

Rapport sur le développement durable 2020 de Purolator



À propos de Purolator

Purolator Inc. est un fournisseur de pointe de solutions intégrées de logistique et d'expédition de fret et de colis. Célébrant plus de 60 ans de services qui permettent à ses clients de tenir leurs promesses, Purolator continue d'élargir sa portée, sa fiabilité et ses niveaux de service réputés pour rejoindre davantage de particuliers, d'entreprises et de localités, partout au pays et dans le monde entier. Purolator est fière de son héritage canadien et veille à assurer sa durabilité, se positionnant pour croître et prospérer. Purolator est également vouée à contribuer au bien-être des collectivités qu'elle sert et dans lesquelles vivent, travaillent et se détendent ses plus de 13 000 employés.

À propos de ce rapport

Il s'agit de notre troisième rapport annuel sur le développement durable (auparavant « rapport sur la responsabilité sociale d'entreprise »). Celui-ci porte sur l'année civile 2020. Sauf indication contraire, les données présentées dans le rapport sont en date du 31 décembre 2020, et tous les montants sont en dollars canadiens. Sauf indication contraire, les données sur le rendement s'appliquent à l'ensemble de l'entreprise.

Le contenu du rapport est fondé sur les conclusions de l'évaluation de l'importance relative menée en 2020. Consultez la <u>page 16</u> pour connaître nos processus et nos thèmes prioritaires. Nous avons suivi les normes de la Global Reporting Initiative (GRI). Ce rapport est produit conformément à l'option de conformité essentielle. Un index du contenu GRI se trouve à la page 49.

Nous serons heureux de répondre à vos questions et de recevoir vos commentaires à l'adresse info.csr@purolator.com.

Table des matières

Message du président et chef		Protéger notre planète	30
de la direction	3	Changements climatiques et	
Notre rôle	5	émissions de GES	31
Faits saillants de 2020	6	Emballage durable et déchets	38
Notre réponse à la COVID-19	7	Aider nos voisins	40
Notre approche	9	Investissement communautaire	41
Vision et stratégie	10	Reconnaissance de la collectivité	43
Éthique et intégrité	11	Annexe	44
Gouvernance et gestion du développement durable Engagement des intervenants	13 15	Tableau des données sur le rendement relatif aux questions environnementales, sociales et	
Importance relative	16	de gouvernance	45
Objectifs de développement durable	17	Index du contenu GRI	49
Habiliter nos employés	19		
Expérience des employés	20		
Santé et sécurité au travail	22		
Offrir une expertise de classe mondiale en santé	25		
Diversité, équité et inclusion	27		





Message du président et chef de la direction

Alors que de nombreux Canadiens ont passé beaucoup plus de temps chez eux en 2020, il y avait une constante : Purolator. Chaque jour, nous avons ouvert nos établissements, fait innover nos processus pour garder le Canada en mouvement, soutenu les entreprises et continué à livrer aux Canadiens. En soutenant les familles et les entreprises canadiennes, nous sommes une part intégrante du paysage, même dans le contexte d'une pandémie mondiale.

Comme la plupart des entreprises, les secteurs de la logistique et des services de messagerie ont subi des changements drastiques en 2020. Nous avons été submergés par les volumes de livraison élevés, soit une augmentation de 29 % des livraisons entreprise à consommateur (B2C) par rapport à l'année précédente. Pendant tout ce temps, Purolator n'a jamais dérogé à sa stratégie de croissance et d'innovation Offrir l'avenir. Alors que nous continuons à faire des progrès dans la construction de notre nouveau centre de tri national, nous avons accéléré la mise en œuvre de nos plans de croissance et d'innovation afin de soutenir la reprise des activités, d'aider les personnes et les collectivités à s'adapter et de relancer l'économie canadienne.

Malgré tout, la santé et la sécurité de nos employés, de nos clients et de nos collectivités étaient toujours la priorité. Chez Purolator, le mot « bien-être » est toujours tendance. Il s'agit d'une valeur fondamentale ancrée dans notre culture. Au cours de la dernière année, nous sommes allés au-delà des lignes directrices des autorités de la santé publique pour veiller à ce que nos employés de première ligne demeurent en sécurité et en santé.

La force de Purolator réside dans ses employés. En assurant leur sécurité et leur protection, nous avons été en mesure de continuer à servir les Canadiens et à maintenir le bon fonctionnement des chaînes d'approvisionnement partout au pays. Tout au long de cette année difficile, nos 13 000 employés se sont surpassés pour livrer la marchandise dans le cadre du plus grand bouleversement que le pays ait connu au cours de nos 60 ans d'existence. Ils ont incarné notre principe directeur d'une équipe unie.

La crise de la COVID-19 a mis en évidence le rôle essentiel que nous jouons dans la vie quotidienne de nos clients et de tous les Canadiens en mettant l'accent sur nos valeurs de longue date : excellence en matière de rendement, priorité aux personnes, accent sur le client, gérance responsable et transparence.

C'est pourquoi le rapport sur le développement durable de cette année est si remarquable. Malgré une année de grandes incertitudes, nous sommes demeurés fidèles à nos valeurs fondamentales tout en adaptant et en mettant en œuvre notre stratégie.

Alors que nous livrons aux Canadiens, nous reconnaissons que nous devons également soutenir les causes économiques, sociales et environnementales importantes pour les collectivités que nous servons. Nous nous sommes engagés à habiliter nos employés, à tenir les promesses pour la planète et à aider nos voisins. C'est ce à quoi les Canadiens s'attendent de nous.





Tout au long de nos activités en 2020, nous avons pris position contre le racisme systémique et l'injustice sociale. Bien que les changements ne se produisent pas du jour au lendemain, nous avons pris des mesures concrètes pour faire de Purolator un milieu de travail plus inclusif. Le Comité de la direction sur la diversité et l'inclusion a mis en place et mené de façon proactive des stratégies, des événements et des formations, y compris une formation sur les préjugés inconscients, d'abord pour notre équipe de direction et, ultimement, pour tous les employés. De plus, notre stratégie de recrutement visait à attirer davantage de femmes aux postes de l'exploitation. Par conséquent, 53 % des nouveaux employés occupant ces postes sont des femmes.

Notre approche

Voici quelques-uns des jalons qui se démarquent en 2020 :

Livraison de fournitures médicales essentielles: Nous avons fait tout en notre pouvoir pour aider les hôpitaux, les foyers de soins de longue durée et les autres établissements de soins locaux à obtenir les fournitures essentielles, comme l'équipement de protection individuelle (ÉPI), les trousses de dépistage et les médicaments contre la COVID-19 nécessaires pour prendre soin des personnes les plus vulnérables.

Agrandissement de notre flotte de véhicules électriques : Nos nouveaux vélos électriques et véhicules électriques à basse vitesse à Montréal et à Toronto nous ont aidés à relever les défis uniques des zones urbaines, comme la congestion routière, le stationnement et les zones piétonnières et sans émissions.

Création d'emplois et soutien des clients :

Nous avons augmenté notre effectif en embauchant plus de 3 700 personnes, ouvert de nouveaux établissements et amélioré l'expérience client en augmentant de 30 % le nombre de points d'accès pour les clients.

Collecte de fonds pour la collectivité: Nous avons recueilli plus de 1,6 million de livres d'aliments pour des banques alimentaires partout au Canada dans le cadre du programme Blitz contre la faim de Purolator.

Soutien mutuel: Nous avons embauché un directeur médical afin de favoriser la santé physique et mentale et la sécurité de notre personnel. Nous avons également moins de blessures en milieu de travail que jamais en raison d'interventions plus rigoureuses en matière de sécurité.

Ce ne sont là que quelques exemples de la façon dont nous nous sommes serré les coudes pour traverser cette tempête et en sortir plus forts que jamais. Depuis 60 ans, en tant qu'entreprise axée sur les personnes, nous faisons face à tous les défis en soutenant la collectivité et en nous soutenant les uns les autres.

Ce Rapport sur le développement durable 2020 montre comment nous avons relevé la barre cette année et donne un aperçu de ce à quoi les Canadiens peuvent s'attendre de nous dans l'avenir.

C'est ce que nous faisons et c'est ce que nous pouvons accomplir en tant qu'équipe unie.

John Ferguson

Président et chef de la direction

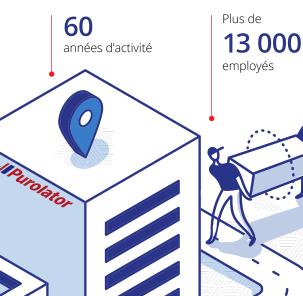




Notre rôle

Grâce à l'un des plus grands réseaux de messagerie et de transport de fret au Canada, Purolator est un moteur essentiel du commerce, de la croissance économique et de la prospérité individuelle au pays. Purolator emploie plus de 13 000 personnes en Amérique du Nord, et des millions d'autres comptent sur ses services chaque jour.

Tout au long de la pandémie, nous avons été un service essentiel en effectuant la livraison de fournitures de soins de santé. Nous avons également répondu aux besoins des entreprises et des Canadiens alors que les livraisons à domicile et le commerce électronique bondissaient. Dans le cadre de notre stratégie *Offrir l'avenir*, nous investissons dans la croissance et l'innovation pour rendre le Canada plus fort. De la transformation de notre réseau et de notre parc de véhicules à l'accélération de l'expérience numérique pour nos clients, nous favorisons la croissance pour les entreprises de toutes les tailles en Amérique du Nord et ailleurs dans le monde.



Notre approche

Divraison à 99,9 % des codes postaux canadiens

d'un million

de colis cueillis et livrés chaque jour

↑**76 %**de livraisons résidentielles en 2020

5 200

véhicules, y compris des vélos électriques, des véhicules électriques hybrides et des véhicules à basse vitesse Revenus de

2,2 G\$ en 2020

Purolator effectue des livraisons quotidiennes à 1 100 hôpitaux et à 3 700 établissements de soins de longue durée. En outre, elle effectue des livraisons régulières dans presque tous les services de soins ambulatoires et toutes les pharmacies du Canada.



Un réseau de

plus de

175

dépôts et

de tri

établissements

Faits saillants de 2020



Habiliter nos employés

- Plus de 3 700 employés embauchés et formés virtuellement; une hausse de 34 % par rapport à 2019.
- Réduction de 22 % de la fréquence des blessures avec perte de temps par rapport à l'année précédente.
- Nomination d'un directeur médical afin de favoriser la santé physique et mentale et la sécurité de nos employés.
- Trois nouvelles membres du conseil d'administration : Sharon Sparkes, Suromitra Sanatani et Michèle Desjardins.
- 50 millions de colis ont été traités durant la période de pointe de 2020 (du 1^{er} novembre au 24 décembre), soit environ 9 % de plus que prévu et 30 % de plus qu'en 2019.



Protéger notre planète

- Réduction des émissions totales de 8 % par colis livré.
- Utilisation de 199 véhicules écoénergétiques, y compris des vélos électriques, des véhicules à basse vitesse et des véhicules électriques hybrides.
- Lancement de projets pilotes d'innovation à Toronto et à Montréal incluant des véhicules électriques à basse vitesse pour réduire la congestion urbaine.
- Modernisation de l'éclairage dans sept dépôts, ce qui permet d'économiser plus d'un million de kilowattheures en électricité



Aider nos voisins

- Plus de 1,6 million de livres d'aliments recueillies pour les banques alimentaires du Canada dans le cadre du programme Blitz contre la faim de Purolator.
- 50 000 \$ promis pour égaler les dons recueillis durant le mois Blitz contre la faim de Purolator (juin 2020).
- Partenariat avec Banques alimentaires
 Canada et soutien de plus de 500 banques alimentaires affiliées.

Annexe





Notre réponse à la COVID-19

Ce fut un privilège pour nous d'aider à faire avancer les choses au Canada pendant la pandémie de COVID-19. Voici quelques-unes des mesures que nous avons prises durant cette période sans précédent.

Soutenir le secteur des soins de santé

- Livraison de 50 millions de pièces d'équipement de protection individuelle (ÉPI), y compris des masques, des gants et des blouses, à des hôpitaux partout au Canada.
- Purolator fait équipe avec <u>Conquer</u>
 <u>COVID-19</u>, une organisation de bénévoles lancée en mars 2020, afin de livrer plus d'un million de masques chirurgicaux, de bouteilles de désinfectant pour les mains et de visières aux établissements de soins communautaires.
- Livraison de trousses de dépistage de la COVID-19 et des appareils de diagnostic aux hôpitaux afin d'aider le gouvernement fédéral à atteindre plus rapidement ses objectifs en matière de dépistage.
- Collaboration avec l'Agence de la santé publique du Canada et les Forces armées canadiennes afin de livrer l'ÉPI aux aéroports de Toronto et de Hamilton pour les cliniques partout au pays dans un délai de 24 heures.

Notre approche

- « Nous ne faisions pas cela que pour Purolator. L'objectif était d'aider les Canadiens, alors nous avons appelé cet effort l'Équipe Canada. »
 - Darrin Smith, Développement commercial,
 Solutions de la chaîne d'approvisionnement mondiale

Veiller à la sécurité des employés et des clients

Dès le début, nous avons accordé la priorité à la santé et à la sécurité de nos employés, de nos clients et de nos collectivités en suivant tous les principaux conseils médicaux de l'Agence de la santé publique du Canada, des autorités locales de la santé publique et des Centers for Disease Control and Prevention (aux É.-U.).

50 millions

d'articles d'ÉPI livrés à des hôpitaux d'un bout à l'autre du Canada Nos établissements observent des mesures rigoureuses de désinfection, de dépistage et de tests ainsi que des protocoles relatifs à l'ÉPI qui, en 2020, comprenaient ce qui suit :







- Masques
- Lunettes de protection et visière protectrice
- Assainisseurs et désinfectants chimiques non dangereux
- Gants

Les mesures de distanciation physique comprennent ce qui suit :





- Livraison sans contact
- Cueillette en bordure de trottoir aux centres d'expédition de Purolator
- Camions Arrêt rapide mobile pour les résidents d'un appartement ou d'un condo qui doivent ramasseur leurs envois à l'extérieur de l'immeuble
- · Réaménagement des établissements

Lorsque les vaccins ont été offerts en 2021, nous avons donné aux employés trois heures de congé payé pour leur rendez-vous et organisé des cliniques de vaccination sur place. Consultez la <u>page 23</u> pour en apprendre davantage sur les mesures de santé et sécurité prises en réponse à la COVID-19.

- « Une des décisions que nous avons prises au début était de ne pas faire pression sur les gens pour qu'ils viennent travailler; aucun billet du médecin n'était nécessaire. Je vois cela comme un facteur de différenciation positif. »
- Ken Johnston, vice-président principal et chef des Ressources humaines





Servir nos collectivités

- L'entreprise a offert une aide directe à Banques alimentaires Canada par l'entremise d'un site Web dédié à la réponse à la pandémie, en recueillant plus de 100 000 livres d'aliments en juin seulement, dans le cadre du mois Blitz contre la faim de Purolator.
- L'entreprise a soutenu le <u>projet Horizon</u> de Parlons sciences en livrant 75 000 trousses contenant des ressources en STIM et en alphabétisation pour les jeunes Canadiens des communautés défavorisées sur le plan socioéconomique pour qu'ils aient des occasions d'apprentissage significatives et amusantes sans avoir besoin de technologie ou d'un accès à Internet.

Garder les envois en mouvement et les entreprises en activité

- · Dans l'ensemble, le nombre d'arrêts de livraison a augmenté de 35 % par rapport à 2019, le volume d'envois total a augmenté de 12 % et le volume d'envois résidentiels a augmenté de plus de 76 %.
- · Lors de notre journée la plus occupée de l'année, le Cyberlundi (30 novembre 2020), nous avons traité 1,5 million de pièces, soit 30 % de plus qu'en 2019.
- · Nous avons créé un site Web dédié aux petites entreprises avec des conseils, des outils et des histoires de clients pour aider les entreprises à traverser cette période difficile.
- « Nous nous considérons comme des partenaires de nos clients de petite et moyenne taille. Nous devions rapidement les aider à créer un site Web, à prendre des photos des produits et à obtenir de l'ÉPI. »
 - Tricia Chapman, directrice, Ventes internes

Arrêts de livraison

135 %

Volume d'envois total

112 %

Volume d'envois résidentiels

176 %



Notre propre modèle de réponse à la COVID-19 comprend des groupes multidisciplinaires dédiés :

- · L'équipe de gestion de la continuité des activités est responsable d'évaluer et de planifier les perturbations importantes ou prolongées du réseau de Purolator.
- L'équipe d'intervention en situation de pandémie utilise sa vaste expérience en matière de réponse en situation d'urgence (perturbations de travail, planification de la période de pointe, etc.) afin de préparer l'entreprise aux problèmes à court terme et aux fluctuations des activités.

Annexe

· Le Comité directeur de gestion pour la pandémie comprend tous les membres de la haute direction ainsi que des membres clés des sous-équipes de toutes les fonctions pour superviser les activités de gestion et interfonctionnelles.

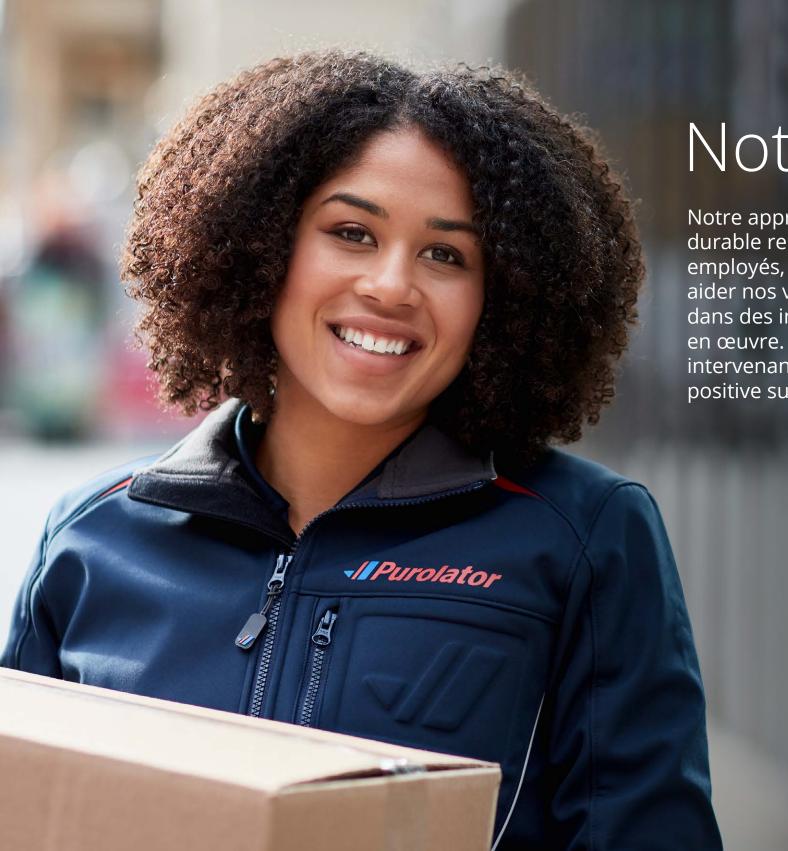
Regardez nos vidéos:

Notre engagement à tenir nos promesses pendant la pandémie de COVID-19

Héros de la première ligne de Purolator pendant la pandémie de COVID-19







Notre approche

Notre approche en matière de développement durable repose sur trois piliers : habiliter nos employés, tenir les promesses de notre planète et aider nos voisins. Pour ce faire, nous investissons dans des initiatives que nous élaborons et mettons en œuvre. Ces initiatives importantes pour nos intervenants visent à maximiser notre incidence positive sur le monde.

Vision et stratégie

Purolator tient des promesses depuis plus de 60 ans. Il est de notre responsabilité d'aider les clients à tenir les leurs en livrant leurs colis à temps, en tout temps. Par ailleurs, nous sommes également responsables de contribuer de façon positive à nos collectivités afin de créer un milieu de travail enrichissant pour nos employés et de viser toujours plus haut lorsqu'il est question de réduire notre empreinte sur l'environnement.

Afin de continuer à nous acquitter de nos responsabilités, nous avons lancé notre stratégie Offrir l'avenir, qui comprend des plans visant à transformer son réseau et son parc de véhicules, à accélérer l'expérience numérique des clients, à créer le milieu de travail le plus agréable et sécuritaire ainsi qu'à favoriser la croissance des entreprises de toutes tailles.

Toutefois, la stratégie quinquennale pour l'avenir est devenue une priorité immédiate lorsque la pandémie est survenue en 2020. Afin de répondre aux besoins critiques des entreprises et des Canadiens, nous avons accéléré la mise en œuvre de plusieurs de nos plans en ajoutant beaucoup de capacités, de ressources et de points d'accès à notre réseau, notamment en créant plus de 1 100 nouveaux emplois de courrier et de trieur. Nous avons également fait progresser les livraisons sans contact, créé des corridors dédiés au commerce électronique et investi dans la santé et la sécurité de nos employés.

À partir de maintenant, nos priorités stratégiques demeurent les suivantes :

- · La poursuite des investissements importants en santé et sécurité et dans les livraisons sans contact pour relier les Canadiens et assurer leur sécurité.
- · L'augmentation de la capacité du réseau, de la rapidité et de l'accès pour aider les entreprises à croître et à tirer profit de nouveaux débouchés commerciaux.



- · L'enrichissement de l'expérience numérique des expéditeurs et des destinataires.
- · L'expansion des capacités de chaîne d'approvisionnement mondiale pour les entreprises qui expédient des envois en provenance et à destination du Canada.
- · L'amélioration de la responsabilité sociale et de la durabilité dans tous les secteurs de l'entreprise.

Annexe

Écoutez notre président et chef de la direction parler de l'accélération de la mise en œuvre de nos plans de croissance et d'innovation pour aider les entreprises tout au long de la pandémie.



Éthique et intégrité

Comme entreprise qui joue un rôle essentiel dans le patrimoine et l'économie du Canada, nous accordons une grande importance au maintien de nos valeurs fondamentales dans chaque décision et chaque mesure que nous prenons.



Priorité aux personnes : Nous favorisons une culture au sein de laquelle les employés aiment leur travail et reconnaissent sa valeur.



Gérance responsable : Nous agissons pour renforcer les collectivités que nous servons et nous gérons notre entreprise de façon éthique et durable.



Accent sur le client : Nos clients sont la raison d'être de notre entreprise. Nous leur accordons la priorité dans tout ce que nous faisons.

Notre approche



Transparence : Nous méritons et maintenons la confiance en étant honnêtes avec nos employés, nos clients et nos parties prenantes.



Notre <u>Code de déontologie et d'éthique</u> (le Code) reflète nos valeurs en définissant les normes de conduite que l'on attend des employés de Purolator dans des domaines comme la conformité juridique, la lutte contre la corruption, les conflits d'intérêts, les activités politiques, les pratiques concurrentielles et plus encore.

Le Code sert de base aux autres politiques et procédures de Purolator, et tous les employés doivent le comprendre et s'y conformer. Ils doivent signaler toute infraction au Code à leur superviseur immédiat ou par l'entremise du processus de divulgation confidentielle de Purolator. La révision complète du Code a été effectuée en 2020 et a été publiée le 1er janvier 2021.

Nous élaborons et actualisons continuellement les politiques et les procédures afin de communiquer nos attentes relatives à plusieurs sujets. Bien que le Code traite de préoccupations importantes, les employés doivent également comprendre les autres politiques et procédures qui font en sorte que Purolator demeure un employeur sécuritaire, gratifiant et durable, et s'y conformer.

Notamment:

- Activités antipourriel
- · Confidentialité du service à la clientèle
- Divulgation de renseignements confidentiels
- Équité et diversité en matière d'emploi
- · Protection de la vie privée des employés
- Environnement
- · Santé et sécurité
- Milieu de travail sain
- · Sécurité de l'information
- Approvisionnement
- Frais de déplacement et frais professionnels
- · Relations en milieu de travail
- Mesures d'adaptation au travail





Protection des données et gouvernance

Nous nous engageons à protéger les renseignements personnels qui nous sont confiés.

Purolator est assujettie à la réglementation fédérale et ses activités sont assujetties à la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE). Les employés, les clients et les fournisseurs comptent sur nous pour traiter leurs renseignements personnels de façon responsable, conformément à nos obligations en vertu de la LPRPDE.

Notre programme de protection de la vie privée comprend des examens réguliers de nos politiques, de nos procédures, de la formation des employés, de la gestion des données et des pratiques d'atténuation des risques en matière de protection de la vie privée. Il intègre globalement les dix principes relatifs à l'équité dans le traitement de l'information de la LPRPDE afin de veiller à ce que les intervenants tiennent compte de la protection de la vie privée dans l'élaboration de nos offres de services et de nos technologies.

Nous faisons les efforts commercialement raisonnables pour protéger les renseignements personnels que nous recueillons contre la perte, le vol ou l'accès, la divulgation, la copie, l'utilisation ou la modification non autorisés. L'accès aux renseignements personnels dans nos systèmes nécessite une authentification et est limité à certains membres du personnel de Purolator. Les employés de Purolator sont également inscrits à une formation obligatoire sur les politiques et les règlements qui comprend la protection de la vie privée et la gestion des données.

En 2020, nous avons commencé à travailler à renforcer nos processus d'atténuation des risques en matière de protection de la vie privée, de classification et de gestion des données, qui se sont poursuivis en 2021. Ces efforts ont mené au lancement de la première phase de notre programme de protection des données d'entreprise, qui comprenait l'installation d'étiquettes pour tous les outils Microsoft Office. Nous avons également mis au point un outil d'atténuation des risques en matière de protection de la vie privée pour évaluer les répercussions de tous les projets et les cycles de travail de l'entreprise. Nous avons travaillé fort pour nous assurer que nos ententes avec les fournisseurs reflètent les engagements que nous avons pris envers nos clients lorsque les renseignements personnels sont un enjeu.







Annexe

Gouvernance et gestion du développement durable

La gouvernance responsable est l'une des promesses que nous tenons pour nos intervenants. Nos pratiques de gouvernance favorisent la responsabilisation et la transparence ainsi que la prise de bonnes décisions pour soutenir notre entreprise pour les générations à venir.

Nous utilisons une carte de pointage du rendement équilibrée comprenant des objectifs en matière de santé et de sécurité pour octroyer des primes annuelles aux employés, y compris à la haute direction. À compter de 2021, notre fiche de pointage du rendement équilibrée comprendra également des objectifs en matière de développement durable.







Structure de gouvernance organisationnelle

Conseil d'administration

Responsable de la gérance de l'entreprise, y compris des questions de développement durable

Approuve le rapport annuel sur le développement durable

Comités du Conseil

- Comité de vérification
- · Comité de gouvernance
- Comité des ressources humaines et de la rémunération

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération supervise les politiques, les plans et le rendement en matière de développement durable.

Président et chef de la direction

Responsable de l'élaboration de la stratégie d'entreprise, de la gestion des activités quotidiennes de l'entreprise et des rapports au conseil d'administration. Communique les politiques, les programmes et le rendement en matière de développement durable à l'ensemble du conseil d'administration et à ses comités et aux employés, par l'entremise des séances de discussion ouverte.

Vice-président principal et chef des **Ressources humaines**

Responsable globalement de la mise en œuvre de la stratégie de développement durable de Purolator.

Comités de direction

- Comité directeur environnemental
- Comité de santé et sécurité au travail
- Comité de la direction sur la diversité et l'inclusion

Directeur, Développement durable de l'entreprise

Supervise la fonction de développement durable de l'entreprise, qui est responsable de faire progresser et d'accroître la visibilité des initiatives en matière de développement durable de Purolator.





Engagement des intervenants

En communiquant régulièrement avec nos intervenants, nous nous assurons que nos stratégies, nos activités et nos rapports correspondent à leurs besoins et intérêts. Voici comment nous interagissons habituellement avec les groupes d'intervenants clés ainsi les principaux thèmes discutés en 2020 :

Groupe d'intervenants	Notre façon d'interagir	Initiatives et thèmes principaux pour 2020	Groupe d'intervenants	Notre façon d'interagir	Initiatives et thèmes principaux pour 2020	
Employés	Séances semestrielles de discussion ouverte	Mesures de santé et de sécurité liées à la COVID-19 (pages 7 et 23) Santé mentale (page 26)	Associations industrielles	Adhésion à des associations industrielles et participation à des conférences, à des réunions et à des tables rondes	Lancement officiel de la Urban Delivery Solutions et à Initiative du Pembina Institute (page 35)	
	site intranet • Écrans d'affichage numérique • Application à accès contrôlé sur les lecteurs mobiles • Réunions d'équipe • Kiosques de formation en ligne • Équipes interfonctionnelles	Diversité, équité et inclusion (page 27) Formation et apprentissage à distance (pages 20–21) eurs mobiles	Gouvernement	Réunions avec les représentants élus et le personnel politique Réunion avec des fonctionnaires et des responsables de la santé publique	 Échanges avec les responsables de la santé publique pour fournir des commentaires et du soutien au sujet des mesures d'atténuation de la COVID-19 Échanges avec les responsables de la santé publique, les politiciens et le personnel afin d'offrir le soutien de Purolator pour la distribution du vaccin contre la COVID-19 	
Entrepreneurs	 Processus de présélection en matière de santé et sécurité Évaluations et vérifications Planification et communications 	Mesures de sécurité liées à la COVID-19 Révision continue des directives de santé et sécurité pour les entrepreneurs	Actionnaires et	Réunions trimestrielles du Conseil d'administration	Sensibilisation auprès du gouvernement pour soutenir divers projets de Purolator Rendement financier trimestriel et en matière	
Clients	Rétroaction par téléphone, par clavardage en direct et dans les médias sociaux Mises à jour et avis sur nos services Centre de soutien et ressources sur l'expédition, les services de messagerie, le transport de fret, l'emballage, les suppléments pour carburant et plus encore Présentations et ateliers sur le développement durable	Mesures et programmes liés à la COVID-19 (page 23), notamment : Protocoles et mesures de sécurité Continuité des activités Service à la clientèle Ressources pour les petites entreprises Investissements dans des parcs de véhicules écoénergétiques pour soutenir l'augmentation des	dans les médias sociaux notamment : Protocoles et mesures de sécurité Continuité des activités Services de messagerie, le transport de fret, mballage, les suppléments pour carburant et us encore ésentations et ateliers sur le développement rable		• Rapport annuel sur le développement durable	de questions environnementales, sociales et de gouvernance Répercussions de la COVID-19 sur l'entreprise et les employés Composition et diversité du Conseil d'administration – nouvelles nominations au conseil d'administration Changements climatiques et investissements dans des parcs de véhicules de livraison écoénergétiques Gestion des talents, fidélisation et formation
 Production de rapports sur les de carbone pour les clients et l questionnaires sur les initiative 	Production de rapports sur les émissions de carbone pour les clients et réponse aux questionnaires sur les initiatives en matière de développement durable de Purolator	volumes et la croissance	Agents négociateurs (syndicats)	Comités nationaux mixtesRéunions divisionnaires régionalesRéunions mensuelles et trimestrielles locales	 Réponse à la COVID-19 Soutien et initiatives en matière de santé mentale Résolution des différends 	
Collectivités	Commandites et partenariats communautaires Événements virtuels Engagement sur les médias sociaux Programmes de participation communautaire dans le cadre des collectes d'aliments le jour d'un match du programme Blitz contre la faim, du mois Blitz contre la faim et des campagnes liées aux sacs rouges	 Lancement du site Web du programme Blitz contre la faim de Purolator en lien avec la COVID-19 (page 42) Campagne de sacs rouges (page 41) Collecte d'aliments mobile en partenariat avec Metrolinx GO Transit (page 42) 	Fournisseurs	 Procédures d'approvisionnement Dialogue continu Programme de gestion des fournisseurs tiers 	Travail continu sur les exigences relatives aux questions environnementales, sociales et de gouvernance dans les processus d'approvisionnement Travail continu relatif aux évaluations et aux vérifications des risques des fournisseurs Réponses et clarifications par courriel aux questions des fournisseurs	





Importance relative

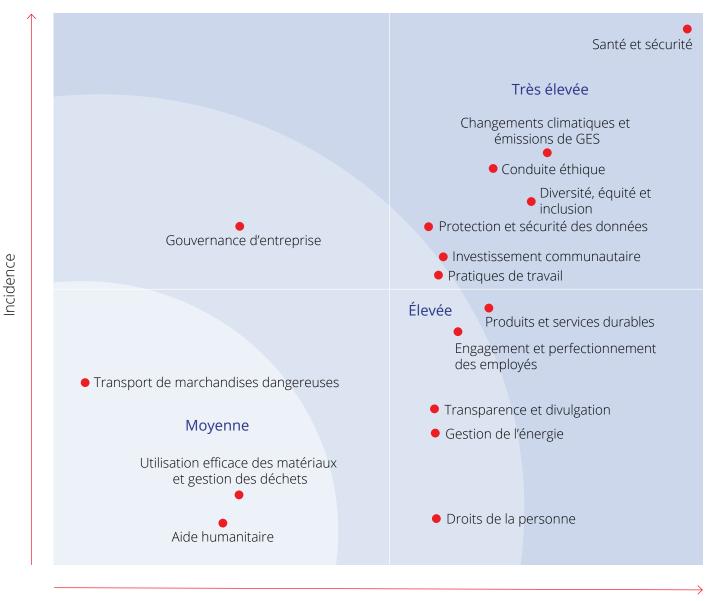
En 2020, nous avons retenu les services d'un tiers pour nous aider à réaliser une évaluation exhaustive de l'importance relative en fonction de l'approche d'identification, d'établissement des priorités et de validation proposée par la GRI.

Grâce à des entrevues et à des sondages auprès d'intervenants internes et externes, nous avons établi l'ordre de priorité des thèmes les plus importants en matière de développement durable pour notre entreprise. Les 16 thèmes ont été classés en fonction de leur pertinence et de leur incidence sur notre entreprise et nos intervenants. En fin de compte, sept sujets prioritaires ont été confirmés par l'équipe de la haute direction.

Les résultats de l'évaluation de l'importance relative orienteront l'évolution de notre stratégie en matière de développement durable au cours des trois prochaines années et nous aideront à avoir une incidence positive sur les enjeux importants pour notre entreprise et nos intervenants.

Dans ce rapport, nous discutons des approches de gestion et des points saillants sur le rendement pour 2020 en ce qui concerne les thèmes prioritaires, ainsi que des *produits et services durables*, qui ont été considérés comme très importants et ayant une incidence modérée. Les principales pratiques de travail sont décrites dans la section sur l'expérience des employés de ce rapport.

Notre approche



Importance





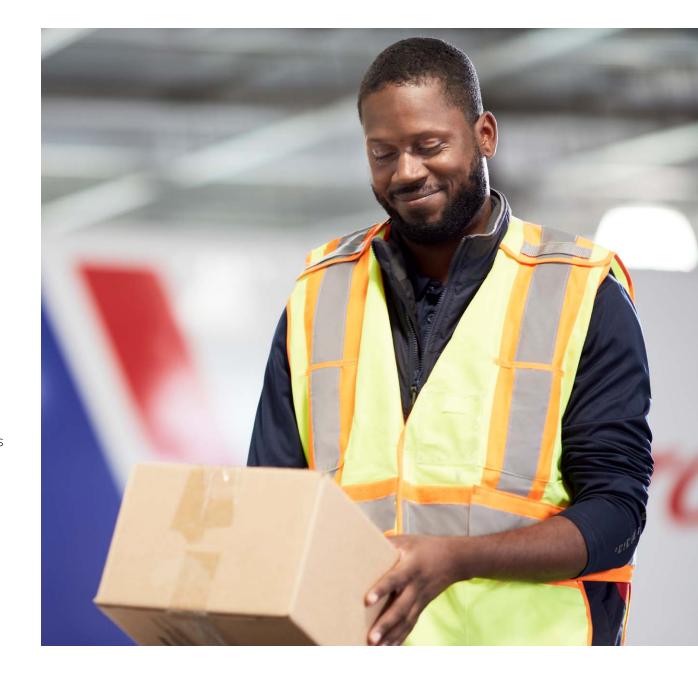
Objectifs de développement durable

Les <u>objectifs</u> de <u>développement durable</u> de l'ONU sont un ensemble de 17 objectifs mondiaux favorisant une action collective pour relever les défis mondiaux les plus urgents. Il s'agit d'un appel à l'action pour les industries, les organisations et les gouvernements afin de soutenir la réalisation des objectifs de façon efficace et délibérée.

Purolator reconnaît que les 17 objectifs de développement durable sont interreliés : une incidence positive ou négative sur un objectif peut également avoir une incidence sur d'autres objectifs. Le développement durable est un élément clé de notre stratégie d'entreprise et, par conséquent, nous visons à avoir une incidence de plus en plus positive pour soutenir ces objectifs.

Nous avons identifié cinq objectifs de développement durable dans lesquels nous apportons notre contribution la plus importante et trois autres d'entre eux que nous soutenons également. Les objectifs de développe durable connexes renforcent les secteurs dans lesquels nous croyons pouvoir avoir la plus grande influence positive ou dans lesquels nous pouvons réduire au minimum nos répercussions négatives. Des exemples de politiques et d'initiatives qui soutiennent nos progrès vers l'atteinte des objectifs de développement durable sélectionnés sont décrits dans ce rapport. L'alignement sur les objectifs a été déterminé au moyen d'un examen par un tiers et tient compte des priorités déterminées dans le cadre de notre évaluation de l'importance relative de 2020.







Principaux objectifs de développement durable

Objectifs	Cibles
3 BONNE SANTE THE BUILD-ETRE	3.4 – D'ici à 2030, réduire d'un tiers, par la prévention et le traitement, le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles et promouvoir la santé mentale et le bien-être.
V	3.6 – D'ici à 2020, diminuer de moitié à l'échelle mondiale le nombre de décès et de blessures dus à des accidents de la route.
En savoir plus : <u>Habiliter nos employés</u> <u>Notre réponse à la COVID-19</u>	3.8 – Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable.
9 INDUSTRIE. INFRASTRUCTURE	9.4 – D'ici à 2030, moderniser l'infrastructure et adapter les industries afin de les rendre durables, par une utilisation plus rationnelle des ressources et un recours accru aux technologies et procédés industriels propres et respectueux de l'environnement, chaque pays agissant dans la mesure de ses moyens.
En savoir plus : <u>Protéger notre planète</u>	
10 INEGALITES	10.2 – D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre.
En savoir plus : <u>Habiliter nos employés</u> <u>Notre réponse à la COVID-19</u>	10.4 – Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire et salarial et dans le domaine de la protection sociale, et parvenir progressivement à une plus grande égalité.
12 CONSOMMATION FOR PRODUCTION RESPONSABLES	12.5 – D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.
En savoir plus :	12.6 – Encourager les entreprises, en particulier les grandes entreprises et les entreprises transnationales, à adopter des pratiques viables et à intégrer dans les rapports qu'elles établissent des informations sur la viabilité.
Protéger notre planète	
13 MESIURES RELATIVES A LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS	13.1 – Renforcer, dans tous les pays, la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques et aux catastrophes naturelles liées au climat.
COMMITTALE	13.2 – Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales.
En savoir plus :	
Protéger notre planète	

Objectifs de développement durable secondaires

Objectifs	Cibles
2 FAM	2.1 – D'ici à 2030, éliminer la faim et faire en sorte que chacun, en particulier les personnes pauvres et les personnes en situation vulnérable, y compris les nourrissons, ait accès tout au long de l'année à une alimentation saine, nutritive et suffisante.
En savoir plus :	
Aider nos voisins	
5 EGAUTÉ ENTRE EN SAVOIR Plus :	5.1 – Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.
Habiliter nos employés	
8 TRAMIL DÉCENT ET CRIDESSAUCE ED DONOMOULE EN SAVOIR Plus : Habiliter nos employés	 8.5 - D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale. 8.8 - Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.







Expérience des employés

Le succès de Purolator dépend du travail de ses employés passionnés et dévoués. C'est pourquoi nous nous engageons à embaucher des personnes talentueuses qui sont motivées à travailler en équipe, à faire progresser notre entreprise et à en faire plus pour les clients et les collectivités. Nous faisons également tout ce que nous pouvons pour les aider à s'épanouir, notamment en accordant la priorité à la santé et à la sécurité des employés, en offrant un milieu de travail toujours plus diversifié et inclusif, en investissant dans la formation et le développement et en maintenant des pratiques de travail équitables.

Conformément à notre valeur *priorité aux* personnes, nous travaillons à favoriser une culture où les gens aiment leur travail et voient la valeur de ce qu'ils font. Une bonne communication est essentielle, c'est pourquoi nous utilisons différents canaux pour communiquer avec les employés de la façon la plus pratique pour eux. Cela comprend, par exemple, les messages envoyés aux lecteurs des courriers, les téléviseurs et écrans internes, les réunions d'équipe ainsi que les séances de discussion ouverte, les bulletins d'information et les communications par courriel et par intranet.

La formation et le perfectionnement sont offerts à toutes les étapes de la carrière d'un employé, à commencer par un programme d'intégration complet pour les nouveaux employés, qui vise à aider les nouveaux membres de l'équipe à réussir à long terme

au sein de l'entreprise. À l'échelle du pays, nous avons 16 centres de l'excellence de l'apprentissage et développement ainsi que des centaines de kiosques de formation en ligne pour offrir une formation rapide et uniforme à nos employés de première ligne. Les autres programmes de premier plan comprennent la formation sur l'amélioration continue Lean Six Sigma, un programme de mentorat et un programme de développement en leadership.

En plus des programmes de formation, notre système de gestion du rendement en continu facilite le suivi entre les gestionnaires et les employés afin de favoriser les discussions sur la carrière, l'encadrement et la rétroaction. Tous les employés reçoivent régulièrement des évaluations du rendement et du développement professionnel.

Les employés ont accès à un programme d'avantages sociaux complet qui comprend des avantages sociaux en matière de soins de santé et d'assurances, à des régimes de retraite et d'épargne, à un programme d'aide aux employés et à la famille, à des rabais sur les frais d'expédition, entre autres, à des dispositions de travail souples, à des programmes de bourses, aux prix pour années de service, à des occasions de participation communautaire et plus encore.

Nous invitons les employés à transmettre leurs idées et leur point de vue sur la façon dont nous pouvons faire de Purolator un meilleur endroit où travailler dans le cadre du sondage annuel MaVoix sur l'engagement des employés. Les résultats sont communiqués à l'échelle de l'entreprise et éclairent l'évolution de nos programmes relatifs au personnel.

Annexe



167 904 heures de formation officielle suivies par les employés

sont syndiqués



Rendement en 2020

Comme pour la plupart des entreprises, la pandémie a exigé une transformation immédiate de nos activités en 2020. Nos volumes d'envois du secteur entreprise à consommateur ont bondi alors que nous faisions plus de livraisons à domicile que jamais. Nous avons également livré de grandes quantités d'ÉPI aux travailleurs de première ligne du secteur de la santé et nous avons fait face à d'importantes perturbations de la chaîne d'approvisionnement, tout en veillant à la sécurité de nos employés, de nos clients et de nos collectivités.

Pour répondre à ces nouvelles demandes en constante évolution, nous avons transformé notre façon de travailler en lançant de nouveaux processus, en formant nos employés pour qu'ils les respectent et en faisant de notre mieux pour soutenir les employés durant cette période particulièrement stressante. Voici ce que nous avons fait pour renforcer notre culture et favoriser l'engagement de nos employés :

 Passage aux réunions virtuelles dans la mesure du possible et augmentation des communications internes pour maintenir les gens en contact, répondre aux questions et calmer les inquiétudes. Les initiatives comprennent un plan de match sur les communications, des vidéos et des courriels

Notre approche

du président et chef de la direction, des messages ciblés pour différents groupes, des mises à jour quotidiennes, des affiches et des images ainsi que des points de discussion pour les établissements où il y a des cas de COVID-19.

- Nous avons accéléré le lancement de Microsoft Teams, l'une des fonctionnalités d'Office 365, pour soutenir notre personnel à distance. Depuis le lancement au début d'avril, notre équipe s'est adaptée avec aisance et rapidité afin de poursuivre nos activités. Avec le déploiement de Microsoft Teams, nous souhaitons vous offrir encore plus de soutien et de ressources pour poursuivre vos efforts, tout en créant un environnement numérique plus flexible pour notre personnel.
- Nous avons intégré plus de 3 700 nouveaux membres de l'équipe dans un environnement virtuel afin de remplacer les formations en classe traditionnelles. Après avoir investi dans la technologie nécessaire, nous avons modifié notre contenu pour une prestation en ligne et fourni des formations et des ressources aux formateurs. L'expérience a été couronnée de succès selon les évaluations de la satisfaction des participants et de l'efficacité de l'apprentissage.

Nos employés nous disent qu'il s'agit des aspects les plus appréciés de travailler chez Purolator :



Gagner ensemble

Nous nous soutenons les uns les autres et nous gagnons ensemble. Chez Purolator, l'important, c'est l'équipe.



Offrir l'avenir

Nous excellons, car nous croyons aux possibilités et nous nous poussons à atteindre notre plein potentiel.



Aller au-delà des attentes

Nous sommes extrêmement fiers du rôle que nous jouons pour aider nos clients à faire croître leur entreprise et à contribuer à la prospérité des collectivités où nous vivons, travaillons et nous divertissons. Il est important pour nous d'être un partenaire, un ami et une figure accueillante.

- Augmentation de la limite en dollars et de la portée de la couverture des soins en santé mentale, y compris l'accès à la thérapie cognitivo-comportementale et aux travailleurs sociaux, en reconnaissance des lourdes répercussions de la pandémie sur la santé mentale. Apprenez-en davantage sur nos programmes en matière de santé mentale à la page 26.
- Concours de photos Purolator était là! pour encourager les employés à partager des photos et des témoignages de commentaires positifs des clients et de réalisations pendant la pandémie. Ces photos et d'autres témoignages ont été publiés dans une édition spéciale du bulletin qui soulignait les efforts des employés.





Santé et sécurité au travail

Pour Purolator, rien n'est plus important que de protéger la santé psychologique et physique des employés. Bien que cela ait toujours été le cas pour nous, la pandémie a renforcé l'importance de cet engagement pour veiller au bon fonctionnement de notre entreprise, répondre aux besoins essentiels de nos clients et de nos collectivités ainsi qu'attirer et garder les talents.

Nous aspirons à être le milieu de travail le plus sécuritaire de l'industrie au Canada. Nous sommes bien positionnés pour atteindre cet objectif au cours des cinq prochaines années. Nos politiques en matière de santé et sécurité, de milieu de travail sain et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail définissent nos responsabilités et nos engagements globaux.

Les normes et les mesures de contrôle en matière de sécurité font partie intégrante d'un système intégré de gestion de la santé et de la sécurité de classe mondiale qui a été mis en œuvre en 2020 avec une structure de gouvernance en matière de santé et de sécurité et un Comité directeur de la haute direction. Tous nos employés et entrepreneurs sont couverts par le nouveau système.

Notre approche

Nous présentons en détail les processus d'exploitation sécuritaires pour éviter les risques les plus courants, y compris les techniques sécuritaires de levage et de manutention du matériel, les principes de sécurité relatifs aux convoyeurs, l'inspection des véhicules avant le départ, la prévention des morsures de chien, la prévention des glissades, des trébuchements et des chutes, et plus encore. La formation sur la sécurité fait partie intégrante du programme d'intégration des nouveaux employés et se poursuit tout au long de la carrière de l'employé.

La responsabilité en matière de sécurité commence par les dirigeants de l'entreprise et se transmet à tout le personnel de l'entreprise, alors que nous bâtissons une culture de sécurité interdépendante où les gens peuvent compter les uns sur les autres pour prendre les bonnes décisions. Chaque établissement

a un Comité de santé et sécurité au travail dont les membres tiennent des réunions mensuelles, mènent des inspections du milieu de travail et communiquent l'information pertinente à leurs collègues.

Les dirigeants de notre entreprise jouent un rôle particulièrement important dans la promotion de la santé mentale des employés, qui est un secteur d'intervention clé. Nous voulons soutenir nos employés et les outiller pour aider les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale. Notre stratégie comprend une formation en santé mentale, des communications approfondies ainsi que l'accès à notre couverture des soins en santé mentale et à notre Programme d'aide aux employés et à la famille, qui offre en tout temps un accès confidentiel à de l'aide professionnelle pour gérer le stress, l'anxiété, le deuil, les problèmes financiers et plus encore.

Pour l'avenir, nous continuerons de mettre l'accent sur la progression de nos trois piliers stratégiques que sont les processus, le personnel et la technologie. Cela comprendra le lancement des nouveaux programmes de formation élaborés en 2020. L'un de ces programmes, intitulé Facteurs humains de sécurité, vise à atténuer les risques liés aux facteurs humains et a déjà été achevé par plus de 90 % de notre effectif. Un autre programme, intitulé Les yeux sur la route, vise à surveiller les comportements de conduite à risque élevé au moyen de la télématique et de Geotab, puis à former et encadrer individuellement les conducteurs sur la façon d'améliorer leur rendement.





Rendement en 2020

Il ne fait aucun doute que la santé et la sécurité étaient des priorités absolues durant la pandémie de 2020, puisqu'on nous a demandé d'offrir un service essentiel aux Canadiens et de livrer plus de produits que jamais. Alors que Purolator jouait un rôle de leadership en fournissant de l'ÉPI et des fournitures sanitaires aux héros du secteur des soins de santé partout au Canada, elle a continué d'accorder la priorité aux personnes.

Dans tout que ce nous faisions, nous avons suivi les recommandations de l'Agence de la santé publique du Canada et des Centers for Disease Control and Prevention (aux É.-U.) et nous comptions sur la débrouillardise, le dévouement et les efforts de collaboration de nos employés pour garder leurs collègues, ainsi que nos clients et nos collectivités, en sécurité.

En quelques jours, nous avons établi un plan de sécurité et un programme de prévention des risques liés à la COVID-19 qui ont évolué au fur et à mesure du déroulement de la pandémie et que de nouveaux renseignements, données et conseils devenaient disponibles. Un aperçu de notre plan se trouve à droite.

Nos efforts ont permis d'améliorer le rendement en matière de sécurité pour tous les indices de mesure clés, malgré les risques accrus en matière de sécurité associés aux volumes plus élevés, aux colis plus lourds, à une plus grande exposition aux milieux résidentiels et à l'anxiété générale causée par la pandémie.

Notre approche

Aperçu du plan de sécurité relatif à la COVID-19

Voici les mesures que nous avons prises :

Comment nous nous assurons que les travailleurs savent comment se protéger contre les risques d'exposition à la COVID-19

 Formation donnée à tous les employés actuels et les nouveaux employés sur les mesures de sécurité liées à la COVID-19.

Méthodes de dépistage de la COVID-19

 Un dépistage est effectué quotidiennement pour les employés, les propriétaires exploitants, les entrepreneurs, les partenaires clés et les visiteurs.

Contrôle du risque de transmission dans notre milieu de travail

- Port du masque obligatoire pour entrer dans les installations.
- Hygiène des mains (postes de désinfection et toilettes).

Distanciation et séparation physique

- Installation de marqueurs pour les files d'attente et la distanciation dans les centres d'expédition et réduction du nombre de clients dans les centres pour veiller à avoir suffisamment d'espace.
- Installation d'éléments d'affichage et de marques dans nos bureaux, centres de tri et dépôts.
- Installation de division à tous les comptoirs et postes de travail.

 Acceptation du consentement verbal au lieu de demander une signature pour la plupart des types de livraisons d'envois. Cette mesure permet d'éviter la propagation de microbes par le partage du lecteur et du styletentre plusieurs personnes.

Entretien

 Mise en place de pratiques de désinfection avancées dans l'ensemble de notre réseau et de nos bureaux et augmentation de la fréquence de désinfection de nos établissements et de nos véhicules.

Gestion des nouveaux risques causés par les changements apportés à la façon dont nous exploitons notre entreprise

 Le directeur médical de Purolator oriente notre réponse à la pandémie afin que nous respections toutes les recommandations de l'Agence de la santé publique du Canada, des Centers for Disease Control and Prevention (CDC) et des experts en santé visant à lutter contre la propagation de la COVID-19 et à protéger nos employés, nos clients et les collectivités que nous servons.

Mesures prises en cas de cas potentiel ou d'exposition potentielle à la COVID-19 dans notre milieu de travail

 Envoi d'avis et recherche des contacts conformément aux procédures de Purolator.

Comment nous nous assurons du bon fonctionnement du plan

· Inspections régulières de l'établissement.

Autre

- Offre de la cueillette en bordure de trottoir aux centres d'expédition de Purolator.
- Acceptation des paiements dans les centres d'expédition de Purolator par carte de débit ou de crédit uniquement.
- Incitation pour les clients à utiliser nos outils en ligne sur la page d'accueil de purolator.com pour planifier et faire le suivi des envois ainsi que pour payer les factures.







ÉTUDE DE CAS

Les nouvelles procédures sont la nouvelle norme

Notre approche

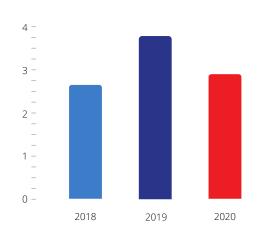
Les choses ont progressé rapidement au centre de tri de Montréal lorsque la pandémie de COVID-19 a frappé. L'établissement a rapidement fermé pour un nettoyage en profondeur et en cinq semaines, 65 nouvelles procédures de sécurité étaient mises en place.

Un quart de travail typique commence avec la désinfection des mains, le dépistage, les vérifications de la température, l'entreposage des manteaux, le port du masque et plus de lavage des mains aux bassins de lavage portatifs. « Même la cafétéria devait être réaménagée, explique Yves Dubé, chef principal de l'Exploitation, centre de tri de Montréal et Ouest du Québec. Nous sommes passés de 92 à 32 chaises. Maintenant, il n'y a qu'une chaise par table. »

« Nous avons changé notre façon de travailler, mais lorsque vous voyez tout le monde porter un masque, c'est impressionnant, ajoute Yves. Il est important de servir les clients, mais en même temps, le visage de Purolator a changé, du moins pour l'instant. »

Fréquence des blessures avec perte de temps

(nombre de blessures avec perte de temps par 100 employés à temps plein)



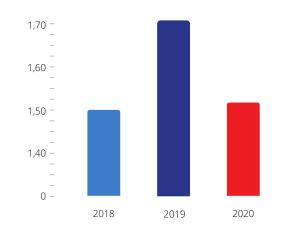
Amélioration de

21,9 %
par rapport à l'année
précédente de 2019 à 2020



Fréquence des collisions de véhicules à moteur

(nombre de collisions par 100 000 km parcourus)



Amélioration de 11,7% par rapport à l'année précédente de 2019 à 2020



Offrir une expertise de classe mondiale en santé

La pandémie de COVID-19 était impossible à prévoir. Deux initiatives opportunes en 2020 ont néanmoins permis d'y répondre rapidement et ont été précieuses pour façonner nos stratégies et nos actions alors que la crise persistait.

En février 2020, nous avons nommé notre directeur médical, le Dr Shaan Chugh, afin de mieux aligner la stratégie, les politiques et la direction de notre entreprise en matière de santé et de sécurité sur les meilleures pratiques médicales. Le Dr Chugh est en affectation à la Cleveland Clinic Canada dans le cadre de son programme de directeur médical. Bien qu'il se concentre sur l'optimisation de la santé physique et mentale de nos employés, ses priorités se sont rapidement transformées pour veiller à ce que nos activités soient à l'épreuve du virus ainsi que contrôler et prévenir les infections, échanger avec la santé publique et former le personnel lorsque la pandémie s'est déclenchée en mars.

Grâce au Dr Chugh, Purolator a su rester au fait de la pandémie malgré l'évolution rapide de la situation et a mis en place des protocoles novateurs pour assurer la sécurité de son personnel.

Notre approche

Alors que nous nous dépêchions de mettre en œuvre les recommandations, nous avons exigé que les employés portent un masque dans nos établissements avant qu'ils ne soient tenus de le faire par le gouvernement. En collaboration avec les autorités locales de santé publique, nous avons créé un protocole de recherche des contacts solide, mené par notre propre équipe. Le protocole comprend l'examen des images de la télévision en circuit fermé afin de déterminer si une personne ayant obtenu un diagnostic positif de COVID-19 a été en contact prolongé avec ses collègues. En 2021, nous avons organisé des cliniques de vaccination sur place où plus de 1 000 employés ont été vaccinés.

Le Dr Chugh a également organisé des séances virtuelles « Demandez au directeur médical », qui sont ouvertes à tous les employés à l'échelle nationale et, dans certains cas, aux membres de leur famille. Les sujets allaient des masques et de la manutention sécuritaire des colis à la santé mentale, à la réticence à l'égard de la vaccination et à la façon dont nous sortirons de la pandémie.

Nous avons étendu notre relation avec la Cleveland Clinic afin de nous rapprocher de notre objectif de devenir le milieu de travail le plus sain et sécuritaire de notre industrie. Dans le cadre de ce partenariat, l'équipe du directeur médical de la Cleveland Clinic travaille en étroite collaboration avec les employés de tous les niveaux de l'entreprise afin d'alimenter les initiatives et la couverture d'avant-garde en matière de santé, de sécurité et de mieux-être des employés, d'améliorer l'offre de services du secteur de la santé aux clients et de gérer les risques pour la santé au sein de l'entreprise, y compris des plans de continuité des activités continus en lien avec la COVID-19.



Docteur Shaan Chugh, directeur médical

- « Depuis le début de la pandémie, nous mettons l'accent sur la communication. Le fait d'avoir quelqu'un qui répond à des questions d'actualité et qui rend l'information médicale plus pertinente et compréhensible contribue grandement à atténuer le stress des gens et à leur permettre de faire de leur mieux. »
 - Docteur Shaan Chugh, directeur médical



Santé mentale

Comme la pandémie a des répercussions importantes sur la santé mentale du personnel, nous avons fait des investissements additionnels dans notre programme de sécurité psychologique en 2020.

Cela comprenait la poursuite du lancement d'un programme de formation pour les répondants en premiers soins en santé mentale (PSSM) et la formation sur les interventions en situation de crise en santé mentale pour nos professionnels des Ressources humaines et de la santé et sécurité. Nous avons pour objectif d'avoir un répondant en PSSM dans chaque établissement et plusieurs répondants dans les grands établissements et centres de tri.

Couverture des soins en santé mentale de

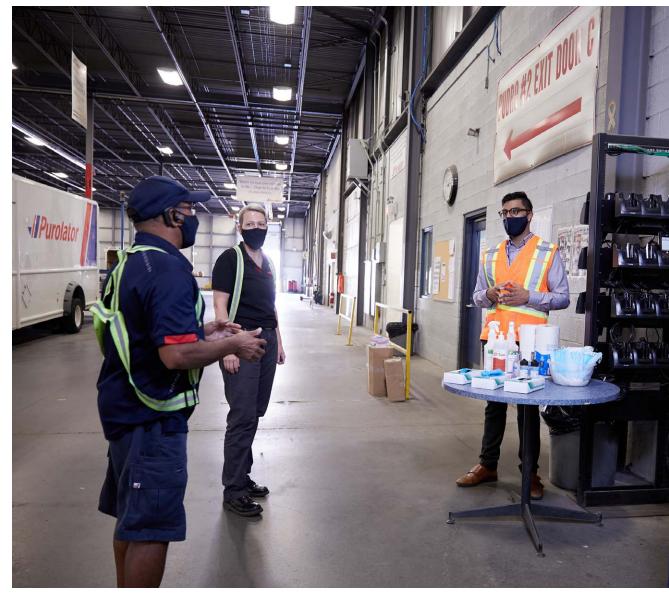
pour les employés et leurs personnes à charge admissibles

Notre approche

La limite en dollars et la couverture des soins en santé mentale ont été temporairement augmentées, ce qui permet aux employés de réclamer jusqu'à 1 000 \$ par année en frais de santé mentale pour eux-mêmes et leurs personnes à charge. Nous avons également étendu notre couverture afin d'inclure la thérapie cognitivo-comportementale et les visites à des thérapeutes et à des travailleurs sociaux.

Afin de promouvoir la sensibilisation à la santé mentale et de créer un environnement accueillant où les gens se sentent à l'aise de demander de l'aide au besoin, la santé mentale est demeurée au premier plan des communications de la direction et des séances d'information virtuelles animées par notre directeur médical. Nous avons également souligné la Semaine de la santé mentale et la Journée mondiale de la santé mentale par l'entremise d'activités visant à modifier les comportements, les attitudes, les modes de vie et les interactions sociales des employés.

- « Sensibiliser les employés aux problèmes de santé mentale peut avoir une incidence sur la façon dont ils les perçoivent. Cela permet d'ouvrir le dialogue et de créer un espace sécuritaire. Nous voulons nous assurer d'être proactifs en offrant les ressources et le soutien appropriés au bon moment pour nos employés. »
 - Anna Manocchio, directrice principale, Rémunération globale et technologie des Ressources humaines



Le Dr Shaan Chugh parle aux employés de l'utilisation de l'équipement de protection individuel et des pratiques de désinfection pour prévenir la propagation de la COVID-19.





Diversité, équité et inclusion

Nous croyons qu'avoir une équipe diversifiée et favoriser une culture inclusive où tout le monde peut contribuer au maximum mène à une meilleure résolution de problèmes et inspire des solutions plus novatrices aux défis de l'entreprise.

En tant qu'entreprise sous réglementation fédérale. Purolator se conforme à la Loi sur l'équité en matière d'emploi du Canada qui vise à éliminer la discrimination systémique contre les membres des quatre groupes désignés (femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) et à assurer l'égalité en milieu de travail. Nous continuons de mettre en œuvre notre plan d'équité en matière d'emploi pour 2020-2025. Toutefois, il ne s'agit là que d'un élément de notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, qui comprend une variété de programmes et d'initiatives visant à refléter la diversité des collectivités que nous servons et à offrir le milieu de travail le plus inclusif et accessible au Canada

Notre approche

Nous nous concentrons principalement sur les aspects suivants:

- · Recrutement et embauche pour attirer et embaucher plus de talents de différentes origines.
- · Formation et perfectionnement pour éliminer les préjugés inconscients et habiliter les employés qui s'identifient comme faisant partie de minorités visibles.
- · Communication, engagement et sensibilisation des collectivités pour célébrer la diversité, créer un espace pour parler et écouter et nous renseigner sur les auestions douloureuses.



Nos efforts sont supervisés par le Comité de la direction en matière de diversité et d'inclusion qui offre un soutien stratégique et un parrainage par un cadre des programmes. Nous avons également huit comités régionaux sur la diversité et l'inclusion qui ont été relancés en 2020 et qui sont responsables de piloter les initiatives en matière d'éducation et de diversité et d'inclusion sur le terrain. Les comités régionaux réunissent des employés

et leur président et coprésident sont élus par leurs membres. Les présidents des comités doivent avoir de solides compétences en leadership, être des porte-parole et des agents de changement en matière d'éducation, de diversité et d'inclusion et promouvoir la collaboration entre les employés, les représentants syndicaux et les organisations locales sur les questions d'éducation, de diversité et d'inclusion.





Rendement en 2020

Bien que la santé et la sécurité de nos employés aient été au cœur de nos activités en 2020, nous avons également fait progresser notre stratégie relative à l'éducation, à la diversité et à l'inclusion dans des secteurs clés.

Gouvernance : Notre Comité de la direction sur l'éducation, la diversité et l'inclusion a retenu les services d'experts externes pour évaluer la maturité de l'initiative et orienter nos stratégies.

Recrutement et embauche: Purolator a embauché 2 156 employés à temps plein et 1 314 employés à temps partiel en 2020. Bien que nos efforts de recrutement de talents diversifiés aient été ralentis par la pandémie, nous avons tout de même été en mesure de nous concentrer sur l'embauche d'un plus grand nombre de femmes dans des postes professionnels non syndiqués à temps plein. Sur les 45 professionnels embauchés pour ces postes, 24 (53 %) étaient des femmes. En comparaison, ce pourcentage s'élevait à 48 % en 2019. Au total, 190 femmes ont été embauchées en 2020.

Formation et perfectionnement : Le Comité de la direction sur la diversité et l'inclusion a participé à une séance dirigée par le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion qui visait à fournir aux participants

Notre approche

les connaissances, les outils et les stratégies nécessaires pour interagir de façon respectueuse et positive tout en dirigeant de façon inclusive. Nous avons également commencé à offrir la formation sur les préjugés inconscients, d'abord à notre équipe de direction et ultimement, à tous les employés. La formation aide les participants à mieux connaître leurs préjugés, leurs répercussions et les façons de les atténuer.

Communication et engagement :

- Notre Service juridique a lancé un club de cinéma mensuel pour encourager les employés à aborder des questions liées à la discrimination et au système de justice. En présentant des films et des documentaires sur des sujets variés touchant les groupes marginalisés, le club vise à sensibiliser les employés et à les aider à mieux comprendre les défis auxquels ils sont confrontés, en plus de créer un forum où ils peuvent poser des questions, partager leurs points de vue uniques et être des catalyseurs de changement positif.
- Durant le Mois de l'histoire des Noirs, nous avons diffusé plusieurs communications pleins feux sur les employés. Cette initiative éducative a permis de sensibiliser les gens au sujet de l'expérience des Noirs et de

- déboulonner les mythes et les stéréotypes, tout en donnant aux gens une voix pour défendre leurs causes respectives et leurs engagements communautaires.
- · Pour souligner la Journée internationale des femmes, nous avons offert des webinaires animés par nos propres employés et des experts externes pendant toute une semaine. Les sujets portaient notamment sur la façon de composer avec le stress et sur ce que chacun peut faire pour devenir un allié. Nous avons alors accueilli des commanditaires et des partenaires qui s'emploient à faire avancer les femmes sur le plan professionnel. Nous avons également organisé une table ronde avec nos dirigeantes pour qu'elles nous fassent part de leurs observations et de leurs conseils afin d'éliminer les obstacles à l'avancement en milieu de travail.
- Pour le Mois de la fierté, les activités comprenaient des campagnes Le saviez vous? afin de sensibiliser nos employés.
 Les sujets allaient de l'histoire des défilés de la fierté aux réalisations et aux droits acquis durant les émeutes de Stonewall à New York en 1969, en passant par l'activisme canadien qui a mené à la décriminalisation de l'homosexualité

- avec l'adoption de la *Loi modifiant le droit pénal*. Nous avons également organisé un webinaire afin d'explorer ce que signifie être membre de la communauté LGBTQ+ et la meilleure façon de contribuer à un milieu de travail inclusif et respectueux.
- Afin de souligner la Journée nationale des peuples autochtones (juin) et la Journée internationale des peuples autochtones (août), nous avons organisé des événements pour célébrer le patrimoine des Premières Nations, des Inuits et des Métis au Canada ainsi que des Amérindiens aux États-Unis. Grâce à notre série *Le saviez-vous?*, des renseignements sur l'histoire des Premières Nations, des Inuits, des Métis et des Amérindiens ainsi que les 94 appels à l'action du Canada ont été partagés par l'entremise de plusieurs canaux de communication.
- Une série de conversations autour d'un café lancée par les membres de la haute direction visait à faciliter des conversations courageuses et à favoriser l'activisme. La première conversation portait sur la race et les préjugés, tandis que la deuxième portait sur l'incidence de la COVID-19 sur la santé mentale.





ÉTUDE DE CAS

La diversité des talents compte

La mort de George Floyd aux mains de policiers a été la raison pour laquelle notre président et chef de la direction a demandé à tous les employés de collaborer à la lutte contre le racisme systémique. La réponse écrasante a mené à la création d'un programme de mesures particulières afin d'offrir du soutien et des réseaux de perfectionnement professionnel pour habiliter et motiver les employés qui s'identifient comme faisant partie des minorités visibles.

Le programme prépare les participants à saisir les occasions d'apprentissage progressives, réduit les inégalités et offre plus de possibilités d'avancement aux membres des minorités visibles. La première cohorte comptait 21 employés professionnels noirs. Ce programme de perfectionnement doit durer entre 12 et 18 mois. Les commentaires de la première cohorte seront intégrés dans un prochain programme de perfectionnement visant tous les employés qui s'identifient comme faisant partie des minorités visibles.

La diversité en chiffres

Diversité des organes de gouvernance (%)	2018	2019	2020			
Sexe						
Femmes	-	-	30 %			
Hommes	-	-	70 %			
Autres indicateurs de diversité						
Représentation des personnes handicapées	-	_	-			
Représentation des minorités visibles	-	-	10 %			
Représentation des Autochtones	-	_	_			
Diversité des empleyés (0/)	•					

Diversité des employés (%)						
Diversité des cadres supérieurs						
_	21 %	21 %				
_	79 %	79 %				
Autres indicateurs de diversité						
_	6 %	6 %				
_	14 %	14 %				
_	_	_				
Diversité de l'effectif global						
Sexe						
20 %	20 %	20 %				
80 %	80 %	80 %				
Autres indicateurs de diversité dans l'ensemble de l'effectif						
4,7 %	4,5 %	3,9 %				
26,8 %	27 %	27 %				
3,3 %	3,2 %	3 %				
	20 % 80 % 4,7 % 26,8 %	- 79 % - 6 % - 14 % 20 % 20 % 80 % 4,7 % 4,5 % 26,8 % 27 %				

¹ Selon les statistiques d'EDSC pour les personnes handicapées au niveau des cadres supérieurs (la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi [CPÉME 1] est combinée à celle de la CPÉME 2 Cadres intermédiaires et autres administrateurs).

Annexe



Protéger notre planète

Dans le cadre de notre stratégie de croissance et d'innovation *Offrir l'avenir*, nous effectuons d'importants investissements dans le développement durable, notamment dans un parc de véhicules de livraison plus écologiques. Face aux changements climatiques et aux défis environnementaux touchant toutes les régions du monde, nous voulons aider le Canada à atteindre son objectif d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

Purolator Express

*/IPurolator

Changements climatiques et émissions de GES

Dans son rapport, le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) prévient que le réchauffement de la planète ne doit pas dépasser 1,5 °C pour d'éviter les répercussions catastrophiques des changements climatiques et les conséquences économiques et sociales connexes. Pour mieux gérer ces risques et atteindre l'objectif de carboneutralité d'ici 2050, les entreprises ayant un grand parc de véhicules, comme le nôtre, doivent réduire leur empreinte carbone et faire la transition vers des véhicules utilisant d'autres types de carburant.

Conformément à notre politique environnementale, nous continuons à évaluer les répercussions de nos activités sur l'environnement et de mettre en œuvre des solutions qui améliorent notre efficacité énergétique et réduisent nos émissions de gaz à effet de serre (GES), notamment en investissant dans des véhicules durables, des systèmes de bâtiments écoénergétiques et en optimisant le rendement du réseau.

Depuis 2007, nous avons réalisé un inventaire annuel exhaustif de nos émissions de GES fondé sur la norme ISO 14064-1 et le protocole sur les gaz à effet de serre du World Resources Institute. Ce processus permet de mieux connaître les sources de nos émissions, de surveiller le rendement et, ultimement, de soutenir l'établissement des cibles et les mesures de réduction des émissions de GES.

En 2020, nous avons commencé à travailler avec une entreprise externe afin de fixer des objectifs de réduction des émissions de GES ambitieux, atteignables et vérifiables pour 2030. Ce projet vise à déterminer les voies de réduction des GES et à soutenir l'établissement de nos cibles.

Nos voies vers la réduction des GES se concentreront sur :

- · Les émissions liées au parc de véhicules par le retrait des véhicules les plus vieux et l'investissement dans les véhicules écoénergétiques, y compris les vélos cargo électriques (vélos électriques), les véhicules électriques à basse vitesse et les fourgonnettes entièrement électriques.
- · Les émissions liées aux bâtiments par l'amélioration de l'efficacité énergétique des centres de tri et des dépôts existants en modernisant et en retirant l'équipement vieillissant et en achetant de l'énergie renouvelable.
- La consommation de carburant en transférant les colis de clients du transport routier vers des modes de transport plus économes en carburant et en tirant parti de l'optimisation des routes et de la télématique pour réduire la consommation de carburant.
- Les émissions du champ d'application 3 en travaillant avec les fournisseurs et les clients afin de réduire les émissions du champ d'application 3 et d'éliminer le gaspillage dans nos activités.

Nous prévoyons également réaliser une évaluation des risques liés aux changements climatiques afin d'évaluer les risques et les occasions potentielles, comme l'augmentation des coûts en raison des taxes sur le carbone, le changement des préférences des consommateurs et la demande pour des produits et services à faibles émissions.







Rendement en 2020

Inventaire des émissions de GES

Notre inventaire des GES de 2020 comprend toutes les sources d'émissions des champs d'application 1 et 2 du matériel. En 2021, nous prévoyons réaliser une évaluation de l'importance relative des émissions du champ d'application 3 afin d'orienter les prochaines étapes de l'expansion de notre inventaire de GES pour inclure davantage de sources d'émissions. Nous avons également l'intention de mettre en place un système officiel de gestion des données afin d'améliorer notre processus de collecte et la qualité globale des données.

Champ d'application 1 – Émissions directes

- Émissions associées à la combustion sur place de carburant dans les établissements de Purolator, p. ex., dépôts, centres de tri, centres d'expédition et bureaux de l'entreprise.
- Émissions associées à l'utilisation de réfrigérants sur place dans les établissements de Purolator.
- Émissions associées au parc de véhicules appartenant à Purolator ou exploités par elle.

Champ d'application 2 – Émissions indirectes liées à l'énergie

• Émissions associées à l'électricité achetée utilisée dans les établissements de Purolator.

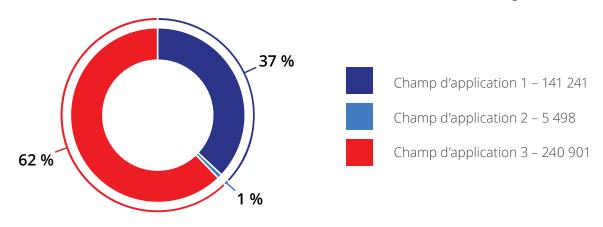
Champ d'application 3 – Émissions indirectes provenant des transports, des matériaux et d'autres sources

- Émissions associées aux parcs de véhicules routiers, aux transporteurs aériens et aux chemins de fer de sous-traitants.
- Émissions associées aux déchets produits dans les installations de Purolator et éliminés hors site, p. ex., dans un site d'enfouissement.
- Émissions en amont du transport routier.

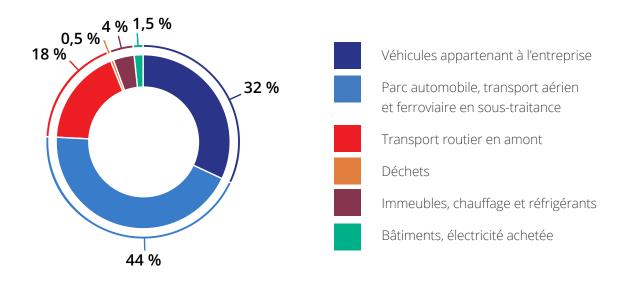
Notre approche

Notre indice de mesure de l'intensité des GES mesure les émissions des champs d'application 1, 2 et 3 associées au transport de colis dans notre réseau. Des indices de mesure de l'intensité additionnels liés aux émissions par produit et par envoi sont fournis dans le tableau des données sur le rendement relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance à la page 45.

Émissions de GES par champ d'application en 2020 (tonnes d'émissions de CO₂)



Émissions de GES par source en 2020 (tonnes d'émissions de CO₂)





Rendement et analyse des émissions

Émissions annuelles par type de source (par champ d'application)

Émissions par source (%)	2016	2017	2018	2019	2020	Changement absolu de 2016 à 2020	Écart (2016 – 2020)	Écart (2019 – 2020)
Émissions directes de GES (champ d'application 1)								
Véhicules appartenant à l'entreprise	87 619	91 383	88 387	111 180	124 719	37 101	42 %	12 %
Immeubles, chauffage et réfrigérants	15 952	17 758	18 302	18 024	16 521	570	4 %	-8 %
Émissions indirectes de GES – Électricité achetée (c	hamp d'applica	tion 2)						
Bâtiments, électricité achetée	6 539	6 300	5 826	5 568	5 498	(1 041)	-16 %	-1 %
Émissions indirectes de GES – Autres (champ d'app	lication 3)							
Parcs de véhicules routiers de sous-traitants	81 317	86 770	86 455	85 775	100 998	19 681	24 %	18 %
Transport aérien en sous-traitance	58 865	58 524	77 188	80 641	64 940	6 076	10 %	-19 %
Transport ferroviaire	2 754	2 887	2 766	5 098	4 268	1 514	55 %	-16 %
Déchets	-	-	264	1 284	2 092	2 092		
Émissions liées au transport routier en amont¹	-	-	-	59 914	68 603	68 603		
Total	253 045	263 622	279 187	367 484	387 640	134 594	53 %	5 %

¹ Émissions associées à la production et au transport du carburant consommé par Purolator.

Notre approche



Réduction de

8 % des émissions totales par colis livré





Rendement du parc automobile

Les émissions absolues de notre parc de véhicules ont augmenté de 12 % par rapport à 2019 en raison de l'augmentation de la demande pour nos services alors que nous travaillions à répondre aux besoins essentiels des entreprises et des Canadiens pendant la pandémie. Le volume d'envois résidentiels a augmenté de plus de 76 %, y compris dans les zones réservées aux piétons ou où l'accès est limité pour les camions de livraison. Nous avons également observé une hausse des envois destinés aux secteurs la vente au détail, de la technologie et des soins de santé.

Malgré les circonstances difficiles, nous avons continué à ajouter de nouveaux types de véhicules à la fine pointe de la technologie à notre parc automobile. En 2020, nous avons ajouté quatre vélos cargo électriques à Vancouver, deux véhicules à basse vitesse à Toronto et cinq vélos électriques à Montréal. Nous avons également acheté cinq camions de livraison Curbside entièrement électriques qui seront lancés au début de 2021.

Nos solutions de livraison en fin de parcours dans les villes comprennent :

Véhicules électriques à basse vitesse:
 Nous faisons l'essai de nouveaux véhicules électriques à basse vitesse afin de réduire le bruit et la congestion routière dans les centres-villes achalandés de Toronto et de Montréal.

Ces Véhicules facilitent le stationnement, car ils prennent moins de la moitié de l'espace d'un camion de livraison classique. Avec une vitesse maximale de 40 kilomètres par heure et un arrêt pour se réapprovisionner en colis, les véhicules électriques à basse vitesse peuvent effectuer plus de 100 livraisons par jour et réduire les émissions de GES

- Vélos électriques: Nous étendons notre parc de vélos cargo électriques à Montréal pour manœuvrer dans les zones piétonnières et sans émissions et composer avec des fermetures de rue. Les vélos électriques peuvent également être stationnés sur les trottoirs pour la livraison dans les zones où l'espace de stationnement est restreint. Notre parc de vélos électriques se trouve dans le premier centre de distribution urbain du Canada, qui a ouvert ses portes en partenariat avec la Ville de Montréal.
- Nous faisons l'essai pilote de casiers automatisés en libre-service à la station de métro Honoré-Beaugrand à Montréal. Cette initiative, menée en partenariat avec la Société de transport de Montréal et la Ville de Montréal, est l'un des premiers systèmes de métro de transport en commun à offrir à ses usagers une option libre-service pratique pour récupérer leurs envois.



Notre parc de véhicules écologiques comprend :

3

véhicules à basse vitesse 10

vélos électriques

186

véhicules électriques hybrides



ÉTUDE DE CAS

Résoudre les problèmes de congestion dans les milieux urbains et favoriser les villes durables

« Au Canada, le secteur des transports représente le quart de toutes les émissions de gaz à effet de serre. Le transport de fret représente environ 42 % de ces émissions de carbone, affirme John Ferguson, président et chef de la direction. Comme entreprise de messagerie et de logistique, nous voulons en faire le plus possible pour aider le Canada à atteindre son objectif d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050. »

En 2020, Purolator s'est jointe à la Pembina Institute, à d'autres entreprises de livraison en fin de parcours et à des organismes de recherche dans leurs efforts visant à réduire les émissions provenant des envois de fret urbains dans le cadre de la <u>Urban Delivery Solutions</u> <u>Initiative</u>. Dans le cadre de cette initiative, nous communiquons avec d'autres chefs de file de l'industrie afin de partager les meilleures pratiques, d'explorer les moyens importants pour arriver à rendre les activités de transport de fret urbain plus durables et de communiquer aux gouvernements les politiques nécessaires pour moderniser les activités de transport de fret urbain au Canada.

Alors que les livraisons et les émissions sont à la hausse, l'accélération du déploiement de véhicules à zéro émission (VZE) est essentielle pour atteindre les objectifs climatiques du Canada pour 2030 et la carboneutralité d'ici 2050. Le nouveau rapport de la Urban Delivery Solutions Initiative, intitulé Bâtir un système de transport de marchandises à zéro émission : opportunités de renforcer le fret VZE du Canada, conclut que les politiques et les incitatifs actuels varient considérablement entre les provinces et nuisent à l'adoption généralisée des véhicules à zéro émission, plus particulièrement dans le secteur des transports des marchandises au Canada. Le rapport cerne dix mesures qui permettraient d'intensifier les efforts de transition vers un système de transport propre. Il s'agit de la première publication importante de la coalition.

Rendement des immeubles

Nous exploitons un réseau de plus de 180 immeubles, notamment des centres de tri, des dépôts, des centres d'expédition et des bureaux. En 2020, les émissions du champ d'application 1 associées au chauffage et aux réfrigérants ont diminué de 8 % par rapport à 2019

La mise à niveau de l'éclairage est un élément clé de l'amélioration de notre efficacité énergétique et par la suite, de la réduction de nos émissions. En modernisant les installations

par l'installation de luminaires à DEL et de détecteurs de mouvement, nous réduisons notre demande en énergie et améliorons les conditions de travail de nos employés. Nous avons terminé la modernisation de l'éclairage dans sept dépôts en 2020, ce qui a permis d'économiser plus d'un million de kWh d'électricité. En 2021, nous réaliserons des évaluations de l'éclairage dans tous nos dépôts et nos centres de tri partout au Canada et effectuerons plus de 30 mises à niveau.



Écoutez ce que nos employés ont à dire au sujet du programme d'optimisation de <u>l'éclairage à DEL au dépôt de Mount Hope, à Hamilton.</u>

Annexe







ÉTUDE DE CAS

Offrir l'avenir : centre de tri national de Purolator

La pièce maîtresse de notre stratégie de croissance et d'innovation est un nouveau super centre de tri national d'une superficie de 430 000 pieds carrés et d'une valeur de 330 millions de dollars, situé de façon stratégique à Toronto, en Ontario et à proximité de quatre grandes autoroutes.

Ce nouvel établissement, qui ouvrira ses portes à la fin de 2021, comprendra des fonctions d'automatisation de classe mondiale qui aideront plus de clients à expédier davantage de colis à destination de façon rapide, sécuritaire et fiable. De plus, notre centre de tri national favorisera notre croissance en offrant un espace de travail pouvant être adapté pour répondre à la demande durant les périodes de pointe.

Il a été conçu pour respecter les normes élevées du programme <u>Norme verte de Toronto</u>. Nous avons planté plus de 1 500 arbres et arbustes sur la propriété et installé un talus le long de la route périphérique afin d'offrir un écran visuel. Le centre de tri comprendra des stations de recharge pour les véhicules électriques, un système d'alimentation en eau grise non potable pour l'irrigation et les toilettes, des chariots élévateurs à fourche à batterie à faibles émissions et un programme de recyclage des déchets normalisé.

Émissions en sous-traitance et autres émissions indirectes

En 2020, les émissions indirectes de GES de notre parc de véhicules routiers de soustraitants ont augmenté de 18 % en raison de l'augmentation de la demande pour nos services durant notre période de pointe la plus occupée que jamais. En outre, un plus grand nombre de colis que d'habitude ont été expédiés par le parc de véhicules routiers de sous-traitants que par chemin de fer ou par des transporteurs aériens en sous-traitance.

Dans le cadre de notre nouvelle stratégie de réduction des émissions, nous prévoyons collaborer avec nos fournisseurs afin de mesurer, de suivre et de réduire nos émissions du champ d'application 3. Nous procédons également à une révision en profondeur de notre Code de conduite des fournisseurs et de notre politique d'approvisionnement, qui comprend des critères sur le développement durable et la diversité des fournisseurs.





ÉTUDE DE CAS

Plus c'est écologique, mieux c'est

Notre filiale aux É.-U., Purolator International, fait équipe avec les meilleurs fournisseurs de services de transport pour offrir des services de logistique transfrontalière entre les É.-U. et le Canada. Dans le cadre de ses activités et de son choix de partenaires, Purolator International fait du développement durable environnemental une priorité.

Les bureaux et les entrepôts aux É.-U. ont été convertis à l'éclairage à DEL afin d'améliorer l'efficacité énergétique. En outre, en 2020, Purolator International a remplacé les vieux chariots élévateurs au propane par des modèles à batterie qui réduisent les émissions et améliorent la sécurité des travailleurs.

Purolator International s'est engagée à trouver des fournisseurs de services de qualité supérieure qui participent au partenariat de transport SmartWay de l'Environmental Protection Agency (EPA) aux É.-U. Les partenaires de transport de SmartWay s'engagent à travailler avec l'EPA afin de réduire leur consommation de carburant et d'augmenter leur efficacité.

Voici d'autres initiatives environnementales mises en œuvre par nos fournisseurs de services aux É.-U.:

- · Essai de la technologie à l'hydrogène dans les configurations de moteur diesel actuelles
- · Installation de dispositifs de réduction de la marche au ralenti

- · Installation de jupes latérales, de carrosserie aérodynamique et d'autres dispositifs sur les camions afin d'améliorer l'aérodynamique
- · Recyclage des huiles et des graisses et rechapage des pneus jusqu'à trois cycles d'utilisation
- · Construction de nouvelles remorques aux parois en caoutchouc et en plastique recyclé



- « Nous cherchons à établir des partenariats avec des fournisseurs de services qui partagent notre engagement à réduire notre empreinte environnementale. Pour faire partie de notre réseau de meilleurs fournisseurs de services de transport, les transporteurs doivent démontrer leur détermination à réduire les émissions de gaz à effet de serre, à accroître l'économie de carburant et à réduire les déchets. »
- Paul Jasko, chef, Sécurité et affaires réglementaires, Purolator International



Emballage durable et déchets

Notre chaîne d'approvisionnement, dont le secteur de l'Exploitation, produit une grande quantité de déchets de plastique et d'emballages. Nous reconnaissons notre responsabilité d'agir dans ce dossier en travaillant avec nos fournisseurs et nos clients afin d'optimiser l'emballage, de réduire les déchets à la source et de maximiser le recyclage.

Nous avons un guide d'emballage complet pour les clients qui décrit les critères d'un emballage adéquat. Lorsque les envois sont correctement emballés selon nos exigences et résistent au cycle de transit, nous sommes mieux en mesure de les acheminer à destination dans leur état original. Par conséquent, le risque de réclamations pour dommages est moins élevé, les relations avec la clientèle sont meilleures, il y a moins de gaspillage lié aux emballages endommagés et moins de réexpédition.

Nous offrons également à nos clients des options d'emballage durables. Par exemple, nos Purolator Express^{MD} Enveloppe et nos Purolator Express Pack sont fabriqués à 95 % de matériaux biodégradables et recyclés, dont 25 % de matériaux postindustriels. Notre

Purolator Express Enveloppe est également certifiée par le Forest Stewardship Council® et sa fabrication utilise 50 % moins d'eau et d'énergie que le matériau vierge.

Dans nos établissements, nous trions les déchets dans les flux de déchets appropriés et cherchons à détourner le plus possible les déchets des sites d'enfouissement. Nos efforts de réduction des déchets comprennent des programmes de recyclage de matériaux comme le carton, la pellicule plastique et les huiles usées produites par l'utilisation et les réparations des véhicules.

Vous trouverez plus d'information dans notre index du contenu GRI, à la page 49.





Rendement en 2020

En 2020, nous avons travaillé avec nos gestionnaires immobiliers afin d'améliorer l'exhaustivité des données sur les déchets et la production de rapports connexes, ce qui nous a aidés à cerner les points à améliorer dans notre programme de gestion des déchets.

Neuf établissements ont représenté plus de 58 % de la production totale de déchets de notre portefeuille et seront la priorité partir de maintenant. Nous commencerons par effectuer des audits des déchets de nos établissements afin de mieux comprendre nos pratiques actuelles de gestion des déchets et de recyclage sur place. Les résultats de la vérification serviront à fixer un objectif de réduction des déchets solides qui augmentera les taux de détournement des sites d'enfouissement dans tous les dépôts et les centres de tri. Nous visons à atteindre cet objectif d'ici 2022.

En 2020, nous avons également réalisé un audit des fournisseurs afin de mieux comprendre les allégations relatives à l'emballage durable de nos produits Purolator Express et d'évaluer les certifications de tiers. Voici les plans pour 2021 :

- Collaborer avec nos gestionnaires immobiliers et nos fournisseurs afin d'élaborer un programme de gestion des déchets et de recyclage normalisé qui pourra être mis en œuvre à l'échelle nationale.
- Collaborer avec les partenaires de recyclage afin de mettre en œuvre un programme de recyclage de l'équipement de protection individuelle, y compris des masques et des gants.
- Communiquer avec les fournisseurs actuels et les nouveaux fournisseurs afin d'augmenter le pourcentage de matériau d'emballage recyclé et de réduire la consommation de plastique à usage unique.
- Travailler avec un laboratoire afin d'évaluer la faisabilité d'une solution d'emballage entièrement recyclable que nous voulons mettre à l'essai auprès de certains clients d'ici 2022







Investissement communautaire

Nous reconnaissons que la santé de notre entreprise est inextricablement liée à la santé et à la vitalité de nos collectivités et de notre pays. Nous devons faire tout ce que nous pouvons pour les soutenir.

Nos activités d'investissement communautaire visent à promouvoir l'engagement et le développement des collectivités, et profitent aux intervenants dans nos secteurs d'activité grâce à des dons et au bénévolat des employés.

Depuis 2003, nous nous concentrons sur le problème qui, selon nous, est l'un des plus criants. Il touche toutes les collectivités canadiennes : la faim. Nous avons promis d'aider à combattre l'insécurité alimentaire en lançant le programme Blitz contre la faim de Purolator. En 2006, nous avons étendu la portée du programme pour y inclure la semaine Blitz contre la faim de Purolator au début de juin chaque année. En 2019, elle est devenue le mois Blitz contre la faim de Purolator.

Tout au long du mois de juin, les employés de Purolator travaillent avec leurs partenaires et les clients d'un océan à l'autre pour sensibiliser les gens au problème de la faim au Canada et recueillir des aliments et des fonds pour les banques alimentaires. Tous les dons recueillis demeurent dans la collectivité et sont remis à la banque alimentaire locale.

Comme principal volet du programme Blitz contre la faim, Purolator organise une série de collecte d'aliments le jour de matchs dans chacune des neuf villes de la Ligue canadienne de football (LCF) et lors de certains matchs de la Ligue canadienne de hockey (LCH) au Canada. Les partisans se présentent aux matchs et remettent des dons d'aliments non périssables ou en argent afin d'aider les banques alimentaires locales. De plus, nos employés ont lancé des campagnes de sacs rouges dans les collectivités de Toronto et de Calgary, dans le cadre desquelles les résidents reçoivent des sacs rouges qu'ils doivent remplir avec des aliments nutritifs non périssables et laisser à leur porte. Les conducteurs volontaires de Purolator ramassent les sacs et les livrent aux banques alimentaires locales.

En plus de recueillir des aliments pour nos collectivités, nous offrons aux banques et agences alimentaires du soutien logistique et des services de transport sécuritaire des aliments.









Rendement en 2020

Au cours des 18 dernières années, le programme Blitz contre la faim de Purolator a aidé à offrir près de 20 millions de livres d'aliments aux banques alimentaires locales. Bien qu'il n'y ait pas eu de collecte d'aliments le jour des matchs de la LCF et que les collectes aient eu lieu virtuellement en raison de la pandémie, le programme a permis de recueillir plus de 1,6 million de livres d'aliments en 2020.

Les banques alimentaires étant de plus en plus sollicitées, l'un des changements apportés au programme consistait à offrir une aide directe à Banques alimentaires Canada par l'entremise d'un site Web dédié lié à la COVID-19. Banques alimentaires Canada soutient 650 banques alimentaires et des milliers de programmes communautaires au pays. La plupart d'entre eux observent une diminution marquée des dons en argent, une réduction du nombre de bénévoles et une perturbation de l'approvisionnement alimentaire. Le site Web a permis de recueillir plus de 100 000 livres d'aliments en juin seulement, dans le cadre du mois Blitz contre la faim de Purolator.

Notre approche

Chaque année, nos employés donnent vie au programme Blitz contre la faim de Purolator, et ils l'ont fait de nouveau en 2020. Les profils de trois de nos héros, Robin Hall, Scott Jacobs et Dennis Legault, se trouvent sur notre site Web, et d'autres sont présentés à la page 43 du présent rapport.

Notre directeur médical a organisé des séances d'information pour les employés au cours desquelles des diététistes de la Cleveland Clinic Canada et d'autres médecins ont discuté de l'insécurité alimentaire et de ses répercussions importantes sur la santé et le bien-être des gens.

Bien que le programme Blitz contre la faim de Purolator demeure notre principale initiative d'investissement communautaire. en 2020, nous avons également donné un coup de main à nos voisins résidentiels en prolongeant les heures de livraison, en accélérant la livraison sans contact et en augmentant le nombre de cueillettes aux arrêts rapides mobiles. Durant la période des fêtes, nous nous sommes associés à GO Transit afin d'accepter les dons d'aliments non périssables aux camions Arrêt rapide mobile stationnés à plusieurs gares GO à Toronto.

Aliments donnés et transportés	2018	2019	2020
Poids d'aliments (lb)	1 549 202	1 651 460	1 602 244

En septembre, des bénévoles de Purolator ont livré des sacs rouges à des maisons dans trois quartiers de Toronto. Les résidents étaient invités à remplir leur sac d'aliments non périssables et de le laisser à leur porte pour que les conducteurs volontaires de Purolator et les bénévoles de la Daily Bread Food Bank viennent le chercher. La réponse a été incroyable; les Torontois ont donné plus de 35 000 livres d'aliments, soit plus de cinq fois la quantité recueillie l'année précédente. Regardez la vidéo dans laquelle des employés de Purolator viennent en aide à leurs voisins dans le besoin durant cette période difficile.

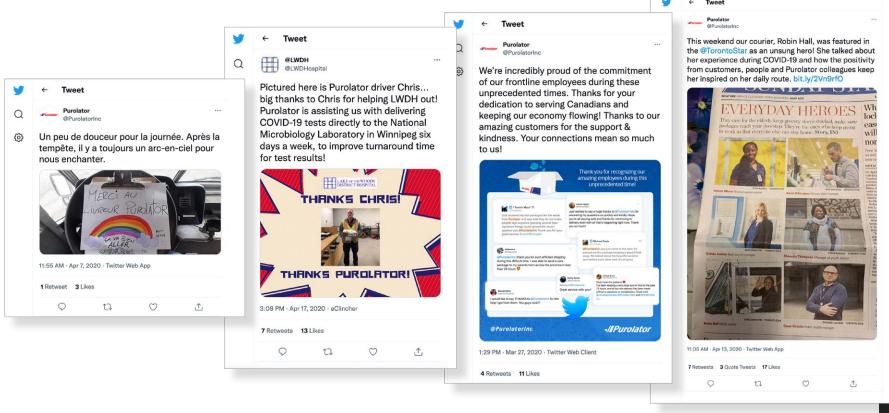






Reconnaissance de la collectivité

Au plus fort de la pandémie, alors que la plupart des Canadiens restaient à la maison, les courriers de Purolator passaient un nombre record d'heures sur la route pour livrer des colis indispensables. Les messages de remerciement et d'encouragement qu'ils ont reçus des clients et des collectivités leur ont vraiment fait chaud au cœur.









Annexe

Tableau des données sur le rendement relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance

Index du contenu GRI



Tableau des données sur le rendement relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance

Protéger notre planète

Indicateur GRI	Divulgation sur un sujet particulier	Unités	2018	2019	2020	
305 – Émissions de	305 – Émissions de gaz à effet de serre (GES)					
305-1	Émissions directes de GES (champ d'application 1)	Tonnes équivalent CO ₂	106 688	129 203	141 241	
	Véhicules appartenant à l'entreprise	Tonnes équivalent CO ₂	88 387	111 180	124 719	
	Immeubles, chauffage et réfrigérants	Tonnes équivalent CO ₂	18 302	18 024	16 521	
305-2	Émissions indirectes de GES liées à l'énergie (champ d'application 2)	Tonnes équivalent CO ₂	5 826	5 568	5 498	
	Immeubles, électricité	Tonnes équivalent CO ₂	5 826	5 568	5 498	
305-3	Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	Tonnes équivalent CO ₂	166 673	232 713	240 901	
	Parcs de véhicules routiers de sous-traitants	Tonnes équivalent CO ₂	86 455	85 775	100 998	
	Transport aérien en sous-traitance	Tonnes équivalent CO ₂	77 188	80 641	64 940	
	Transport ferroviaire	Tonnes équivalent CO ₂	2 766	5 098	4 268	
	Déchets	Tonnes équivalent CO ₂	264	1 284	2 092	
	Émissions liées au transport routier en amont	Tonnes équivalent CO ₂	S. O.	59 914	68 603	
	Émissions totales de GES (champs d'application 1, 2 et 3)	Tonnes équivalent CO ₂	279 187	367 484	387 640	
305-4	Ratio d'intensité des émissions de GES					
	Intensité totale des émissions (champs d'application 1, 2 et 3)	Tonnes équivalent CO ₂ / revenus en dollars	0,15	0,19	0,18	
	Recettes d'exploitation	Millions de dollars	1 852	1 934	2 206	
	Intensité totale des émissions (champs d'application 1, 2 et 3)	Tonnes équivalent CO ₂ /envois	2,93	3,61	3,11	
	Intensité totale des émissions (champs d'application 1, 2 et 3)	Tonnes équivalent CO ₂ /pièces	2,09	2,61	2,40	

S. O. = sans objet



-//Purolator

Protéger notre planète (suite)

Indicateur GRI	Divulgation sur un sujet particulier	Unités	2018	2019	2020
302-1 – Consommat	ion d'énergie des immeubles				
	Combustibles de chauffage	GJ	358 059	348 134	322 538
	Électricité	GJ	173 875	167 920	169 094
	Consommation totale d'énergie des immeubles	GJ	531 934	516 054	491 632
302-3	Intensité énergétique	GJ/m²	1,29	1,17	1,11
	Aire de plancher totale	(m²)	411 993	439 985	440 990
	Intensité totale des émissions	Tonnes équivalent CO ₂ /m²	0,06	0,05	0,05
306 – Déchets					
306-3	Total des déchets générés	Tonnes métriques	S. O.	2 626	4 334
306-4	Déchets non destinés à l'élimination	Tonnes métriques	S. O.	862	1 363
306-5	Déchets destinés à l'élimination (sites d'enfouissement)	Tonnes métriques	S. O.	1 764	2 972

S. O. = sans objet





Habiliter nos employés

Indicateur GRI	Divulgation sur un sujet particulier	Unités	2018	2019	2020
102-8	Effectif total		11 212	11 459	13 515
405 – Diversité, équ	ité et inclusion			'	
405-1	Diversité des organes de gouvernance				
	Sexe				
	Femmes	%	S. O.	S. O.	30 %
	Hommes	%	S. O.	S. O.	70 %
	Autres indicateurs de diversité				
	Représentation des personnes handicapées	%	S. O.	S. O.	0 %
	Représentation des minorités visibles	%	S. O.	S. O.	10 %
	Représentation des Autochtones	%	S. O.	S. O.	0 %
	Diversité des employés				
	Diversité des cadres supérieurs				
	Sexe				
	Femmes	%	S. O.	21 %	21 %
	Hommes	%	S. O.	79 %	79 %
	Autres indicateurs de diversité				
	Représentation des personnes handicapées	%	S. O.	6 %	6 %
	Représentation des minorités visibles	%	S. O.	14 %	14 %
	Représentation des Autochtones	%	S. O.	0 %	0 %
	Diversité de l'effectif en général				
	Sexe				
	Femmes	%	20 %	20 %	20 %
	Hommes	%	80 %	80 %	80 %
	Autres indicateurs de diversité				
	Représentation des personnes handicapées	%	4,7 %	4,5 %	3,9 %
	Représentation des minorités visibles	%	26,8 %	27 %	27 %
	Représentation des Autochtones	%	3,3 %	3,2 %	3 %

S. O. = sans objet



Habiliter nos employés (suite)

Indicateur GRI	Divulgation sur un sujet particulier	Unités	2018	2019	2020
403 – Santé et sécur	ité au travail				
403-8	Employés et entrepreneurs couverts par le système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	96	100 %	100 %	100 %
	Le système de gestion de la santé et de la sécurité au travail fait-il l'objet d'une vérification interne?	Oui/Non	Oui	Oui	Oui
	La gestion de la santé et sécurité au travail est-elle vérifiée ou certifiée par une partie externe?	Oui/Non	Oui	Oui	Oui
403-9	Fréquence des blessures avec perte de temps chez les employés (par 200 000 heures travaillées)	Nombre de blessures (par 100 employés à temps plein)	2,87	3,79	2,96
	Fréquence des collisions de véhicules à moteur	Nombre de collisions par 100 000 km parcourus	1,50	1,71	1,51

Aider nos voisins

Indicateur GRI	Divulgation sur un sujet particulier	Unités	2018	2019	2020
413-1	Programme d'engagement communautaire – Aliments donnés et transportés dans le cadre du programme Blitz contre la faim™ de Purolator	lbs	1 549 202	1 651 460	1 602 244

Rendement économique

Indicateur GRI	Divulgation sur un sujet particulier	Unités	2018	2019	2020
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée				
	Recettes d'exploitation	Millions de dollars	1 852	1 934	2 206
	Coût d'exploitation	Millions de dollars	1 675	1 770	2 006
	Résultat opérationnel	Millions de dollars	177	164	200
	Revenus de placement et de financement (dépenses), nets	Millions de dollars	-16	-12	-24
	Résultat avant impôt	Millions de dollars	161	152	176

S. O. = sans objet



Notre approche

Index du contenu GRI

Numéro du document	Titre du document	Réponse, lien ou renseignements supplémentaires
GRI 102 : Éléments générau	x d'information 2016	·
Profil organisationnel		
102-1	Nom de l'organisation	Les Investissements Purolator Itée (Purolator)
102-2	Activités, marques, produits et services	Purolator Inc. est un fournisseur de pointe de solutions intégrées de logistique et d'expédition de fret et de colis. Rapport sur le développement durable 2020, À propos de Purolator, page 2
102-3	Lieu géographique du siège social	Le siège social de Purolator est situé à Mississauga, en Ontario, au Canada.
102-4	Lieu géographique des sites d'activité	Purolator exploite plus de 180 immeubles, notamment des centres de tri, des dépôts, des centres d'expédition et des bureaux.
102-5	Capital et forme juridique	Les Investissements Purolator Itée est la propriété de Postes Canada (91 %), de Rainmaker Investments Inc. (7 %) et d'autres entreprises (2 %).
102-6	Marchés desservis	Canada et États-Unis
		Rapport sur le développement durable 2020, Notre rôle, page 5
102-7	Taille de l'organisation	13 515 employés
		Revenus de 2,2 milliards de dollars
		176 établissements d'exploitation
		5 200 véhicules
		104 centres d'expédition Purolator
		1 370 agents d'expédition autorisés
		208 boîtes de dépôt
		Historique de Purolator et faits sur l'entreprise
102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	13 515 employés au total. 150 employés sont sur appel/occasionnels, le reste étant des employés permanents.
		Rapport sur le développement durable 2020, Rendement relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance, page 47
		Rapport annuel de Postes Canada 2020, Relations de travail, Secteur Purolator, page 18
102-9	Chaîne d'approvisionnement	Rapport sur le développement durable 2020, Notre rôle, page 5
102-10	Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	Aucun changement important n'a été apporté en 2020.
102-11	Principe de précaution ou approche préventive	Purolator est une entreprise sous réglementation fédérale qui a mis en place des pratiques de gestion afin de protéger la santé et la sécurité de ses employés, de ses clients et des collectivités qu'elle sert. Purolator travaille avec des intervenants internes et externes afin de gérer et d'atténuer les risques environnementaux, en particulier ceux liés aux changements climatiques.





Numéro du doc	cument Titre du document	Réponse, lien ou renseignements supplémentaires
GRI 102 : Éléments	généraux d'information 2016	
Profil organisation	nel	
102-12	Initiatives externes	Purolator participe à plusieurs initiatives externes, notamment :
		Partenaires d'engagement communautaire avec le programme Blitz contre la faim ^{MD} de Purolator
		Commandites d'entreprise pour soutenir les collectivités
		Soutien des petites entreprises durant la COVID-19
		Rapport sur le développement durable 2020, Investissement communautaire, page 41
102-13	Adhésion à des associations	Purolator est membre de plusieurs associations, notamment :
		Affaires et gouvernance :
		Alliance canadienne du camionnage (ACC)
		Ontario Trucking Association (OTA)
		Customs Trade Partnership Against Terrorism (C-TPAT)
		Partenaires en protection (PEP)
		North American Fleet Administrators (NAFA)
		Association du transport aérien international
		Siemens
		Pomerleau
		Durabilité :
		Pembina Institute – Urban Delivery Solutions Initiative
		Mobilité électrique Canada (MÉC)
		MaRS Discovery District
		Brookfield Global Integrated Solutions
		Social:
		Partenaires d'engagement communautaire avec le programme Blitz contre la faim [™] de Purolator
		Commandites d'entreprise pour soutenir les collectivités
		Cleveland Clinic
		Morneau Shepell
		Prêts, disponibles et capables
		Our Children's Medicine
		Centre canadien pour la diversité et l'inclusion
		Fierté au travail





Numéro du document	Titre du document	Réponse, lien ou renseignements supplémentaires
GRI 102 : Éléments généraux	x d'information 2016	
Stratégie		
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	Rapport sur le développement durable 2020, Message du président et chef de la direction, pages 3 et 4
102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	Rapport sur le développement durable 2020, Vision et stratégie, <u>page 10</u> Rapport sur le développement durable 2020, Importance relative, <u>page 16</u> Rapport sur le développement durable 2020, Objectifs de développement durable, <u>pages 17 et 18</u> Rapport annuel de Postes Canada 2020, Discussion et analyse de la direction, Aperçu pour 2021, Secteur Purolator, page 52
Éthique et intégrité		rapport arriuel de l'ostes Carrada 2020, Discussion et arialyse de la direction, Aperçu pour 2021, Secteur l'uroiator, page 32
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	Purolator a un Code de déontologie et d'éthique qui a été approuvé par le Conseil d'administration et le président et chef de la direction. Notre Code de déontologie et d'éthique renforce nos valeurs en définissant les normes de conduite que l'on attend des employés de Purolator dans des domaines comme la conformité juridique, la lutte contre la corruption, les conflits d'intérêts, les activités politiques, les pratiques concurrentielles et plus encore.
		<u>Direction et gouvernance – Politiques – Code de déontologie et d'éthique, page</u> 10
		Rapport sur le développement durable 2020, Vision et stratégie, <u>page 10</u>
		Rapport sur le développement durable 2020, Éthique et intégrité, <u>page 11</u>
102-17	Mécanismes de conseils et gestion des préoccupations concernant les questions éthiques	Les employés de Purolator doivent signaler toute infraction au Code à leur superviseur immédiat ou par l'entremise du processus de divulgation confidentielle de Purolator. La <u>Politique en matière de divulgations confidentielles</u> (pages 3 à 12) s'applique à tous les employés qui sont témoins d'un acte répréhensible ou qui en prennent connaissance.
		Rapport sur le développement durable 2020, Vision et stratégie, page 10
		Rapport sur le développement durable 2020, Éthique et intégrité, <u>page 11</u>
Gouvernance		
102-18	Structure de gouvernance	Le Conseil d'administration est l'organe de gouvernance le plus élevé de Purolator. Le Conseil d'administration est responsable de la gérance de l'entreprise. Il comporte trois comités : le Comité de vérification, le Comité de gouvernance et le Comité des ressources humaines et de la rémunération. Les membres de la haute direction de l'entreprise relèvent de notre président et chef de la direction. Le président et chef de la direction communique les politiques, les programmes et le rendement en matière de durabilité au Conseil d'administration et aux comités du Conseil.
		Direction et gouvernance – Gouvernance d'entreprise
		Rapport sur le développement durable 2020, Gouvernance et gestion du développement durable, pages 13 et 14
102-19	Délégation de l'autorité	Le Conseil d'administration est responsable de la gestion de Les Investissements Purolator Itée (« l'Entreprise »). Il a comme principale obligation de gérer ou de superviser la gestion, les activités et les affaires de l'entreprise et, lorsque c'est essentiel ou autrement important pour elle, les activités et les affaires des filiales de l'entreprise.
		<u>Direction et gouvernance – Gouvernance d'entreprise – Mandat du conseil</u>
102-20	Responsabilité de la direction en lien avec les enjeux économiques, environnementaux et sociaux	La responsabilité générale de la mise en œuvre des mesures en lien avec les questions environnementales, sociales et de gouvernance est assumée par le vice-président principal et chef des Ressources humaines. Le vice-président principal et chef des Ressources humaines relève directement du président et chef de la direction.
		Rapport sur le développement durable 2020, Gouvernance et gestion du développement durable, pages 13 et 14





Numéro du document	Titre du document	Réponse, lien ou renseignements supplémentaires
GRI 102 : Éléments générau	x d'information 2016	
Gouvernance		
102-21	Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Purolator mène des consultations régulièrement auprès des intervenants internes et externes sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance. La haute direction de l'entreprise participe régulièrement à des réunions et à des consultations durant l'année sur des sujets importants et présente ses opinions et ses progrès au Conseil d'administration et aux comités du Conseil. Rapport sur le développement durable 2020, Engagement des intervenants, page 15
102-22	Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités	Purolator est régie par un Conseil d'administration composé de 10 membres.
102-22	Composition de lorgane de gouvernance le plus eleve et de ses comites	Le Conseil compte trois comités : le Comité de vérification, le Comité de gouvernance et le Comité des ressources humaines et de la rémunération.
		Direction et gouvernance – Comités – Membres du Conseil d'administration et des comités
102-23	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Stewart Bacon, président du Conseil, Les Investissements Purolator Itée
102-24	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	Direction et gouvernance – Comités – Membres du Conseil d'administration et des comités
102-25	Conflits d'intérêts	Direction et gouvernance – Politiques – Code de déontologie et d'éthique, page 10
102-26	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la définition de l'objet social, des valeurs et de la stratégie	Le Conseil d'administration est responsable de la gestion de Purolator. Il a comme principale obligation de gérer ou de superviser la gestion, les activités et les affaires de l'entreprise et, lorsque c'est essentiel ou autrement important pour elle, les activités et les affaires des filiales de l'entreprise.
		Direction et gouvernance – Gouvernance d'entreprise – Mandat du Conseil
102-27	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	Direction et gouvernance – Conseil d'administration
102-28	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Le Conseil d'administration est responsable de la gestion de Purolator. Il a comme principale obligation de gérer ou de superviser la gestion, les activités et les affaires de l'entreprise et, lorsque c'est essentiel ou autrement important pour elle, les activités et les affaires des filiales de l'entreprise.
		<u>Direction et gouvernance – Conseil d'administration</u>
102-29	Identification et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux	Purolator mène des consultations régulièrement auprès des intervenants internes et externes sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance. Grâce à des entrevues et à des sondages auprès d'intervenants internes et externes, nous avons établi l'ordre de priorité des thèmes les plus importants en matière de développement durable pour notre entreprise. Les résultats de l'évaluation de l'importance relative orienteront l'évolution de notre stratégie en matière de développement durable au cours des trois prochaines années et nous aideront à avoir une incidence positive sur les enjeux importants pour notre entreprise et nos intervenants.
		Rapport sur le développement durable 2020, Engagement des intervenants, <u>page 15</u> Rapport sur le développement durable 2020, Importance relative, <u>page 16</u>
102-30	Efficacitá dos procéduros do gostion dos ricques	
102-30	Efficacité des procédures de gestion des risques	Le Comité de vérification supervise le processus de gestion des risques, qui comprend les risques juridiques potentiels et la gestion des risques de l'entreprise. La charte du Comité comprend l'examen avec le chef des services juridiques de l'entreprise de tous les risques juridiques potentiels de l'entreprise ou de ses filiales, qui pourraient, s'ils se concrétisaient, avoir un effet négatif important sur l'entreprise. La charte comprend également l'examen des principaux risques opérationnels, de conformité et stratégiques auxquels l'entreprise est confrontée, ainsi que les mesures prises pour surveiller et gérer ces risques.





Numéro du document	Titre du document	Réponse, lien ou renseignements supplémentaires
GRI 102 : Éléments générau	x d'information 2016	
Gouvernance		
102-31	Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Les résultats de l'évaluation de l'importance relative orienteront l'évolution de notre stratégie en matière de développement durable au cours des trois prochaines années et nous aideront à avoir une incidence positive sur les enjeux importants pour notre entreprise et nos intervenants.
		Rapport sur le développement durable 2020, Importance relative, <u>page 16</u>
102-32	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de développement durable	Le rapport sur le développement durable de Purolator est examiné et approuvé par le Conseil d'administration.
102-33	Communication des préoccupations majeures	Réunions trimestrielles du Conseil d'administration
102-35	Politiques de rémunération	L'information sur les politiques de rémunération n'est pas disponible pour le moment. <u>Direction et gouvernance – Comités – Charte du Comité des ressources humaines et de la rémunération</u>
102-36	Procédure de détermination de la rémunération	L'information au sujet du processus de détermination de la rémunération n'est pas disponible pour le moment. Direction et gouvernance – Comités – Charte du Comité des ressources humaines et de la rémunération
102-37	Implication des parties prenantes dans la rémunération	L'information au sujet de l'implication des parties prenantes dans la rémunération n'est pas disponible pour le moment. <u>Direction et gouvernance – Comités – Charte du Comité des ressources humaines et de la rémunération, pages 1 et 2</u>
Engagement des intervenan	nts	
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	Rapport sur le développement durable 2020, Engagement des intervenants, page 15
102-41	Accords de négociation collective	Rapport annuel de Postes Canada 2020, Discussion et analyse de la direction, Relations de travail, Secteur Purolator, page 21
102-42	Identification et sélection des parties prenantes	Rapport sur le développement durable 2020, Engagement des intervenants, <u>page 15</u> Rapport sur le développement durable 2020, Importance relative, <u>page 16</u>
102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	Rapport sur le développement durable 2020, Engagement des intervenants, <u>page 15</u> Rapport sur le développement durable 2020, Importance relative, <u>page 16</u>
102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	Rapport sur le développement durable 2020, Engagement des intervenants, <u>page 15</u> Rapport sur le développement durable 2020, Importance relative, <u>page 16</u>





Numéro du document	Titre du document	Réponse, lien ou renseignements supplémentaires
GRI 102 : Éléments générau	ıx d'information 2016	
Pratique de reporting		
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Rapport annuel de Postes Canada 2020, Discussion et analyse de la direction, pages 6 et 9
102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	Rapport sur le développement durable 2020, Importance relative, page 16
102-47	Liste des enjeux pertinents	Rapport sur le développement durable 2020, Importance relative, page 16
102-48	Réaffirmation des informations	Il n'y a pas eu de réaffirmation des informations en 2020.
102-49	Modifications relatives au reporting	Il n'y a pas eu de changement important dans les activités de production de rapports de Purolator.
102-50	Période de reporting	1 ^{er} janvier au 31 décembre 2020
102-51	Date du rapport le plus récent	Octobre 2020
102-52	Cycle de reporting	Annuel
102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	info.csr@purolator.com
102-54	Déclarations de reporting en conformité avec les normes GRI	Ce rapport a été préparé conformément aux normes de la GRI. Conformité essentielle.
102-55	Index du contenu GRI	Ce tableau est présenté à titre d'index du contenu de 2020.
102-56	Vérification externe	Purolator n'a pas de politique exigeant une validation externe du rapport annuel sur le développement durable.
GRI 201 : Performance écor	nomique 2016	
103	Approche managériale	Le rapport annuel de la Société canadienne des postes est préparé pour l'année terminée le 31 décembre 2020 pour la Société et ses filiales : Les Investissements Purolator Itée (Purolator), SCI Group Inc. (SCI) et Innovapost Inc. (Innovaposte). Ces entreprises sont désignées collectivement comme le Groupe d'entreprises de Postes Canada ou le Groupe d'entreprises. Les secteurs sont basés sur les entités juridiques, Postes Canada, Purolator, SCI et Innovaposte.
		Rapport sur le développement durable 2020, Changements climatiques et émissions de GES, pages 31 à 37
		Rapport sur le développement durable 2020, Investissement communautaire, <u>page 41</u>
		Rapport annuel de Postes Canada 2020, Discussion et analyse de la direction, Aperçu pour 2021, Secteur Purolator, page 8
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	Rapport annuel de Postes Canada 2020, Discussion et analyse de la direction, Aperçu pour 2021, Secteur Purolator, page 8
		Rapport sur le développement durable 2020, Rendement relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance, page 48
201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	Cette information n'est pas disponible pour le moment. Nous prévoyons réaliser une évaluation des risques liés aux changements climatiques afin d'évaluer les risques et les occasions potentiels, comme l'augmentation des coûts en raison des taxes sur le carbone, le changement des préférences des consommateurs et la demande pour des produits et services à faibles émissions.





Numéro du document	Titre du document	Réponse, lien ou renseignements supplémentaires
GRI 203 : Impacts économic	jues indirects 2016	·
103	Approche managériale	Une part considérable de l'incidence économique indirecte de Purolator est attribuable au programme Blitz contre la faim ^{MD} de Purolator. Purolator a promis d'aider à combattre l'insécurité alimentaire lorsqu'elle a lancé le programme Blitz contre la faim ^{MD} de Purolator en 2003, et la tradition se poursuit. Nos activités d'investissement communautaire visent à promouvoir l'engagement et le développement des collectivités, et profitent aux intervenants dans nos secteurs d'activité grâce à des dons communautaires et au bénévolat. Depuis 2003, nous nous engageons à combattre la faim au Canada et à contribuer aux collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons. Le programme Blitz contre la faim ^{MD} de Purolator est une initiative qui vise à aider les gens. Cette initiative communautaire d'employés a permis de livrer plus de 20 millions de livres d'aliments à des familles partout au Canada. Rapport sur le développement durable 2020, Investissement communautaire, page 41
203-1	Investissements dans les infrastructures et le mécénat	Offrir l'avenir Rapport sur le développement durable 2020, Vision et stratégie, <u>page 10</u>
GRI 302 : Énergie 2016		
103	Approche managériale	Purolator exploite un réseau de plus de 180 immeubles, notamment des centres de tri, des dépôts, des centres d'expédition et des bureaux. Nos gestionnaires immobiliers nous aident à produire des rapports trimestriels et annuels sur le rendement et la consommation énergétiques. Purolator travaille avec les gestionnaires immobiliers et d'autres partenaires afin de trouver des façons d'économiser l'énergie et de réaliser des travaux de rénovation dans ses établissements. Rapport sur le développement durable 2020, Changements climatiques et émissions de GES, pages 31 à 37
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	En 2020, les émissions du champ d'application 1 associées au chauffage et aux réfrigérants ont diminué de 8 % par rapport à 2019. Les émissions du champ d'application 2 associées à l'achat d'électricité ont diminué de 1 % par rapport à 2019. Purolator n'achète pas et ne produit pas d'énergie à partir de sources renouvelables. Un exercice d'estimation a été réalisé afin d'appliquer des données indirectes sur l'intensité énergétique (consommation moyenne par pied carré) aux établissements pour lesquels aucune donnée n'était disponible. Lorsque des données réelles étaient disponibles pour un établissement au cours d'une année précédente, les données de cette année précédente ont été utilisées pour représenter les données manquantes. Dans la mesure du possible, les estimations fondées sur les données réelles du même établissement pour l'année précédente ont été utilisées. Si de telles données n'étaient pas disponibles, d'autres options, comme des estimations fondées sur des types d'établissements semblables, où la moyenne de tous les types d'établissements semblables ayant des données de consommation réelles dans cette province ont été utilisées. Lorsque les données disponibles pour cette approche étaient insuffisantes (p. ex., trop peu d'établissements dans la province en question pour produire une estimation valable), une approximation fondée sur l'intensité moyenne des émissions de types similaires d'établissements de Purolator à l'échelle du Canada a été utilisée. Rapport sur le développement durable 2020, Changements climatiques et émissions de GES, pages 31 à 37. Rapport sur le développement durable 2020, Rendement relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance, page 46
302-3	Intensité énergétique	Purolator procède actuellement à la compilation de l'information pour établir une année de référence. Une année de référence sera présentée dans les prochains rapports. Rapport sur le développement durable 2020, Changements climatiques et émissions de GES, pages 31 à 37 Rapport sur le développement durable 2020, Rendement relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance, page 46
302-4	Réduction de la consommation énergétique	Rapport sur le développement durable 2020, Changements climatiques et émissions de GES, <u>pages 31 à 37</u> Rapport sur le développement durable 2020, Rendement relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance, <u>page 46</u>





Numéro du document	Titre du document	Réponse, lien ou renseignements supplémentaires
GRI 305 : Émissions 2016		
103	Approche managériale	Purolator s'est engagée à établir un inventaire exhaustif des gaz à effet de serre (GES) pour son entreprise canadienne depuis 2007. Nous avons retenu les services d'une tierce partie pour nous aider à réaliser notre inventaire des GES pour chaque année subséquente. Les émissions de GES présentées dans ce résumé des données ne concernent que les activités canadiennes de Purolator, car elles couvrent environ 97 % de nos activités. Purolator a choisi d'utiliser l'approche de contrôle opérationnel décrite dans le Protocole des gaz à effet de serre et dans la spécification 14064-1 de l'Organisation internationale de normalisation (ISO).
		Les méthodes suivantes sont utilisées pour calculer les données sur les émissions ci-dessous. Les taux de PRG utilisés dans le cadre de cet exercice correspondent aux valeurs de l'horizon temporel de 100 ans présentées dans le tableau à droite, tirées du cinquième rapport d'évaluation (AR5) du Groupe d'experts intergouvernementaux sur l'évolution du climat (GIEC) de 2014. Le rapport AR5 contient les facteurs de PRG les plus récents disponibles et est actuellement recommandé par le WRI pour les calculs de l'inventaire des GES. Purolator passe en revue les PRG chaque année dans le cadre de son processus de préparation de l'inventaire. Les GES inclus dans le calcul sont le dioxyde de carbone, le méthane, l'oxyde nitreux et les gaz fluorés. Purolator procède actuellement à la compilation de l'information pour établir une année de référence. Une année de référence sera présentée dans les prochains rapports.
		Rapport sur le développement durable 2020, Changements climatiques et émissions de GES, pages 31 à 37
305-1	Émissions directes de GES (champ d'application 1)	Dans le calcul de l'inventaire des GES de Purolator, les émissions directes (champ d'application 1) proviennent principalement de la combustion sur place de carburants, utilisée pour l'exploitation d'immeubles et des émissions mobiles provenant du parc de véhicules directement exploité par Purolator. Les émissions du champ d'application 1 comprennent également celles provenant des rejets fugitifs de réfrigérants utilisés dans les systèmes de climatisation des bâtiments.
		Parc automobile – Carburant : Les volumes de carburant étaient facilement disponibles pour les véhicules d'exploitation de Purolator. La consommation de carburant du parc de véhicules des sous-traitants (transporteurs contractuels et propriétaires exploitants) a été estimée en fonction du nombre total de kilomètres parcourus de 2007 à 2017; en 2018, ces estimations étaient fondées sur les coûts moyens du carburant. En 2019 et en 2020, les émissions des sous-traitants ont été estimées en fonction d'une combinaison du coût du supplément pour carburant et de la distance parcourue.
		Réfrigérants : Un rapport plus complet sur les produits réfrigérants a été publié en 2020. Les émissions de R-140A, de HFC-134a et de R-407C ont été déclarées en 2020.
		Rapport sur le développement durable 2020, Changements climatiques et émissions de GES, pages 31 à 37
		Rapport sur le développement durable 2020, Rendement relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance, page 45





Numéro du document	Titre du document	Réponse, lien ou renseignements supplémentaires
GRI 305 : Émissions 2016		
305-2	Émissions indirectes de GES liées à l'énergie (champ d'application 2)	Les émissions indirectes liées à l'énergie (champ d'application 2) ont été quantifiées en fonction de la consommation d'électricité achetée dans les établissements de Purolator; elles sont considérées comme étant indirectes puisque les émissions réelles de GES associées à la production d'électricité proviennent de sources extérieures à la centrale.
		Un exercice d'estimation a été réalisé afin d'appliquer des données indirectes sur l'intensité énergétique (consommation moyenne par pied carré) aux établissements pour lesquels aucune donnée n'était disponible. Lorsque des données réelles étaient disponibles pour un établissement au cours d'une année précédente, les données de cette année précédente ont été utilisées pour représenter les données manquantes. Dans la mesure du possible, les estimations fondées sur les données réelles du même établissement pour l'année précédente ont été utilisées. Si de telles données n'étaient pas disponibles, d'autres options, comme des estimations fondées sur des types d'établissements semblables, où la moyenne de tous les types d'établissements semblables ayant des données de consommation réelles dans cette province ont été utilisées. Lorsque les données disponibles pour cette approche étaient insuffisantes (p. ex., trop peu d'établissements dans la province en question pour produire une estimation valable), une approximation fondée sur l'intensité moyenne des émissions de types similaires d'établissements de Purolator à l'échelle du Canada a été utilisée.
		Rapport sur le développement durable 2020, Changements climatiques et émissions de GES, pages 31 à 37
		Rapport sur le développement durable 2020, Rendement relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance, page 45
305-3	Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	Les émissions indirectes (champ d'application 3) incluses dans l'inventaire de Purolator sont celles associées aux sources d'émissions en aval. Une approche exhaustive a été adoptée lors de la préparation de l'inventaire des GES de 2020 et toutes les sources d'émissions des champs d'application 1 et 2 du matériel ont été incluses dans l'inventaire. Dans un proche avenir, Purolator réalisera une évaluation de l'importance relative des GES afin d'envisager d'étendre l'inventaire à d'autres sources en amont et en aval qui sont classées dans le champ d'application 3.
		Transport aérien en sous-traitance: Deux transporteurs aériens non dédiés ont été inclus dans l'analyse. Les émissions de deux autres transporteurs non dédiés n'ont pas été incluses dans l'inventaire de 2020 en raison du manque de données. Toutefois, en 2019, les émissions des deux transporteurs aériens représentaient moins de 1 % des émissions des transporteurs aériens, on ne prévoit donc pas que cette situation ait une incidence importante sur les émissions.
		En 2020, les déchets solides municipaux et le recyclage ont été recueillis par cinq transporteurs de déchets distincts dans environ 60 % des établissements de Purolator. Nous travaillons avec nos gestionnaires immobiliers afin d'améliorer la collecte de données sur les déchets pour les prochaines versions de l'inventaire.
		Rapport sur le développement durable 2020, Changements climatiques et émissions de GES, pages 31 à 37
		Rapport sur le développement durable 2020, Rendement relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance, page 45
305-4	Intensité des émissions de GES	Rapport sur le développement durable 2020, Rendement relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance, page 45
305-5	Réduction des émissions de GES	Rapport sur le développement durable 2020, Changements climatiques et émissions de GES, pages 31 à 37
		Rapport sur le développement durable 2020, Rendement relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance, page 45





Numéro du document	Titre du document	Réponse, lien ou renseignements supplémentaires		
GRI 306 : Effluents et déche	GRI 306 : Effluents et déchets 2020			
103	Approche managériale	Nos gestionnaires immobiliers préparent notre rapport annuel sur la gestion des déchets. Ils collaborent avec plusieurs transporteurs de déchets afin de compiler les données sur les sites d'enfouissement et le réacheminement des déchets. Les gestionnaires immobiliers supervisent les flux de déchets de différents établissements.		
		Rapport sur le développement durable 2020, Emballage durable et déchets, pages 38 et 39		
306-1	Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	La majorité des déchets produits dans nos dépôts sont les déchets et les déchets en carton. Ceux-ci sont classés dans la catégorie des déchets non dangereux. Purolator produit également des déchets de plastique, une partie de ceux-ci sont récupérés dans le recyclage mixte et une autre partie peut être récupérée dans les déchets des sites d'enfouissement. Nous travaillons actuellement avec nos fournisseurs afin de déterminer les quantités estimées de plastique et les modes pour les détourner des sites d'enfouissement.		
306-2	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Purolator a une procédure relative aux déchets dangereux. Cette procédure vise à établir les exigences relatives à la gestion des matières considérées comme étant des déchets dangereux en vertu des lois applicables. Ces matières sont généralement générées durant le nettoyage des déversements survenant dans le garage ou le dépôt et qui sont des extrants autres qu'un produit généré dans le cadre des opérations normales ou de l'entretien, ou sont générées par des marchandises dangereuses endommagées ou non livrables qui ne peuvent être retournées à l'expéditeur original. La procédure doit être appliquée pour inscrire l'établissement (au besoin), préparer la documentation d'expédition ainsi que gérer l'entreposage, la manutention et l'élimination de ces matières. Cette procédure s'applique à tous les employés, à toutes les installations et à tous les milieux de travail de Purolator.		
		Purolator a mis en place une procédure relative aux déchets non dangereux afin de veiller à ce que des pratiques soient mises en place pour réduire au minimum la production de déchets non dangereux ainsi que les éliminer d'une façon sécuritaire et acceptable sur le plan environnemental. Cette procédure s'applique à tous les employés, à toutes les installations et à tous les lieux de travail de Purolator.		
306-3	Déchets générés	En 2019, Purolator a étendu ses sources de déchets pour inclure les déchets solides (cà-d., carton, papier, bois, sites d'enfouissement, etc.).		
		Les emballages en amont et en aval sont exclus, car les données ne font pas l'objet d'un suivi à l'heure actuelle. En 2020, environ 60 % des déchets solides produits par les établissements ont fait l'objet d'un suivi et d'un rapport. Nous avons travaillé avec nos gestionnaires immobiliers afin d'améliorer l'exhaustivité des données sur les déchets et la production de rapports connexes, ce qui nous a aidés à cerner et à éliminer les inefficacités en matière de collecte de déchets. Pour la première fois, nous avons également été en mesure de déterminer et de catégoriser les différents flux de déchets contribuant à l'ensemble de nos données sur le détournement des déchets et les sites d'enfouissement.		
		Rapport sur le développement durable 2020, Rendement relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance, page 46		
306-4	Déchets non destinés à l'élimination	Notre taux de détournement des déchets en 2020 était de 31 %, comparativement à 33 % en 2019. Cette augmentation est en grande partie attribuable à l'augmentation des volumes de livraison, à la croissance du commerce électronique et à la demande importante pour les livraisons résidentielles. Le poids total des envois a également augmenté, ce qui a entraîné une augmentation du gaspillage lié à l'emballage. Tous les déchets détournés des sites d'enfouissement l'ont été par le recyclage. Les déchets compostés et les déchets dangereux détournés de l'élimination ne font pas l'objet d'un suivi à l'heure actuelle.		
		Rapport sur le développement durable 2020, Rendement relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance, page 46		
306-5	Déchets destinés à l'élimination	Rapport sur le développement durable 2020, Rendement relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance, page 46		





Numéro du document	Titre du document	Réponse, lien ou renseignements supplémentaires
GRI 307 : Conformité enviro	onnementale 2016	
103	Approche managériale	Purolator s'est engagée à établir des normes professionnelles élevées en ce qui a trait aux pratiques environnementales dans la construction de ses bâtiments, son exploitation et sa prestation de services. Purolator reconnaît sa responsabilité en matière de gestion des effets environnementaux associés à ses activités, s'engage à s'attaquer aux risques liés aux changements climatiques et s'efforce d'améliorer continuellement ses pratiques en matière de gestion environnementale et de prévention de la pollution dans toutes ses activités commerciales. Notre approche de gestion comprend une politique environnementale qui décrit la façon dont la politique doit être mise en œuvre. Vous pouvez consulter la politique dans notre <u>Site Web</u> .
		Rapport sur le développement durable 2020, Éthique et intégrité, page 11
307-1	Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales	En 2020, Purolator n'a pas reçu d'amende en raison de situations de non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales.
GRI 308 : Évaluation enviro	nnementale des fournisseurs 2016	
103	Approche managériale	Dans le cadre de notre nouvelle stratégie de réduction des émissions, nous prévoyons collaborer avec nos fournisseurs afin de mesurer, de suivre et de réduire nos émissions du champ d'application 3. Nous procédons également à une révision en profondeur de notre Code de conduite des fournisseurs et de notre politique d'approvisionnement, qui comprend des critères sur le développement durable et la diversité des fournisseurs.
		Rapport sur le développement durable 2020, Engagement des intervenants, page 15
		Rapport sur le développement durable 2020, Changements climatiques et émissions de GES, pages 31 à 37
308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide des critères environnementaux	L'information au sujet des nouveaux fournisseurs n'est pas disponible pour le moment. Nous passerons en revue les exigences en matière de divulgation chaque année alors que nous collaborons avec nos intervenants internes pour saisir et faire le suivi de ces données.
GRI 403 : Santé et sécurité a	au travail 2018	
103	Approche managériale	Purolator Inc. s'est engagée à assurer la sécurité et le bien-être général de tous ses employés et à améliorer continuellement son système de gestion de la santé et de la sécurité ainsi que son rendement. Purolator reconnaît sa responsabilité de protége les employés contre les accidents et les maladies du travail, et cette responsabilité a préséance sur les objectifs d'exploitation. Nous nous engageons à consulter les travailleurs et à favoriser leur participation dans le cadre des initiatives du Comité de la politique de santé et sécurité et des comités de santé et sécurité au travail respectifs. En faisant participer les employés à l'élaboration de nos politiques et procédures en matière de santé et de sécurité, nous travaillerons ensemble pour créer un milieu de travail sûr sur les plans physique et psychologique. La mise en œuvre de la politique de santé et sécurité est un objectif de gestion important dont la responsabilité incombe à tous les employés.
		Rapport sur le développement durable 2020, Santé et sécurité au travail, <u>pages 22 à 24</u>
403-1	Système de management de la santé et de la sécurité au travail	Tous les employés de Purolator sont représentés par le Comité de santé et sécurité au travail (CSST). Les comités se réunissent chaque mois pour discuter des préoccupations en matière de santé et sécurité. Une inspection mensuelle des lieux de travail est également menée pour documenter les dangers et trouver des mesures correctives.





Numéro du document	Titre du document	Réponse, lien ou renseignements supplémentaires
GRI 403 : Santé et sécurité a	iu travail 2018	
403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Purolator a mis en place le programme de prévention des risques, qui vise à décrire la façon dont Purolator développe, met en place et surveille son programme de prévention des risques, conformément aux exigences du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST). Le programme de prévention des risques comprend un plan de mise en œuvre, une méthode de recensement et d'évaluation des risques, la détection et l'évaluation des risques, y compris des risques en lien avec l'ergonomie, les mesures préventives, la formation pour les employés et l'évaluation du programme de prévention des risques. La portée de cette procédure s'applique à toutes les installations, à tous les lieux de travail et à tous les employés de Purolator.
		Purolator a mis en place une procédure de signalement des blessures et des situations dangereuses en milieu de travail afin de veiller à ce que les employés reçoivent un traitement approprié pour les blessures subies dans le cadre de leur travail et de veiller à ce que les accidents soient signalés et fassent l'objet d'une enquête afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent.
403-3	Services de santé au travail	Cette information n'est pas disponible pour le moment. À mesure que ces renseignements seront disponibles, Purolator envisagera de les divulguer dans ses prochains rapports.
403-4	Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	Purolator reconnaît sa responsabilité de protéger les employés contre les accidents et les maladies du travail, et cette responsabilité a préséance sur les objectifs d'exploitation. Nous nous engageons à consulter les travailleurs et à favoriser leur participation dans le cadre des initiatives du Comité de la politique de santé et sécurité et des comités de santé et sécurité au travail respectifs. En faisant participer les employés à l'élaboration de nos politiques et procédures en matière de santé et de sécurité, nous travaillerons ensemble pour créer un milieu de travail sûr sur les plans physique et psychologique.
403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	Purolator a mis en place plusieurs politiques et procédures relatives à la formation des travailleurs. Ceux-ci comprennent la sécurité des véhicules, l'équipement de protection individuelle, la marche arrière, le programme d'intervention pour la sécurité personnelle et bien d'autres. Rapport sur le développement durable 2020, Santé et sécurité au travail, pages 22 à 24
403-6	Promotion de la santé des travailleurs	Purolator a mis en place une <u>politique relative à un milieu de travail sain</u> et s'est engagée à créer et à maintenir un milieu de travail sain sur les plans physique, psychologique et social ainsi qu'à promouvoir une bonne hygiène de vie. Un milieu de travail sain nécessite la participation globale des membres de l'entreprise; il s'agit d'une responsabilité partagée entre les employés et l'employeur. Chez Purolator, les employés sont invités à prendre leur santé en main et à participer aux programmes et aux initiatives qui leur sont offerts.
		Rapport sur le développement durable 2020, Santé et sécurité au travail, <u>pages 22 à 24</u>
403-7	Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	Purolator a mis en place une procédure de gestion des mesures de santé et sécurité. Cette procédure décrit en détail le processus de gestion des mesures en matière de santé et sécurité, y compris les conclusions et les mesures découlant de tout problème de conformité, de tout problème d'observance ou de toute possibilité d'amélioration (PA) de la santé et sécurité de Purolator.
		Rapport sur le développement durable 2020, Santé et sécurité au travail, <u>pages 22 à 24</u>
403-8	Travailleurs couverts par un système de management de la santé et de la sécurité au travail	Tous nos employés et entrepreneurs sont couverts par notre système de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Le système de gestion de la santé et de la sécurité au travail de Purolator fait l'objet de vérifications internes et externes.
		Purolator a mis en place une procédure pour décrire le processus à suivre pour toute vérification externe en matière de santé et de sécurité au travail, y compris toute vérification par un tiers. Cette procédure s'applique à toute vérification externe en matière de santé et sécurité que Purolator a organisée. Elle prévoit également que la méthodologie externe utilisée par tout vérificateur externe doit être conforme à la norme ISO 19011 – Lignes directrices pour l'audit des systèmes de management.





Numéro du document	Titre du document	Réponse, lien ou renseignements supplémentaires
GRI 403 : Santé et sécurité a	u travail 2018	
403-9	Accidents du travail	Le taux de fréquence des blessures avec perte de temps est calculé comme suit : Nombre de maladies et de blessures avec perte de temps * 200 000 heures / Nombre total d'heures travaillées par les employés; la fréquence totale des blessures avec perte de temps chez les employés, représentant le nombre d'incidents ayant entraîné des pertes de temps à ce jour, sous forme de fréquence. Cela comprend les blessures avec perte de temps. Les données sur les sous-traitants et les décès sont exclues de cet indice de mesure, car celles-ci ne sont pas disponibles pour le moment. Nous passerons en revue les exigences en matière de divulgation chaque année alors que nous collaborons avec nos intervenants internes pour saisir et faire le suivi de ces données. Le taux de fréquence des collisions de véhicules est fondé sur le nombre de collisions par 100 000 km.
		Rapport sur le développement durable 2020, Santé et sécurité au travail, <u>pages 22 à 24</u>
		Rapport sur le développement durable 2020, Rendement relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance, page 48
GRI 404 : Formation et éduc	ation 2016	
103	Approche managériale	Purolator s'est engagée à assurer la croissance et le développement de tous ses employés en investissant dans des activités de développement internes et externes qui s'alignent sur les objectifs individuels et organisationnels. Conformément à nos principes en matière de diversité et d'inclusion, nous nous engageons à offrir un accès équitable aux occasions de formation à tous les employés admissibles. Nous favorisons une culture d'apprentissage continu et encourageons les employés à se perfectionner et à s'améliorer continuellement. Purolator s'est engagée à offrir des formations et des occasions de perfectionnement à tous ses employés. Les exigences particulières pour les formations à l'interne et à l'externe sont décrites dans les sections respectives de la politique relative à la formation et au développement, qui se trouve sur notre site Web interne et est accessible aux employés.
		Rapport sur le développement durable 2020, Expérience des employés, pages 20 et 21
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	15 heures par employé. Cette information n'est pas disponible pour le moment en fonction du sexe ou du niveau hiérarchique de l'employé.
404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	À l'échelle du pays, nous avons 16 centres de l'excellence de l'apprentissage et développement ainsi que des centaines de kiosques de formation en ligne pour offrir une formation rapide et uniforme à nos employés de première ligne. Les autres programmes de premier plan comprennent la formation sur l'amélioration continue Lean Six Sigma, un programme de mentorat et un programme de développement en leadership. Rapport sur le développement durable 2020, Expérience des employés, pages 20 et 21
404-3	Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	Tous nos employés font l'objet d'une évaluation en milieu d'année et d'une évaluation annuelle du rendement et du développement professionnel.





Numéro du document	Titre du document	Réponse, lien ou renseignements supplémentaires
GRI 405 : Diversité et égalité	é des chances 2016	
103	Approche managériale	Purolator s'est engagée à assurer l'équité, la diversité et l'inclusion en matière d'emploi. Cet engagement vise à respecter les exigences de conformité de l'équité en matière d'emploi ainsi qu'à déployer tous les efforts possibles pour accélérer le progrès et éliminer les barrières auxquelles sont confrontés différents groupes, notamment, mais non exclusivement, les membres de groupes désignés, comme les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles, la communauté LBGTQ2 et les nouveaux arrivants au Canada. Dans le cadre de cet engagement, Purolator se conforme aux initiatives régies par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Purolator offre également à ses employés une politique relative à l'équité et à la diversité en matière d'emploi.
		Rapport sur le développement durable 2020, Diversité, équité et inclusion, <u>pages 27 à 29</u>
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Rapport sur le développement durable 2020, Rendement relatif aux questions environnementales, sociales et de gouvernance, page 47
GRI 407 : Liberté syndicale e	et négociation collective 2016	
103	Approche managériale	Purolator négocie de bonne foi avec ses partenaires syndicaux. Nous communiquons régulièrement avec nos employés lors de réunions du comité national et dans les régions. Le nombre d'employés régis par une convention collective est indiqué dans le rapport annuel de la Société canadienne des postes. Nos quatre trois agents négociateurs sont les Teamsters, l'Alliance de la fonction publique du Canada et Unifor. Les Teamsters représentent les employés de l'Exploitation ainsi que certains employés de bureau et administratifs. L'Alliance de la fonction publique du Canada, représente les employés de bureau et administratifs de la Colombie-Britannique. Unifor représente les employés de bureau et administratifs de la province de Québec. Plusieurs politiques des RH de Purolator s'appliquent à nos employés syndiqués. Celles-ci comprennent les politiques relatives aux congés autorisés, aux prestations d'invalidité de courte et de longue durée, à la retraite, à l'épargne et aux avantages sociaux. Rapport annuel de Postes Canada 2020, Relations de travail, Secteur Purolator, page 18
407-1	Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril	Nous ne connaissons actuellement aucun secteur d'activité ou aucun fournisseur pour lequel le droit à la liberté d'association et à la négociation collective peut être considéré comme étant en péril.
GRI 418 : Confidentialité de	s données des clients	
103	Approche managériale	Notre programme de protection de la vie privée comprend des examens réguliers de nos politiques, de nos procédures, de la formation des employés, de la gestion des données et des pratiques d'atténuation des risques en matière de protection de la vie privée.
		Rapport sur le développement durable 2020, Éthique et intégrité, pages 11 et 12
418-1	Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes des données des clients	L'information sur les atteintes à la vie privée des clients n'est pas disponible pour le moment. Nous passerons en revue les exigences en matière de divulgation chaque année alors que nous collaborons avec nos intervenants internes pour saisir et faire le suivi de ces données.







Le profil d'entreprise

Purolator est un fournisseur de solutions intégrées de logistique et d'expédition de fret et de colis.

Siège social de l'entreprise

2727, boulevard de Meadowpine Mississauga ON Canada L5N 0E1

purolator.com/fr @PurolatorInc







