



Rapport sur la responsabilité sociale d'entreprise pour 2019





Table des matières



1 Offrir l'avenir de façon responsable

- 2 Points saillants de cette année
- 3 Message du président et chef de la direction
- 4 L'entreprise
- 6 Notre stratégie
- 7 À propos de ce rapport



8 Favoriser des changements réfléchis à Purolator

- 9 Notre façon de travailler
- 11 Cartographie de la chaîne de valeur de Purolator par rapport aux objectifs de développement durable (ODD)
- 12 Nos engagements



14 Habilier nos employés

- 15 Enrichir l'expérience des employés de Purolator en 2019
- 17 **Accent sur la santé et la sécurité au travail**
 - 17 Ce que cela signifie pour nous
 - 17 Notre approche
- 21 **Accent sur la diversité et l'inclusion**
 - 21 Ce que cela signifie pour nous
 - 21 Notre approche
 - 23 Points saillants du rendement



24 Protéger notre planète

- 25 **Accent sur la lutte contre les changements climatiques**
 - 25 Ce que cela signifie pour nous
 - 25 Notre approche
 - 27 Points saillants du rendement
- 29 **Accent sur les produits et services durables**
 - 29 Ce que cela signifie pour nous
 - 29 Notre approche
 - 30 Points saillants du rendement



31 Aider nos voisins

- 32 **Accent sur l'investissement communautaire**
 - 32 Ce que cela signifie pour nous
 - 32 Notre approche
 - 33 Points saillants du rendement
- 34 Annexe A : Données détaillées sur le rendement
- 36 Annexe B : Index du contenu GRI



Offrir l'avenir de façon responsable



Points saillants de cette année

Habiliter nos employés



Accent accru sur la santé et la sécurité grâce à des programmes d'intégration et de conduite préventive, à des projets pilotes avec Geotab et au partage hebdomadaire des leçons apprises.



Nous avons poursuivi notre **démarche de gestion au plus juste** et comptons 1 233 employés qui ont obtenu leur ceinture jaune, 144 employés qui ont obtenu leur ceinture verte et 14 employés qui ont obtenu leur ceinture noire.

83 % des employés conviennent que Purolator leur offre des occasions d'apprentissage et de perfectionnement.

Amélioration des programmes d'intégration et de formation des conducteurs avec le lancement de trois nouveaux programmes.

Augmentation générale de **11,41 %** de l'utilisation du PAEF, ce qui représente des progrès en matière d'accès aux ressources en santé mentale.

Protéger notre planète



Lancement de projets pilotes d'innovation avec les concepts de **vélos électriques, d'armoires à colis**, de **kiosques libre-service** et de **tri selon l'itinéraire**.



Réduction de 29 % des émissions indirectes de gaz à effet de serre dans le champ d'application 2 depuis l'an dernier.



Diminution globale de 13 % des émissions directes du champ d'application 1 depuis 2015.

Achat de **767** véhicules à faible consommation d'essence.



Ouverture d'un siège social **certifié LEED de 90 000 pieds carrés**.

Aider nos voisins



Entreprise canadienne à **100 %** et partenariats avec 55 banques alimentaires au pays.



Livraison à pratiquement tous les codes postaux du pays; 99,9 % des codes postaux canadiens.



1,65 million de livres d'aliments recueillies dans le cadre du programme Blitz contre la faim^{MD} de Purolator.

18 millions de repas donnés à des agences alimentaires locales depuis le lancement du programme Blitz contre la faim^{MD} de Purolator.



Depuis 2003, **20 véhicules de livraison remis à neuf** ont été donnés à des banques alimentaires locales.

Faire croître notre entreprise



Nous avons ouvert quatre **nouveaux dépôts** pour soutenir la croissance de notre capacité, dont notre projet phare à North York, en Ontario.



Visibilité améliorée des envois :

3 000 nouveaux lecteurs

1 000 dispositifs de repérage GPS installés dans les remorques

700 nouveaux véhicules dans le parc automobile

Création de 2 500 emplois depuis 2016 pour soutenir notre rythme de croissance.

Lancement d'un plan de croissance et d'innovation de 1 G\$.

Nouveau « super centre de tri » d'une valeur de **330 millions de dollars et d'une superficie de 430 000 pieds carrés** à Toronto qui triplera la capacité du réseau au cours des prochaines années.

Message du président et chef de la direction



Nos employés apportent leur contribution à pratiquement toutes les collectivités du Canada en tenant des promesses, chaque jour. Leur énergie et leur enthousiasme nous aident à réaliser notre vision de devenir l'entreprise de messagerie la plus durable du Canada.

Nous sommes la plus grande entreprise de messagerie express au Canada et nous avons la responsabilité de faire preuve de leadership pour offrir une valeur partagée à la société, à l'économie et à tous les intervenants qui comptent sur notre entreprise. Nous avons également la responsabilité de nous attaquer aux principaux défis associés à notre industrie, comme la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Pour y parvenir, nous devons commencer par écouter et apprendre. Et c'est exactement ce que nous avons fait.

L'an dernier fut une année charnière sur le plan de la responsabilité sociale d'entreprise chez Purolator. Nous avons réalisé la première évaluation de l'importance relative de l'entreprise, en mobilisant nos clients et nos employés afin de cerner les problèmes environnementaux, sociaux et de gouvernance importants que notre entreprise doit gérer. Ces renseignements orientent notre stratégie de responsabilité sociale d'entreprise à long terme qui est fondée sur trois piliers clés :

- **Habiliter nos employés**
- **Protéger notre planète**
- **Aider nos voisins**

Nous avons réalisé des progrès importants dans ces secteurs tout au long de l'année.

Voici quelques points saillants :

- Lancement du plan de croissance et d'innovation historique de 1 G\$ *Offrir l'avenir*, visant à assurer la pérennité de notre entreprise et de l'expérience client. Ce plan comprend des investissements importants dans la création d'emplois, l'adaptation de nos opérations à long terme, notamment avec notre nouveau super centre de tri national, et les progrès en matière de durabilité, comme la mise en service de vélos cargo électriques.
- L'amélioration de la santé et de la sécurité à l'échelle de l'entreprise avec la mise sur pied de 16 centres d'excellence de l'équipe Apprentissage et développement afin de veiller à ce que nos courriers reçoivent la meilleure formation possible en matière de sécurité routière.
- L'élaboration d'un plan quinquennal d'équité en matière d'emploi afin d'améliorer la diversité et l'inclusion.
- L'établissement d'objectifs précis et audacieux de réduction des émissions de GES de notre parc de véhicules.
- La collecte de 1,65 million de livres d'aliments par l'entremise de notre

programme de responsabilité sociale d'entreprise phare, le Blitz contre la faim^{MD} de Purolator. Depuis le lancement du programme en 2003, 18 millions de repas ont été donnés à des organismes d'aide alimentaire.

Je tiens à remercier les nombreux employés, clients et intervenants importants qui désirent faire progresser la responsabilité sociale d'entreprise chez Purolator. Nous avons réalisé des progrès considérables en peu de temps, une démonstration claire de la culture de fierté et de détermination de Purolator. Nos employés apportent leur contribution à pratiquement toutes les collectivités du Canada en tenant des promesses, chaque jour. Leur énergie et leur enthousiasme nous aident à réaliser notre vision de devenir l'entreprise de messagerie la plus durable du Canada.

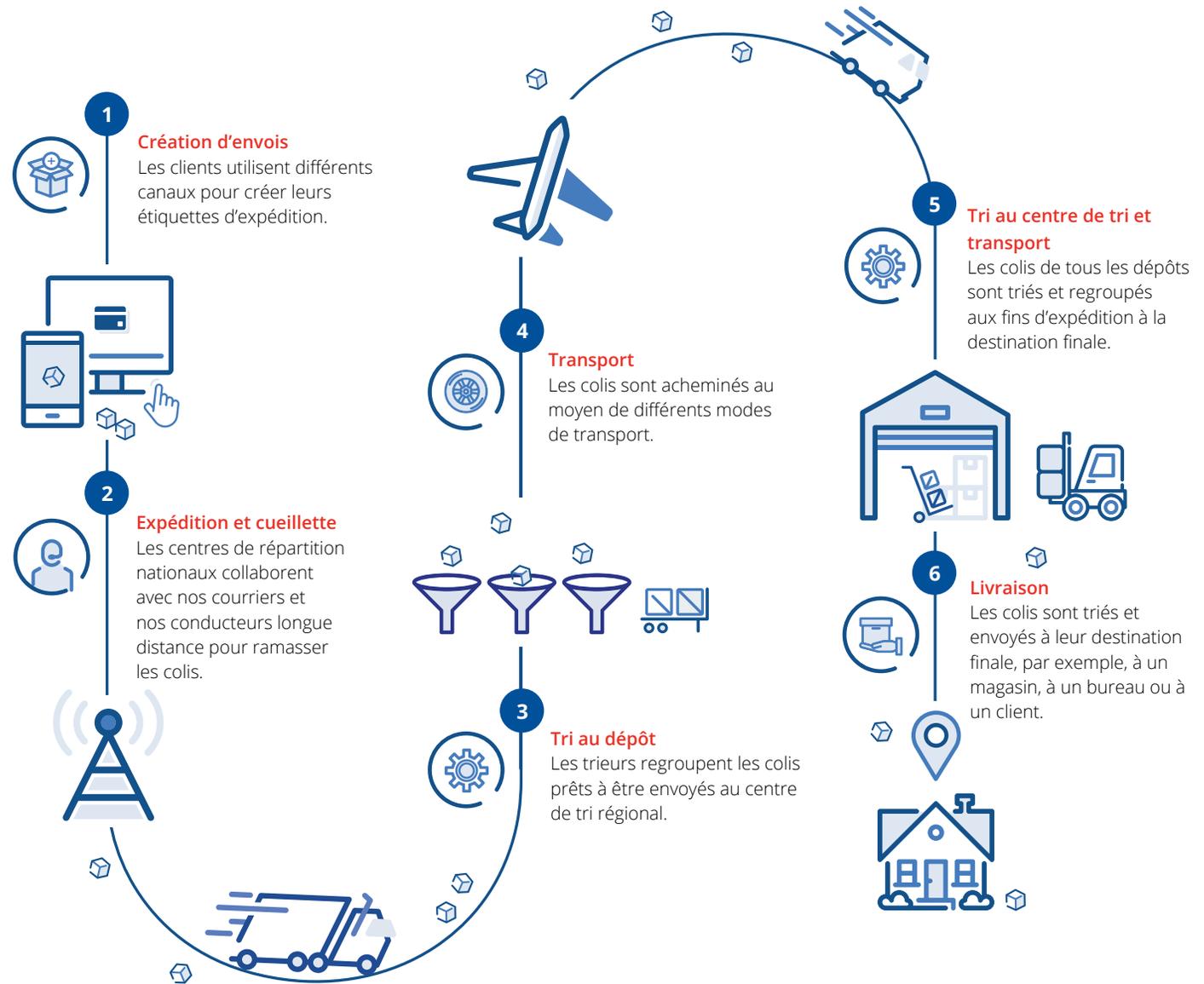
John Ferguson, Président et chef de la direction

L'entreprise

Purolator Inc. est le fournisseur de pointe de solutions intégrées d'expédition de fret et de colis du Canada. Célébrant 60 ans de services qui permettent à nos clients de tenir leurs promesses, nous continuons d'élargir notre portée, notre fiabilité et nos niveaux de service réputés pour rejoindre davantage de particuliers, d'entreprises et de localités, partout au pays et dans le monde entier.

Nous sommes fiers de notre héritage canadien et veillons à assurer sa durabilité en nous positionnant pour croître et innover dans l'intérêt de nos clients, de nos employés et de la société. Nous offrons un environnement de travail sécuritaire par l'entremise de notre engagement à assurer leur sécurité physique ainsi que de nos politiques rigoureuses contre la discrimination, le harcèlement sexuel et d'autres formes de comportements inappropriés.

Afin de soutenir sa mission visant à créer un environnement de travail plus diversifié et inclusif, Purolator met l'accent sur l'élaboration de solutions novatrices pour renforcer la diversité, l'inclusion et les connaissances sur les cultures à l'échelle de l'entreprise.



En tant qu'acteur de l'industrie du transport, nous sommes conscients de l'importance d'investir dans le cycle logistique et un parc de véhicules durable afin d'atténuer les répercussions négatives des activités de transport de marchandises et de réduire nos émissions de carbone. Nous sommes également voués à contribuer au bien-être des collectivités que nous servons et où vivent, travaillent et se divertissent nos 12 000 coéquipiers grâce à notre programme Blitz contre la faim^{MD}.

Au Canada et à l'échelle mondiale, les prévisions de croissance du commerce électronique sont à la hausse et continueront de transformer l'ensemble du secteur. La croissance rapide du secteur du transport de colis et le passage au numérique ont réduit les obstacles nuisant à la participation à la livraison sur le dernier kilomètre. Les modèles souples avec un minimum d'actifs entraînent également la fragmentation de la chaîne d'approvisionnement traditionnelle. Les clients s'attendent à obtenir un service rapide, un suivi en temps réel, des tarifs transparents et des options personnalisées. L'« effet Amazon Prime » accélère la transformation des attentes. Afin de continuer de dominer le marché en cette période de changement sans précédent, nous mettons l'accent sur la santé et la sécurité des employés, l'adaptation de la capacité à la demande en évolution et l'amélioration de l'accès des clients au réseau et de l'expérience de ces derniers.



Nous favorisons une culture d'amélioration continue, un environnement de travail plus sécuritaire et la mise en place d'innovations durables sur le plan environnemental.

Nous sommes fiers de notre héritage canadien et veillons à assurer sa durabilité en nous positionnant pour croître et innover dans l'intérêt de nos clients, de nos employés et de la société.

Notre stratégie

En 2019, Purolator a lancé une stratégie d'investissement historique d'un milliard de dollars sur cinq ans dans la croissance et l'innovation appelée « *Offrir l'avenir* ». Cette stratégie d'investissement a été conçue pour assurer la pérennité de notre entreprise et investir dans les secteurs les plus importants pour nos clients, nos employés et la société.

La récente pandémie de COVID-19 a mis à l'épreuve notre plan stratégique. En fait, nous avons accéléré plusieurs de nos priorités à long terme, notamment la livraison sans contact. Notre stratégie repose sur cinq piliers :

1. L'habilitation de nos employés par l'entremise de la santé et de la sécurité et des nouvelles technologies afin de relier les Canadiens et d'assurer leur sécurité.
2. 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.
3. L'enrichissement de l'expérience numérique des expéditeurs et des destinataires.
4. L'expansion des capacités de chaîne d'approvisionnement mondiale pour les entreprises qui expédient en provenance et à destination du Canada.

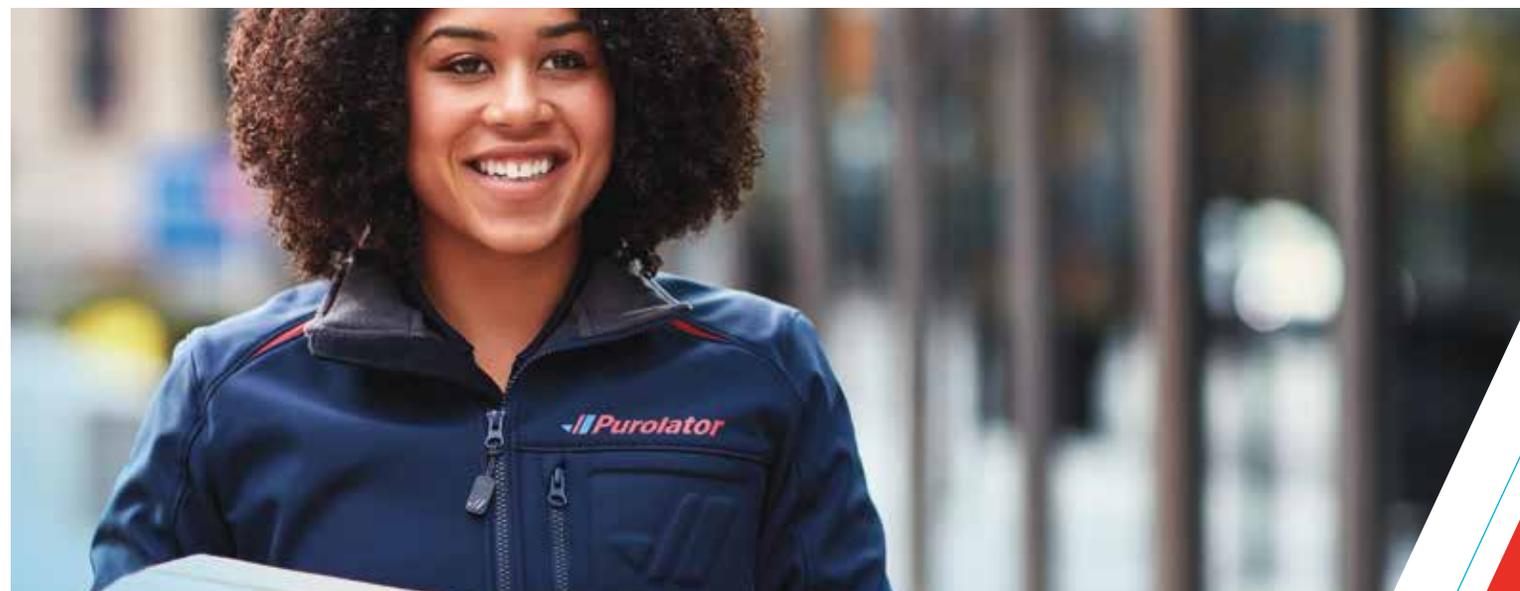
5. L'amélioration de la responsabilité sociale et de la durabilité dans tous les secteurs de l'entreprise.

Notre stratégie consiste à nous démarquer grâce à l'excellence du service, en tirant parti de notre réseau canadien de premier plan et de notre accent sur le client. Notre stratégie de différenciation comprendra le renforcement de l'infrastructure de notre réseau afin d'en faire le réseau de services express le plus étendu au Canada avec des points de regroupement stratégiques aux États-Unis.

Nous accorderons la priorité à la clientèle grâce à une compréhension approfondie de celle-ci et à l'établissement de relations fondées sur la confiance. De plus en plus de clients veulent comprendre leur empreinte carbone et demandent de l'information sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) pour les aider dans leur processus décisionnel en matière d'expédition.

Enfin, nous voulons réussir dans le domaine du service et de la fiabilité en maintenant notre excellente ponctualité et en faisant tout en notre pouvoir pour offrir une expérience positive.

En 2019, Purolator a lancé une stratégie d'investissement historique d'un milliard de dollars sur cinq ans dans la croissance et l'innovation appelée « *Offrir l'avenir* ».



À propos de ce rapport

Le présent rapport, qui fait suite à notre premier rapport sur la responsabilité sociale d'entreprise (RSE) produit en 2019, résume la stratégie, la gestion et le rendement de Purolator relatifs à des sujets importants en matière de RSE au Canada. Nous vous invitons à en apprendre davantage sur nos initiatives, qui continuent d'évoluer.

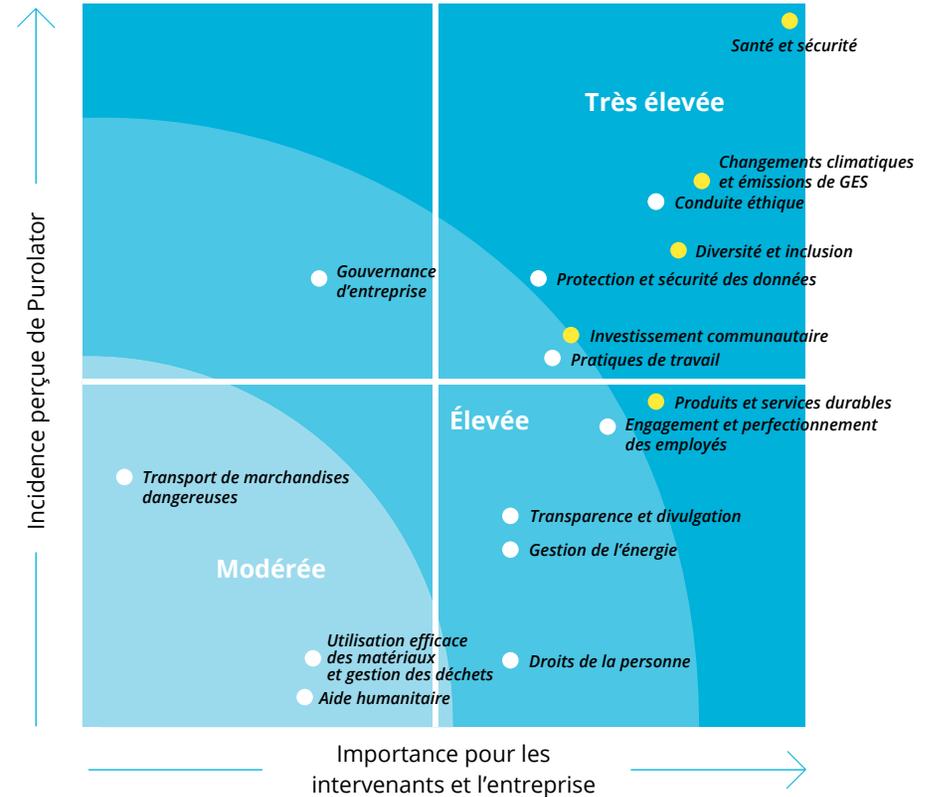
Afin de démontrer notre engagement à l'égard de la responsabilisation et de la transparence envers nos intervenants, nous avons apporté des améliorations importantes à notre rapport cette année. Nous avons intégré les meilleures pratiques mondiales et la norme de la Global Reporting Initiative pour définir le contenu et l'objectif du rapport.

L'année dernière, nous avons réalisé notre première analyse de l'importance relative. Dans le cadre d'entrevues avec nos employés et nos clients, nous avons cerné les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance les plus urgents pour notre entreprise. Notre liste de sujets importants se concentre sur trois piliers clés de la RSE :

- **Habiliter nos employés**
- **Protéger notre planète**
- **Aider nos voisins**

Les conclusions de l'évaluation de l'importance relative orienteront l'évolution de notre stratégie en matière de RSE au cours des prochaines années. Celles-ci nous aideront ultimement à axer nos efforts sur les problèmes et les occasions où nous pouvons avoir la plus grande incidence positive.

Dans l'objectif de nous concentrer sur ce qui compte le plus, ce rapport porte sur les cinq sujets importants qui ont été tirés de cette évaluation. Nous continuons de repérer, de surveiller et de gérer les sujets qui n'ont pas été inclus dans ce rapport, comme les pratiques de travail, la protection des données et la sécurité, et nous continuerons d'améliorer la portée de nos rapports futurs pour tous les piliers.



Favoriser des changements réfléchis à Purolator

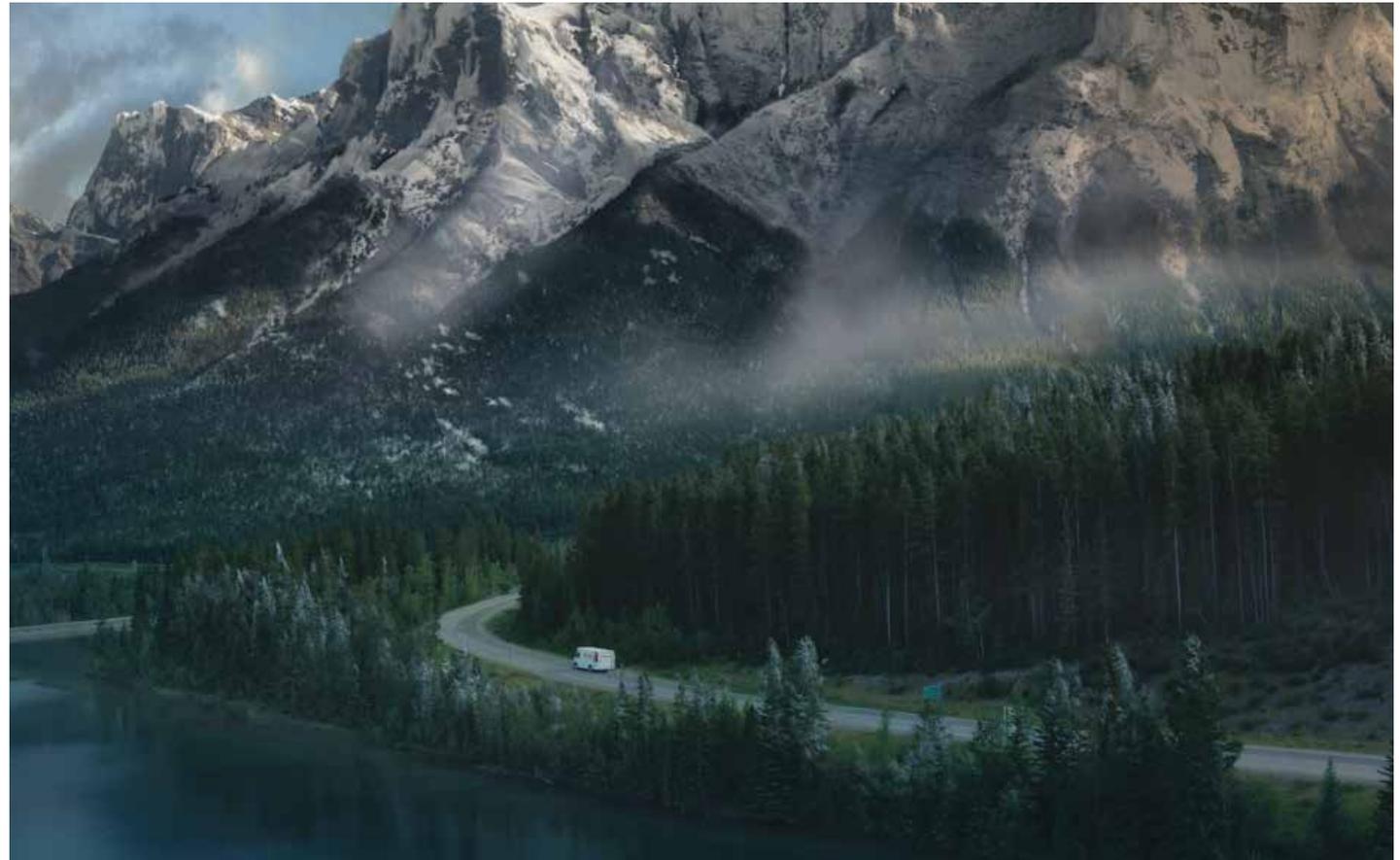


Notre façon de travailler

Depuis près de 60 ans, la gouvernance responsable de l'entreprise est une promesse importante pour nos clients, nos parties prenantes, nos employés et la collectivité dans son ensemble.

Notre Conseil d'administration est responsable de la gestion ou de la supervision des activités de Purolator. Son travail visant à réaliser la vision et la stratégie de Purolator est soutenu par trois comités : le Comité de vérification, le Comité de gouvernance et le Comité des ressources humaines et de la rémunération.

Le président et chef de la direction est responsable de l'élaboration du plan stratégique de Purolator, de la gestion des activités quotidiennes et de faire rapport sur les affaires de Purolator au Conseil en temps opportun et de façon régulière.



Notre gestion de la responsabilité sociale d'entreprise

Notre équipe de direction est composée de personnes à la vaste expérience diversifiée dont le mandat est de réaliser notre vision et notre mission communes. Le vice-président principal et chef des ressources humaines supervise les politiques, les programmes, le rendement et la stratégie globale de RSE de Purolator. Sous sa direction, le Service de responsabilité sociale d'entreprise a été créé pour élaborer la stratégie et la feuille de route de Purolator en matière de RSE. Le Service est également responsable d'améliorer la visibilité des initiatives liées à la RSE et à la durabilité de Purolator en démontrant activement l'importance que nous accordons à la sécurité, au rendement environnemental, à l'engagement communautaire, à la diversité et à l'inclusion.

Compte tenu de l'importance de la création d'un milieu de travail plus diversifié et inclusif, notre Comité de la direction sur la diversité et l'inclusion est responsable de l'élaboration et de l'exécution de la stratégie de Purolator en la matière. Le Comité de la direction sur la diversité et l'inclusion collabore avec les comités régionaux pour mieux mettre en œuvre et maximiser l'engagement des employés à l'égard de la stratégie.

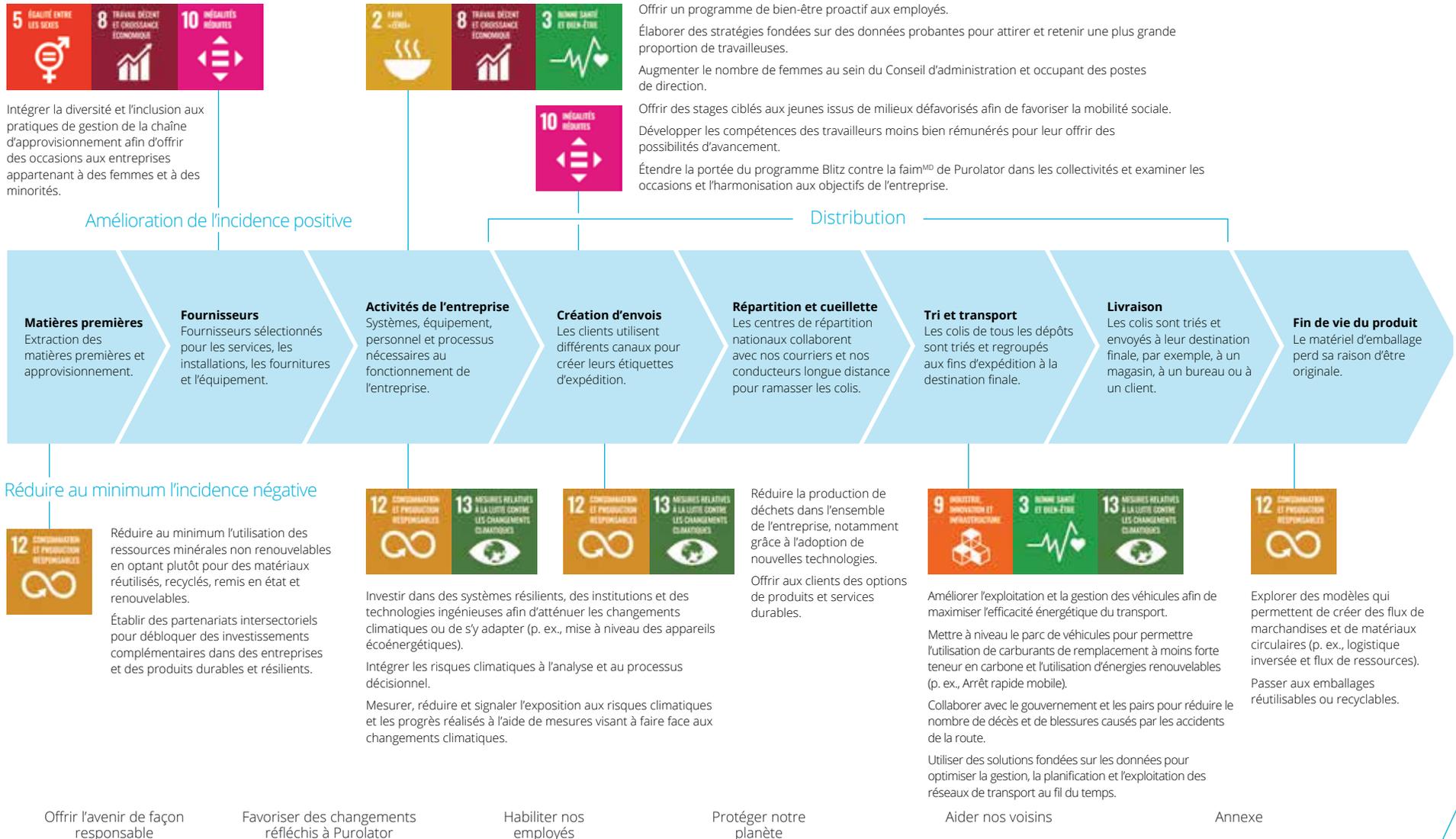
Le président et chef de la direction communique les politiques, les programmes et le rendement de Purolator en matière de RSE durant les réunions du Conseil et les réunions des comités du Conseil. Le rapport annuel sur la RSE de Purolator est examiné par le Conseil et son Comité des ressources humaines.



Le Comité de la direction sur la diversité et l'inclusion collabore avec les comités régionaux pour mieux mettre en œuvre et maximiser l'engagement des employés à l'égard de la stratégie.

Cartographie de la chaîne de valeur de Purolator par rapport aux objectifs de développement durable (ODD)

Nous explorons de nouvelles occasions d'obtenir des résultats positifs pour notre personnel et la planète ainsi que pour réduire notre empreinte dans l'ensemble de notre chaîne de valeur.



Intégrer la diversité et l'inclusion aux pratiques de gestion de la chaîne d'approvisionnement afin d'offrir des occasions aux entreprises appartenant à des femmes et à des minorités.



Offrir un programme de bien-être proactif aux employés.

Élaborer des stratégies fondées sur des données probantes pour attirer et retenir une plus grande proportion de travailleuses.

Augmenter le nombre de femmes au sein du Conseil d'administration et occupant des postes de direction.

Offrir des stages ciblés aux jeunes issus de milieux défavorisés afin de favoriser la mobilité sociale.

Développer les compétences des travailleurs moins bien rémunérés pour leur offrir des possibilités d'avancement.

Étendre la portée du programme Blitz contre la faim^{MD} de Purolator dans les collectivités et examiner les occasions et l'harmonisation aux objectifs de l'entreprise.



Réduire la production de déchets dans l'ensemble de l'entreprise, notamment grâce à l'adoption de nouvelles technologies.

Offrir aux clients des options de produits et services durables.



Nos engagements

Nous nous engageons à mener nos activités de façon responsable, et cet engagement se reflète dans notre valeur de gérance d'entreprise, nos systèmes de gestion, nos pratiques commerciales

et notre processus décisionnel. Nous travaillons ensemble pour renforcer les communautés que nous servons et nous gérons notre entreprise de manière éthique et durable.



Pilier de RSE	Engagements	Sujets importants pertinents	Points saillants de 2019
Habilier nos employés Autre lien vers de la documentation	<p>Ouverture de 16 centres d'excellence de l'équipe Apprentissage et développement afin d'offrir une formation uniforme et en temps opportun à nos employés de première ligne.</p> <p>Lancement d'un programme d'intégration normalisé pour tous les nouveaux employés afin de favoriser un environnement de travail sécuritaire dès le premier jour et de réduire le roulement.</p> <p>Lancement de notre programme de mentorat afin d'offrir à nos mentorés d'autres occasions d'améliorer leurs compétences techniques, interpersonnelles et en leadership.</p> <p>Développement de notre plan quinquennal d'équité en matière d'emploi qui décrit les façons d'atteindre les objectifs relatifs à l'emploi, l'équité et la diversité et de répondre aux exigences législatives de la Commission canadienne des droits de la personne concernant les quatre groupes désignés.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Santé et sécurité au travail 2. Diversité et inclusion 3. Pratiques de travail 	<p>En octobre 2019, 16 centres d'excellence de l'équipe Apprentissage et développement ont été lancés à l'échelle du pays à temps pour accueillir plus de 80 % de nos nouveaux employés pendant la période de pointe.</p> <p>La nouvelle formation expérientielle élaborée pour les centres d'excellence de l'équipe Apprentissage et développement est devenue le programme d'intégration standard pour tous les nouveaux employés.</p> <p>Notre programme de mentorat a été lancé durant le troisième trimestre de 2019 pour tous les employés, afin de leur permettre d'apprendre les uns des autres. Il est hébergé dans le système SuccessFactors, qui associe les employés en fonction de leurs compétences pour donner ainsi aux mentorés l'occasion de favoriser leur propre apprentissage.</p>



Pilier de RSE	Engagements	Sujets importants pertinents	Points saillants de 2019
Protéger notre planète Autre lien vers de la documentation	<p>Établir des objectifs de réduction des émissions de GES en établissant une base de référence et en collaborant avec les intervenants afin de mettre en œuvre des initiatives visant à réduire les émissions.</p> <p>Nous menons des vérifications de la consommation d'énergie et réalisons des mises à niveau dans nos installations afin de favoriser l'efficacité énergétique, de réduire la consommation d'énergie et d'améliorer le rendement des immeubles.</p> <p>Nous participons à des initiatives de l'industrie visant à moderniser les opérations de transport de fret urbain et à relever les défis liés au dernier kilomètre en milieu urbain.</p> <p>Nous élaborons une stratégie de réacheminement et de recyclage des déchets afin de réduire la production de déchets dans nos installations et nous évaluons différents programmes favorisant l'utilisation d'emballages durables.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Changements climatiques et émissions de GES 2. Produits et services durables 	<p>Notre premier rapport sur la RSE a été publié en octobre 2019. Nous avons alors communiqué nos données sur les émissions de GES et nos mesures de l'intensité des émissions à nos intervenants internes et externes. En fonction des commentaires recueillis auprès de nos principaux intervenants, nous sommes en train d'établir une base de référence à partir de laquelle les objectifs de réduction des émissions seront établis, mesurés et suivis. Nous sommes également en train d'explorer des objectifs de réduction des émissions de GES alignés sur les meilleures pratiques de l'industrie.</p> <p>Cette année, nous avons fait le suivi de nos données sur la consommation d'énergie et l'intensité énergétique des immeubles et en avons fait rapport afin de cerner les occasions d'en améliorer l'efficacité énergétique. Nous utiliserons ces données pour mettre en œuvre une série de projets d'optimisation énergétique dans nos installations afin de réduire notre consommation d'énergie et nos émissions de GES ainsi que d'améliorer le bien-être des employés.</p> <p>Dans le cadre de nos initiatives dirigées par l'industrie, Purolator s'est jointe à la Urban Delivery Solutions Initiative (initiative de solutions de livraison urbaine) à titre de partenaire fondateur. Cette initiative est un réseau national d'organisations qui travaillent à la modernisation des opérations de transport de fret en milieu urbain au Canada. En unissant leurs efforts, des entreprises, des universités, le gouvernement et des organismes sans but lucratif peuvent partager et promouvoir des initiatives liées au transport de fret urbain efficaces et durables en plus de mobiliser des intervenants.</p> <p>En 2019, nous avons commencé à recueillir des données sur la gestion des déchets pour nos installations afin d'évaluer la quantité de matières recyclées au lieu d'être envoyées dans les sites d'enfouissement. Ces données ont été utilisées pour comprendre l'état actuel du détournement des déchets par Purolator et les façons de passer à une économie circulaire à long terme. En 2020, nous allons cerner les lacunes dans les données sur le gaspillage, travailler avec nos fournisseurs pour faire le suivi des données et en faire rapport et examiner nos options d'emballage.</p>
Aider nos voisins Autre lien vers de la documentation	<p>Lancement d'un portail permettant à nos employés de faire le suivi et de répertorier les heures de bénévolat pour tous les événements qui ont une incidence collective.</p> <p>Développement d'un processus de suivi des dons d'aliments et d'argent pour le programme Blitz contre la faim^{MD} de Purolator.</p> <p>Création d'une stratégie de partenariat pour interagir avec les fournisseurs et les partenaires pertinents dans le cadre des campagnes de collecte d'aliments mises en œuvre à l'échelle de l'entreprise.</p> <p>Désigner les objectifs de développement durable des Nations Unies qui sont les plus pertinents pour notre entreprise et nos intervenants, et les classer par ordre de priorité en fonction de leur incidence sur nos trois piliers de la RSE.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Investissement dans les communautés 2. Conduite éthique 	<p>En 2019, des fournisseurs ont été embauchés pour planifier l'élaboration d'un portail externe visant à faire le suivi des activités philanthropiques de nos employés et à en faire rapport. Ce travail est toujours en cours.</p> <p>Un groupe de champions du programme Blitz contre la faim^{MD} de Purolator a mis au point une solution pour faciliter le suivi des dons d'aliments et d'argent.</p> <p>En 2019, nous avons également réalisé un examen approfondi et une schématisation des objectifs de développement durable (ODD) par rapport à nos thèmes et piliers importants et en prenant en considération les répercussions de notre chaîne de valeur.</p>



Habiliter nos employés



Afin d'habilitier nos employés, nous sommes conscients que nous devons investir dans leur croissance, bâtir un milieu de travail encore plus inclusif, mettre en place des pratiques de travail équitables et assurer leur bien-être et leur sécurité.

L'année dernière peut être décrite comme une année d'établissements des bases et de renforcement des capacités à l'échelle de l'entreprise. En juin 2019, notre président et chef de la direction a présenté la stratégie d'investissement de 1 milliard de dollars de Purolator « Offrir l'avenir » qui comprenait la construction d'un super centre de tri national à Toronto. Étant donné que l'expansion de l'effectif est essentielle pour réaliser ces améliorations, des investissements importants dans la formation, le perfectionnement, la santé et la sécurité des employés ont été prévus. Plusieurs programmes et initiatives de formation ont été mis en œuvre au cours de l'année.

Nous sommes fiers des progrès que nous avons réalisés en 2019 pour améliorer le développement des talents de nos employés.

Enrichir l'expérience des employés de Purolator en 2019

Nous sommes fiers des progrès que nous avons réalisés en 2019 pour améliorer le développement des talents de nos employés. Nous avons pris des mesures importantes cette année pour améliorer notre proposition de valeur et faire évoluer nos programmes de formation afin d'offrir de nouvelles occasions d'apprentissage et de perfectionnement.

Un excellent milieu de travail

L'excellence du service est essentielle à la stratégie de Purolator. Attirer et conserver un effectif prêt pour l'avenir nous aidera à continuer de réaliser nos aspirations. L'élaboration d'une proposition de valeur unique pour les employés et l'habilitation de nos gestionnaires au moyen de la gestion du rendement en temps réel ne sont que deux des façons dont nous avons contribué à rendre cela possible en 2019.



Amélioration de notre proposition de valeur pour les employés.

Dans le cadre de l'élaboration de sa marque d'employeur, Purolator a consulté les employés dans le cadre de différentes séances de groupes de discussion et d'entrevues avec la direction, et a examiné de manière exhaustive leurs commentaires (p. ex., sondages sur l'engagement, sondages de fin d'emploi et sondage de départ et sondage sur l'évaluation culturelle commandé) afin de définir le caractère unique de Purolator. Il est devenu évident que la particularité de Purolator est la possibilité pour les employés de travailler en équipe, de profiter d'occasions d'apprentissage et d'apporter leur contribution.

Ces constatations ont mené à l'élaboration d'une proposition de valeur et de nos principales campagnes internes et externes offrant aux candidats un aperçu concret de la culture de Purolator. Nous sommes fiers que notre campagne inaugurale mette en vedette un groupe diversifié d'employés de l'ensemble de notre entreprise.

Amélioration de la gestion du rendement des employés :

En 2018, nous avons lancé de nouvelles compétences comportementales par niveau et les avons intégrées à nos processus de gestion des talents, y compris la gestion du rendement. Par la suite, nous avons lancé un nouvel outil appelé Gestion du rendement en continu par l'entremise de SuccessFactors afin de faciliter les discussions et la rétroaction continues. Cet outil permet des rencontres plus régulières entre gestionnaire et employé, l'harmonisation des objectifs quotidiens, une rétroaction continue et un encadrement immédiat. Grâce à cette approche, les gestionnaires ont une visibilité accrue des activités et des réalisations des employés, ce qui leur permet de fournir de l'encadrement et des conseils. Les employés peuvent également donner et recevoir de la rétroaction en tout temps de la part de n'importe qui au sein de l'entreprise. Cette approche moderne adaptée aux appareils mobiles contribue à accroître la satisfaction et l'engagement des employés et à favoriser un rendement plus élevé correspondant à nos objectifs d'entreprise.



Offrir de nouvelles occasions d'apprentissage et de perfectionnement

Purolator est une entreprise qui met l'accent sur ses employés. Notre entreprise n'est prospère que si elle offre à ses employés un milieu de travail sain et sécuritaire. Elle doit donc s'assurer que les bonnes personnes occupent les postes adéquats et reçoivent le soutien dont elles ont besoin pour réussir. L'apprentissage n'est qu'une des façons de donner les moyens aux employés d'effectuer un travail exceptionnel de façon sécuritaire.

Nous sommes fiers de nos progrès en 2019. En fait, le sondage sur l'engagement des employés de cette année a révélé que 83 % des employés professionnels étaient d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait que Purolator leur offre des occasions d'apprentissage et de perfectionnement.

Programme de formation sur l'amélioration continue Lean Six Sigma :

Nous avons lancé la formation sur l'amélioration continue Lean Six Sigma en 2019, ce qui a permis à plus de 1 300 employés d'obtenir la certification Ceinture jaune, Ceinture verte et Ceinture noire à l'échelle de l'entreprise. Les employés qui dirigent des projets d'amélioration continue Lean ont généré des économies et des revenus de plus de 24 millions de dollars pour l'entreprise.

Programme de mentorat :

En 2019, nous avons lancé notre programme de mentorat. Celui-ci offre de nouvelles occasions d'apprentissage et de perfectionnement pour les mentors et les mentorés, et il est accessible à tous les employés. Les employés définissent eux-mêmes leurs forces en vue du jumelage avec un mentor, les critères principaux étant les compétences et les habiletés spécialisées. Afin de créer des relations de mentorat efficaces, les participants ont accès à des ressources de soutien. Les participants actuels sont des employés syndiqués et non syndiqués, jusqu'au niveau de directeur. Nous assurons la surveillance du programme et les améliorations futures comprendront l'intégration d'indicateurs de rendement clés et de capacités de suivi.

Expérience d'intégration améliorée :

Nous avons amélioré notre programme d'intégration pour les employés professionnels afin d'ajouter des éléments de formation et de perfectionnement et d'assurer leur réussite à long terme chez Purolator. Les employés professionnels ont droit à un calendrier d'intégration propre à leur poste préparé par leur gestionnaire, qui comprend les principales activités, y compris le partenariat avec un coach en intégration, des réunions avec les coéquipiers et les principaux intervenants, la formation propre au

poste, l'achèvement de la formation Ceinture jaune Lean Six Sigma, et des visites aux dépôts et au centre de tri locaux.

Les nouveaux employés suivent ensuite des formations en ligne sur la gestion des talents, qui leur permettent d'en savoir plus sur les processus de gestion du rendement et des talents de Purolator, ainsi que sur le modèle de compétences comportementales de l'entreprise qui définit les compétences clés requises pour réussir à chaque échelon. Durant les 30 premiers jours, les professionnels établissent des objectifs de rendement pertinents qui cadrent avec la stratégie organisationnelle.

Le sondage sur l'engagement des employés de 2019 de Purolator a démontré l'incidence du programme d'intégration sur les nouveaux employés : 85 % des employés qui travaillent pour Purolator depuis moins de trois mois ont un niveau élevé d'engagement, comparativement à la norme générale d'IBM de 71 %.

Accent sur la santé et la sécurité au travail

Protéger la santé physique et psychologique de nos employés pour qu'ils puissent retourner à la maison sains et saufs, chaque jour.

Ce que cela signifie pour nous

Nous savons que nos employés de première ligne sont exposés à une grande variété de risques physiques tout au long de leur journée de travail, qu'il s'agisse d'un courrier qui conduit sur des routes glacées dans des quartiers résidentiels ou de membres de l'équipe qui travaillent près des convoyeurs et dans les allées dans nos entrepôts de livraison. Nous sommes également conscients de l'importance de la santé mentale dans le bien-être de nos employés, ainsi que du rôle essentiel que joue le travail dans la qualité de leur vie quotidienne.

Nos employés sont notre atout le plus important, comme en témoigne notre valeur de **Priorité aux personnes**. Purolator s'engage à motiver et à développer son équipe afin de lui permettre de réussir dans un milieu de travail sain et sécuritaire. Nous visons à fournir à nos employés les outils et les compétences nécessaires pour qu'ils puissent retourner chez eux sains et saufs chaque jour.

Notre vision est d'être le milieu de travail le plus sécuritaire de l'industrie au Canada.

Notre approche

Notre vision est d'être le milieu de travail le plus sécuritaire de l'industrie au Canada. À Purolator, nous y parvenons grâce à nos politiques et procédures en matière de santé et de sécurité, à la formation et aux mesures de contrôle. Nous évaluons notre rendement au moyen des taux de fréquence des maladies, des blessures et des accidents de la route. Tous ces aspects témoignent d'une solide culture de sécurité. Nous mettons l'accent sur le développement :

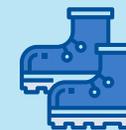
- **D'une culture de sécurité interdépendante**, où nos employés peuvent compter les uns sur les autres pour prendre les bonnes décisions.
- **De normes de sécurité de premier ordre** qui nous aident à réfléchir et à effectuer notre travail de façon sécuritaire.
- **D'outils numériques efficaces** qui nous permettent de prendre les bonnes décisions en temps réel et de mieux exécuter notre travail.

Un système de responsabilité interne intégré se trouve au cœur des initiatives de santé et sécurité de Purolator. Pour y parvenir, chaque établissement de Purolator a un comité de santé et de sécurité au travail responsable d'assurer

la participation des travailleurs et d'obtenir leur avis lors de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation du système de gestion de la santé et de la sécurité. Les membres du comité participent à toutes les évaluations de l'hygiène du travail pouvant avoir lieu dans leur établissement, organisent des réunions mensuelles, effectuent des inspections en milieu de travail et communiquent les renseignements pertinents sur tous les aspects de la santé et de la sécurité au travail aux employés dans leur lieu de travail.

Tous nos employés et entrepreneurs sont couverts par notre système de gestion de la sécurité (GRI403-8).

Dans le cadre du système de gestion de la santé et de la sécurité, des évaluations des risques et des dangers liés à l'emploi sont menées régulièrement afin de déterminer et de mettre en place les contrôles appropriés pour gérer la sécurité des employés. Pour exécuter leur travail de façon sécuritaire, les employés de première ligne reçoivent une formation sur la santé et la sécurité, ont accès aux procédures d'exploitation sécuritaire et, selon leur fonction, ont accès à de l'équipement et à des dispositifs de protection (p. ex., chaussures de sécurité, gants et protection auditive).



La sécurité en action

Notre programme volontaire de bottes cotées selon l'échelle à flocons lancé en 2018 est l'une des façons dont nous aidons nos employés de première ligne à effectuer leur travail en toute sécurité. Chaque courrier reçoit des bons pour l'achat de bottes spécialement conçues et fabriquées pour assurer une traction sur les surfaces mouillées et glacées. Les courriers qui ont choisi de participer à ce programme constatent les résultats. Depuis le lancement du programme, les courriers qui ont choisi de porter des bottes durant la période hivernale de 2019 ont enregistré moins de chutes graves.



Commencer du bon pied : Pleins feux sur nos programmes de formation sur la sécurité

Nous avons amélioré la façon dont les nouveaux employés reçoivent l'information sur les politiques, les procédures et les attentes abordées dans plusieurs formations en ligne. Notre objectif était d'améliorer l'expérience d'intégration des employés tout en maintenant ou en améliorant la connaissance de ces politiques. Celles-ci comprennent, notamment, la *Gestion de crise de Purolator – Employés*. Tous les employés à l'échelle de l'entreprise, peu importe leur rôle, ont désormais une expérience d'intégration uniforme dès le premier jour. L'orientation est plus intéressante et interactive, et couvre les politiques, les procédures et les protocoles de sécurité clés.

Principes relatifs à la sécurité – Huit risques communs (1 164 formations terminées) :

Tous les employés de première ligne ont une deuxième journée de formation prévue pour l'intégration en matière de sécurité. Tout au long de la journée, les nouveaux employés effectuent des activités pratiques qui renforcent les comportements sécuritaires dans le dépôt (comme le port d'équipement de protection individuelle, les pratiques de levage sécuritaires et les principes de sécurité relatifs aux convoyeurs). Cette séance est suivie d'une formation propre au poste et de plusieurs points de contrôle en milieu de travail qui permettent de veiller à ce que les employés soient en mesure d'effectuer leurs tâches de façon sécuritaire.

Visites de sécurité de l'établissement (1 490 visites terminées) :

Nous avons amélioré la visite de sécurité de l'établissement en y ajoutant des arrêts dans les lieux clés où les messages importants sur ces zones peuvent être obtenus dans plusieurs formats. Nous pouvons ainsi veiller à ce que les nouveaux employés sachent comment circuler dans leur lieu de travail en toute sécurité et où accéder rapidement à des endroits précis en situation d'urgence.

Formation simulée sur la conduite préventive (217 séances terminées) :

Notre théorie de la conduite préventive et notre formation de conduite simulée pour les courriers traitent des risques évitables courants. De plus, l'encadrement assure l'application des pratiques de conduite sécuritaire.

Amélioration continue en 2019

Nous sommes fiers des jalons importants que nous avons franchis en matière de santé et de sécurité en 2019 :

- Conception du cadre intégré du système de gestion de la santé et de la sécurité et d'un modèle de gouvernance pour l'entreprise
- Réalisation de l'évaluation de référence sur la sécurité de l'entreprise (dépôts) visant à cerner les lacunes en matière de conformité et de culture de sécurité
- Achèvement de la conception de la réorganisation en matière de

santé et de sécurité et expansion de l'équipe de retour au travail

- Amélioration des programmes d'intégration et de formation des conducteurs

Le travail visant à établir une culture de santé et de sécurité de premier ordre n'est jamais terminé. En 2019, Purolator a investi dans plusieurs initiatives liées à la santé et à la sécurité au travail, y compris la santé mentale et le bien-être, afin de veiller à ce que l'entreprise demeure un excellent milieu de travail. Dans le cadre de notre culture d'amélioration continue Lean, nous avons cerné les points à améliorer de notre système de gestion de la santé et de la sécurité axé sur les risques dans le cadre d'une vérification externe de la santé et la sécurité menée l'année précédente. Cette vérification a donné lieu à des évaluations de la sécurité dans plus de 90 dépôts de Purolator en 2019.

Purolator considère l'amélioration continue comme très importante et s'est concentrée sur l'amélioration fondamentale des programmes de santé et de sécurité en 2019. Afin de prévenir les incidents courants dans les dépôts, l'équipe de direction de l'Exploitation a planifié un appel hebdomadaire durant lequel les incidents qui se sont produits aux dépôts et les leçons apprises sont abordés, favorisant ainsi l'apprentissage continu. Cet appel est animé par le chef



La sécurité en action

Ashley Brand est une humble héroïne. En septembre 2019, Ashley effectuait une livraison à un restaurant McDonald's lorsqu'un homme âgé s'est effondré dans la file d'attente. Elle a mis à profit sa formation en premiers soins et elle lui a porté secours. Pendant qu'Ashley pratiquait la réanimation cardiorespiratoire, le personnel de McDonald's a composé le 9-1-1. Lorsque l'homme a recommencé à respirer, Ashley est demeurée avec lui jusqu'à l'arrivée des ambulanciers.

Elle a été récompensée par l'équipe de Scarborough, qui lui a remis un prix pour sa bravoure. Elle a également reçu un prix du Centre d'excellence de notre entreprise.



de l'exploitation ou le chef des ressources humaines, et l'incident est décrit par le gestionnaire de l'établissement où il s'est produit. Par la suite, un examen de la détermination des causes fondamentales et des leçons apprises est effectué. Ensuite, l'évaluation des risques est examinée et l'analyse des dangers est mise à jour, au besoin, afin d'éviter que la situation ne se reproduise.

Une grande partie de ce travail forme les éléments de base du nouveau système de gestion de la santé et de la sécurité qui sera mis au point en 2020 et qui touche tous les employés, les entrepreneurs et les sous-traitants, ainsi que les activités dans tous les établissements de Purolator et sur la route.

Aider les employés à s'épanouir : Pleins feux sur les initiatives de sensibilisation à la santé mentale et les pratiques inclusives

Notre stratégie de bien-être mental vise à soutenir les employés en leur offrant un environnement qui favorise leur bien-être physique, psychologique, social, mental et émotionnel. L'an dernier, nous avons actualisé nos documents sur les politiques et les procédures, et fourni des conseils et de la formation sur les mesures d'adaptation, le retour au travail et l'invalidité. Cette année, nous avons mis l'accent sur la promotion des programmes et services de soutien offerts par l'entremise de notre Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF). Certaines de ces activités sont décrites ci-après.

Prendre soin de sa santé mentale

À l'automne 2019, Purolator a lancé Thrive, un programme de bien-être conçu pour aider les employés à demeurer en bonne santé physique, mentale et financière, ainsi qu'à développer leur résilience sur ces plans. Ce programme a offert diverses initiatives, notamment des programmes de conditionnement physique et de nutrition, des conseils en matière de finances et de planification, ainsi que de la sensibilisation et de l'éducation sur les préjugés courants et personnels associés à la santé mentale :

- Semaine de sensibilisation aux maladies mentales :** Dans le cadre de son engagement envers la santé mentale et la sécurité, Purolator a souligné la Semaine de sensibilisation aux maladies mentales, du 6 au 12 octobre, ainsi que la Journée mondiale de la santé mentale, le 10 octobre. Durant cette période, nous avons sensibilisé et informé les employés sur l'importance de la santé mentale afin de combattre les préjugés personnels et de la société.
- Novembre est le Mois de la littératie financière :** Purolator a incité ses employés à l'échelle du pays à prendre le contrôle de leurs finances, à réduire leur stress financier et à apprendre comment bâtir un avenir sécuritaire sur le plan financier en rencontrant certains de nos experts externes.

- Renouvellement de l'inscription aux avantages sociaux et examen du régime de retraite :** Durant le Mois de la littératie financière, les employés ont été invités à passer en revue leur régime de retraite et leurs autres investissements et ont reçu des rappels au sujet de la période de renouvellement de l'inscription aux avantages sociaux flexibles.



Faciliter l'accès aux ressources en santé mentale

Notre objectif est d'aider nos employés à en apprendre davantage sur leur propre santé mentale et sur la façon de soutenir d'autres personnes qui pourraient être aux prises avec un problème de santé mentale. En 2019, en partenariat avec le fournisseur du PAEF, l'équipe de la Rémunération globale a lancé une importante campagne promotionnelle encourageant l'utilisation des vastes ressources en santé mentale, en santé en général et en bien-être qui leur sont offertes. Dans l'ensemble, nous avons enregistré une utilisation globale du PAEF de 11,41 %, soit une augmentation par rapport à 2017 et à 2018. Bien que nous demeurons encore sous la moyenne de l'industrie et celle de la norme nationale, nous nous engageons à les dépasser.

En 2019, l'équipe de la Rémunération globale de Purolator a également lancé le programme de soins de santé virtuels de la Cleveland Clinic Canada. Les employés peuvent communiquer avec un professionnel de la santé par vidéoconférence au sujet de problèmes de santé non urgents à l'aide de l'application Express Care Online® se trouvant dans l'App Store ou dans Google Play. Après avoir téléchargé l'application et s'être inscrits à TytoClinic®, les employés peuvent utiliser des outils de diagnostic comme un thermomètre ou un stéthoscope pour effectuer une évaluation de santé au travail, dans la salle de premiers soins.

Formation de sensibilisation à la santé mentale

Le 25 juin 2019, dans le cadre de notre stratégie pluriannuelle en matière de santé mentale, nous avons lancé notre programme de formation en ligne intitulé Les composantes d'une santé mentale saine, à l'intention de tous nos employés de première ligne. Ce programme, élaboré en partenariat avec notre fournisseur du PAEF, Morneau Shepell, comprend six modules de formation, dont trois sont obligatoires. Les employés ont douze mois pour terminer la formation et chaque module a une durée d'environ dix à quinze minutes.

Le programme en santé mentale est

Notre objectif est d'aider nos employés à en apprendre davantage sur leur propre santé mentale et sur la façon de soutenir d'autres personnes qui pourraient être aux prises avec un problème de santé mentale.

attribué automatiquement à tous les nouveaux employés embauchés après le lancement initial. En décembre 2019, nos employés de première ligne avaient terminé plus de 4 500 cours individuels, un taux d'achèvement des cours obligatoires équivalant à environ 15 %. Ce résultat est considéré comme étant un bon départ pour le programme, étant donné que les employés de première ligne se concentrent principalement sur l'exécution opérationnelle durant les quatre derniers mois de l'année.

Formation sur les premiers soins en santé mentale :

À l'automne 2019, notre premier groupe d'employés a terminé avec succès le programme de formation en classe de deux jours et a obtenu la certification de secouriste en santé mentale de la Commission de la santé mentale du Canada. Des participants de tous les niveaux de l'entreprise et de partout au pays ont été sélectionnés par leur gestionnaire de personnel. Dans le cadre du programme continu de certification en premiers soins en santé mentale, 21 employés de l'ensemble de l'entreprise ont obtenu la certification et sont disponibles pour offrir du soutien à leurs collègues dans leur lieu de travail respectif. Ce programme se poursuivra en 2020 et par la suite.

« Je suis chanceux de faire partie d'une organisation qui veut faire de la sensibilisation en matière de santé mentale et éliminer la culture de préjugés qui y est associée. » – Participant à la formation

Purolator collaborera avec la Commission de la santé mentale du Canada afin de former des répondants en premiers soins en santé mentale (PSSM) dans tous les établissements de Purolator. Nous avons pour objectif d'avoir un répondant en PSSM dans chaque établissement et plusieurs dans les grands établissements comme les centres de tri et les dépôts.

Formation pour les gestionnaires d'employés

Nous visons à fournir à nos gestionnaires de personnel les outils nécessaires pour aborder la santé mentale au travail. Pour ce faire, nous offrons une formation axée sur la réduction de la stigmatisation entourant la santé mentale, la gestion des mesures d'adaptation au travail et le soutien aux employés aux prises avec des problèmes de santé mentale. Ce module de formation sera inclus dans notre programme de perfectionnement des gestionnaires, Evolve.

En 2019, les animateurs désignés ont terminé le programme de formation des formateurs L'esprit au travail de la Commission de la santé mentale du Canada afin d'être en mesure d'élaborer du contenu pertinent sur la santé mentale pour nos gestionnaires de personnel. La formation est en cours d'élaboration et son lancement est prévu pour 2020.

Accent sur la diversité et l'inclusion

Saisir le caractère unique de nos employés et créer un environnement qui valorise et respecte les individus pour leurs talents, leurs compétences et leurs capacités au profit de la collectivité.

Ce que cela signifie pour nous

À Purolator, la diversité se rapporte à l'individu. Il s'agit de la variété de dimensions, de qualités et de caractéristiques uniques que nous possédons tous. Nous considérons que l'inclusion se rapporte au collectif. Notre culture axée sur l'équité adopte, respecte, accepte et valorise la différence, et nos paroles et nos actes le démontrent.

Nous croyons que le fait d'avoir des employés d'origines culturelles diverses et possédant des expériences différentes favorise le débat et la résolution de problèmes, et permet de trouver des solutions novatrices aux défis commerciaux de l'entreprise. Nous intégrons la diversité et l'inclusion de notre effectif à nos choix d'embauche, aux occasions d'apprentissage et de perfectionnement que nous offrons et à la façon dont nous nous traitons mutuellement.

Notre approche

Un environnement de travail diversifié et inclusif permet aux employés de réaliser leur plein potentiel. Notre objectif est de perfectionner les talents à toutes les étapes du cycle de vie de l'employé. Dans cette optique, notre plan stratégique de gestion des talents nous permet d'adopter une approche proactive pour attirer, gérer et perfectionner les talents. Nous utilisons les profils de rôle et les besoins en matière de compétences comme moyens de déterminer les compétences essentielles à développer chez tous les employés.

Nous nous engageons à bâtir l'entreprise la plus diversifiée et la plus inclusive à tous les niveaux. En plus d'offrir des chances égales à nos employés sur le plan du développement des talents, nous avons mis en place un certain nombre d'initiatives visant à améliorer le soutien stratégique et le parrainage par la haute direction et à intégrer l'inclusion dans tous nos programmes et initiatives.

Amélioration continue en 2019

Purolator a connu une croissance record en 2019, grâce à ses employés, à leur incroyable diversité de pensée et de perspectives, d'expériences et d'origines uniques. Dans cette optique, nous sommes fiers d'avoir été récompensés par le prix de l'une des cultures d'entreprise les plus admirées au Canada de 2019 – Meilleure stratégie de gestion des talents (Canadian HR Awards).

D'après les résultats du sondage MaVoix 2019, 76 % des employés conviennent que Purolator s'est engagée à offrir des chances égales à l'ensemble du personnel. Ce résultat est positif, mais nous devons continuer de veiller à ce que nos employés d'un océan à l'autre aient le sentiment de pouvoir saisir ces occasions et d'avoir la possibilité de façonner notre entreprise pour qu'elle réponde à leurs besoins.



La diversité et inclusion en action

La Journée internationale des femmes est le moment où nous soulignons les efforts de lutte pour atteindre l'égalité des sexes et défendre les droits des femmes partout au monde. Cette année, nous avons organisé une table ronde afin de partager nos points de vue sur la façon de penser équitablement, de bâtir intelligemment et d'#InnoverPourTransformer.

Notre table ronde a réuni un groupe de femmes de l'entreprise, qui ont offert leur point de vue unique sur la façon dont les personnes et l'entreprise peuvent arriver à innover pour transformer.



Bonne Journée internationale des femmes



La diversité et inclusion en action

La diversité de pensée et de perspectives, d'expériences et d'origines uniques fait partie de l'ADN de Purolator.

En tant que coprésidentes du Comité national sur la diversité et l'inclusion de Purolator, Shikha Gandhi, vice-présidente, Finances, Services d'entreprise, et Sue-Lynn Noel, vice-présidente, avocate-conseil générale et secrétaire générale, le savent très bien. Dans le cadre de leurs fonctions au sein du Comité, elles aident à promouvoir les initiatives en matière de diversité à l'échelle de l'entreprise.

Shikha affirme que le Comité est né de l'appel à l'action de John Ferguson pour créer le milieu de travail le plus inclusif et accessible au Canada. Il met l'accent sur la promotion d'un environnement où les quatre groupes désignés sous-représentés du Canada – les femmes, les personnes handicapées, les personnes de couleur et les Autochtones – se sentent habilités et ont des chances égales. « Le mandat du Comité vise également les nouveaux arrivants au Canada et les personnes LGBTQ+. Pour moi, c'est phénoménal (de la part Purolator) », ajoute-t-elle.

« Le Comité sur la diversité et l'inclusion est une plateforme unique pour faire connaître les enjeux liés à la diversité et à l'inclusion », affirme Sue-Lynn.

Guidant l'avenir, le Comité sur la diversité et l'inclusion élaborera de nouveaux programmes de formation, des ateliers et d'autres initiatives visant à favoriser un milieu de travail riche et dynamique pour tous.

Au cours des dernières années, nous avons mis l'accent sur l'élaboration de principes de base de la diversité et de l'inclusion qui cadrent avec nos objectifs d'affaires :

- Plan d'équité en matière d'emploi 2020-2025
- Cadre de gouvernance et de responsabilisation en matière de diversité et d'inclusion
- Stratégie de diversité et d'inclusion
- Stratégie de recrutement en matière de diversité
- Stratégie de communication sur la diversité et l'inclusion

La prochaine étape consiste à déterminer plusieurs indicateurs de rendement clés (IRC) nous permettant de suivre notre progression vers l'atteinte de nos priorités et de nos objectifs, pour tenir notre entreprise responsable d'incarner nos valeurs. Ce travail s'ajoute à nos efforts visant à effectuer davantage de sensibilisation en milieu de travail et à déstigmatiser la santé mentale grâce à la formation et à l'éducation.

Pleins feux sur une équipe de direction diversifiée et inclusive

Il est également important d'avoir une équipe de direction diversifiée et inclusive. C'est pourquoi nous explorons de nouvelles façons d'enrichir l'expérience de nos talents et de favoriser la croissance de la prochaine génération de leaders uniques.

Comité de la direction sur la diversité et l'inclusion.

Le comité de la direction est composé de cadres supérieurs de l'ensemble de notre entreprise qui peuvent apporter des changements positifs au sein de leur secteur d'activité respectif. Ensemble, ces leaders assurent un soutien stratégique et le parrainage afin de promouvoir l'inclusion dans tous nos programmes et initiatives.

« Je suis fière de l'approche de Purolator en matière de diversité et d'inclusion et des progrès réalisés dans ce domaine. En même temps, il reste encore beaucoup à faire. Je me réjouis à l'idée d'en faire un impératif d'entreprise pour entraîner de vrais changements et ajouter une valeur énorme au cours des prochaines années. »



– Shikha Gandhi, coprésidente, Comité de la direction sur la diversité et l'inclusion

Programme de perfectionnement des futurs leaders.

Ce programme, lancé en 2019, a permis d'offrir à tous les gestionnaires de personnel une formation sur les meilleures pratiques en matière de gestion des talents afin d'éliminer les préjugés, de promouvoir l'inclusion, d'accroître l'uniformité et de renforcer la valeur de la planification de carrière et du perfectionnement. Ce programme accélère le perfectionnement des futurs leaders grâce à des parcours de perfectionnement souples et personnalisables qui peuvent comprendre de l'encadrement personnel, du mentorat, de la formation externe, des affectations spéciales, des projets et des rotations de postes.

Programme de mentorat.

Notre programme de mentorat offre de nouvelles occasions d'apprentissage et de développement pour les mentors et les mentorés. Après avoir déterminé leurs forces, les employés sont jumelés à un mentor et à des ressources de soutien appropriés. En 2019, 54 % de nos mentorés étaient des femmes. À mesure que le programme évolue, nous nous réjouissons à l'idée d'inclure des indicateurs de rendement clés et des capacités de suivi.

Points saillants du rendement

Indicateur : Diversité des employés

GRI 405-1

Diversité des employés	2015	2016	2017	2018	2019
Diversité des cadres supérieurs (%)					
Sexe					
Femmes	-	-	-	-	21 %
Hommes	-	-	-	-	79 %
Autres indicateurs de diversité (%)					
Représentation des personnes handicapées	-	-	-	-	6 %
Représentation des minorités visibles	-	-	-	-	14 %
Représentation des Autochtones	-	-	-	-	0 %
Diversité des employés non cadres (%)					
Sexe					
Femmes	-	-	20 %	20 %	20 %
Hommes	-	-	80 %	80 %	80 %
Autres indicateurs de diversité dans l'ensemble de l'effectif (%)					
Représentation des personnes handicapées	-	-	1,8 %	4,7 %	4,5 %
Représentation des minorités visibles	-	-	23,3 %	26,8 %	27 %
Représentation des Autochtones	-	-	2,4 %	3,3 %	3,2 %

Veuillez consulter les annexes pour obtenir l'information applicable sur les hypothèses, la portée et les limites.

Protéger notre planète



Offrir l'avenir de façon responsable

Favoriser des changements réfléchis à Purolator

Habiliter nos employés

Protéger notre planète

Aider nos voisins

Annexe

Accent sur la lutte contre les changements climatiques

Gérer nos émissions de GES et prendre en considération les répercussions et les risques environnementaux liés au climat.

Ce que cela signifie pour nous

Les scientifiques s'entendent pour dire que le climat de la planète est en train de changer en raison des activités humaines. Ce changement continuera de s'intensifier et constitue le défi environnemental le plus important auquel notre monde est confronté aujourd'hui.

Nos activités sont liées aux changements climatiques de bien des façons, surtout que nous continuons d'élargir notre portée afin de rejoindre davantage de personnes, d'entreprises et d'endroits au pays et dans le monde. Nous avons un rôle essentiel à jouer dans la lutte contre les risques liés aux changements climatiques dans l'industrie du transport, notamment en limitant notre contribution

aux émissions mondiales de GES associées à la consommation d'énergie et de carburants. Selon un inventaire détaillé des émissions, à l'aide de la norme ISO 14064-1 (et de la convention du WBCSD sur les GES), nos émissions directes sont principalement attribuables à la combustion sur place de carburants, utilisés pour l'exploitation des immeubles et des émissions mobiles provenant du parc de véhicules directement exploité par Purolator.

Purolator est bien placée pour faire preuve de leadership en matière de changements climatiques et pour faciliter la transition vers une économie plus écoénergétique et à faibles émissions de carbone. Nous sommes déterminés à investir dans des véhicules, des immeubles et des technologies durables afin de

transformer Purolator en une économie résiliente à faibles émissions de carbone et d'être reconnus comme une entreprise canadienne efficace et responsable.

En plus de notre incidence sur le climat, les risques physiques et de transition liés aux changements climatiques peuvent avoir une incidence sur notre capacité à réaliser nos activités futures. L'atténuation de ces risques offre toutefois à Purolator la possibilité d'explorer l'utilisation efficace des ressources et l'adoption de produits et services à faibles émissions.

Notre approche

Notre approche à l'égard des changements climatiques continue d'évoluer. Nous effectuons un suivi continu de nos émissions afin de

comprendre notre rendement actuel et de cerner les possibilités d'amélioration. Depuis 2007, nous avons réalisé un inventaire exhaustif des GES conforme aux meilleures pratiques. Il constitue une preuve de l'engagement de Purolator à gérer activement notre impact environnemental. L'inventaire et l'étude des GES ont préparé le terrain pour nos initiatives en matière de développement durable et nous ont aidés à comprendre l'ampleur et la distribution des émissions de GES associées à nos activités.

Notre stratégie est évolutive, puisque nous intégrons de meilleures pratiques et des conseils sur la stratégie et la gestion.

Nous avons un rôle essentiel à jouer dans la lutte contre les risques liés aux changements climatiques dans l'industrie du transport, notamment en limitant notre contribution aux émissions mondiales de GES associées à la consommation d'énergie et de carburants.

Amélioration continue

En 2019, nous avons entrepris une étude approfondie afin de soutenir l'élaboration d'objectifs de réduction des émissions alignés sur les connaissances scientifiques. Maintenant, nous sommes fiers de travailler à atteindre l'objectif de zéro émission nette d'ici 2050.

Gestion des émissions de notre parc de véhicules

Purolator met à l'essai une variété de solutions durables pour effectuer des livraisons dans les régions urbaines du Canada. Nous avons déployé une flotte de vélos cargo électriques avec la Ville de Montréal. Les bicyclettes recevront progressivement de plus en plus d'envois à partir de nos dépôts de Ville-Saint-Pierre et d'Anjou, au Québec. Ce projet pilote s'inscrit dans le cadre de notre programme de solutions de livraison dans le centre-ville de notre équipe de recherche et développement dont l'objectif est de gérer les répercussions des livraisons du dernier kilomètre. Le projet vise à nous aider à trouver des façons de livrer rapidement les colis aux clients dans les zones densément peuplées, comme les secteurs urbains achalandés, tout en réduisant nos émissions de GES globales en ville.

Le secteur de l'essai a été choisi par la Ville de Montréal. L'objectif était de réduire le nombre de gros camions de livraison qui parcourent les rues. Nous avons créé un point central où déposer les envois pour qu'ils soient livrés par des

véhicules plus petits afin de réduire la congestion routière et la consommation de carburant et de diesel.

Le projet pilote d'un an devrait bientôt être mis à l'essai dans d'autres grandes villes canadiennes.

Purolator a établi un partenariat avec le Smart Freight Centre du Transportation Research Institute de l'Université de Toronto pour mener une étude pilote sur la faisabilité du tricycle cargo à assistance électrique, afin d'évaluer leur efficacité sur un itinéraire de livraison. Le projet a été réalisé sur le campus du centre-ville de l'Université de Toronto. L'étude a également analysé des paramètres de fonctionnement précis comme le stationnement, la vitesse, la demande, la capacité, le coût, la fiabilité et les restrictions réglementaires associées aux vélos cargo électriques. Les résultats obtenus sont positifs et révèlent que le remplacement d'un véhicule de livraison Curbside par un vélo cargo électrique permet de réduire les émissions de GES de 1,9 tonne métrique de CO₂ par année. L'étude a présenté un solide argumentaire pour l'élaboration de règlements uniformes et de restrictions applicables aux vélos cargo électriques, ainsi que sur la construction d'une infrastructure cyclable qui peut rendre les projets pilotes comme ceux-ci plus facilement réalisables.

Au cours des prochaines années, nous prévoyons mettre en place de nouveaux

véhicules dotés de technologies de pointe à l'échelle du pays afin d'améliorer le rendement en matière de livraison et la sécurité. Nous déploierons notre première vague de véhicules électriques pour compléter notre flotte actuelle de 323 véhicules électriques hybrides afin de réduire nos émissions de GES. Nous utiliserons également une technologie sophistiquée pour le parc de véhicules afin d'optimiser nos itinéraires, de regrouper les colis et de tirer profit des données.

En 2019, **nous avons retiré 358 vieux véhicules et acheté 767 véhicules à faible consommation d'essence.** Il s'agissait de remorques, de camions, de tracteurs et de fourgonnettes neufs.

Gestion des émissions en action

Purolator s'est jointe à la Urban Delivery Solutions Initiative (initiative de solutions de livraison urbaine), dirigée par le Pembina Institute. Cette initiative est un réseau national d'organisations qui travaillent à la modernisation des opérations de transport de fret en milieu urbain au Canada. En unissant leurs efforts, des entreprises, des universités, le gouvernement et des organismes sans but lucratif peuvent partager et promouvoir des initiatives liées au transport de fret urbain efficaces et durables en plus de mobiliser des intervenants. Cette initiative permettra de mener des recherches axées sur les besoins afin de combler les lacunes en matière de connaissances et d'information dans la planification du transport de fret en milieu urbain. Elle aidera Purolator à déterminer les projets pilotes qui ont la capacité de réduire les émissions de GES et de résoudre les problèmes de congestion et de livraison dans les milieux urbains. Nous sommes impatients de mettre en œuvre les meilleures pratiques de l'industrie et de préconiser conjointement la modernisation des politiques, des normes et des règlements. Les partenaires fondateurs de cette initiative sont Purolator, Postes Canada, UPS et Fresh City Farms.



Gestion des émissions de l'entreprise

Le nouveau siège social de Purolator occupe près de 90 000 pieds carrés et est situé au 2727, boulevard Meadowpine, à Mississauga, en Ontario. Le bâtiment certifié LEED Or (Leadership in Energy and Environmental Design) laisse entrer la lumière naturelle et est conçu pour favoriser la créativité et l'innovation. Le chauffage, la climatisation et la ventilation de l'immeuble sont contrôlés au moyen d'un système automatisé qui permet le réglage de la température et améliore la qualité de l'air à l'intérieur. Le bâtiment est conçu pour réduire les déchets, économiser l'énergie et diminuer la consommation d'eau. Les employés et les visiteurs ont accès à 21 bornes de recharge électrique. Le nouveau siège social comprend également une salle multiconfessionnelle inclusive, des toilettes neutres, un centre de conditionnement physique, un café, des salles de premiers soins et des espaces verts.

Points saillants du rendement

Indicateur : Émissions des champs d'application 1 à 3

Le total annuel des émissions de GES de Purolator en 2019 s'élève à 365 554 tonnes d'équivalent CO₂. 35 % de ces émissions totales, soit 129 339 tonnes d'équivalent CO₂, étaient associées au champ d'application 1, qui comprend le parc de véhicules appartenant à Purolator, la consommation de carburant sur place et les rejets fugitifs de réfrigérant; environ 2 % des émissions, soit 5 559 tonnes d'équivalent CO₂, étaient associées au champ d'application 2, qui comprend la consommation d'électricité achetée; les 63 % restants, ou 230 657 tonnes d'équivalent CO₂, étaient attribuables au parc de véhicules en sous-traitance, aux émissions du parc de véhicules terrestres en amont (propriété de l'entreprise et sous-traités) et à la production de déchets.



Émissions absolues

Malgré l'expansion importante de nos activités depuis 2015, **nous avons réduit considérablement nos émissions directes**. La diminution des émissions de notre parc de véhicules et l'augmentation des émissions des transporteurs aériens sous-traitants peuvent être attribuées aux changements dans les opérations de transport aérien. La transition d'un transporteur aérien dédié à la sous-traitance des activités aériennes a donné lieu à des gains d'efficacité importants; les avions transportent plus de colis et nous pouvons utiliser une plus grande diversité d'avions à faible consommation de carburant.

Les émissions absolues, y compris les **émissions des champs d'application 1, 2 et 3, ont augmenté depuis la période de 2015**, en raison de l'amélioration de l'exhaustivité de notre inventaire effectué en 2019 et de l'ajout de nouvelles sources d'émissions. Cette année, nous avons également élargi nos sources d'émissions indirectes pour inclure les déchets solides dans nos émissions du champ d'application 3.

Émissions des champs d'application 1 et 2

Purolator a livré 13 millions de colis de plus qu'en 2018. En 2019, nous avons livré plus d'un quart de milliard de colis et généré des revenus annuels de 1,93 milliard de dollars. Notre parc de véhicules (émissions du champ d'application 1) a parcouru 10 millions de kilomètres supplémentaires. Compte tenu de la croissance importante enregistrée en 2019, les émissions de GES de **notre parc de véhicules étaient de 9 % supérieures** à celles de l'année précédente.

Les avantages de la gestion des émissions de la Société, comme les améliorations apportées aux immeubles, se concrétisent, avec une **réduction de 3 % des émissions directes provenant des immeubles, du chauffage et de la réfrigération**, et une réduction de la consommation d'énergie des immeubles entraînant une **réduction de 29 % des émissions indirectes du champ d'application 2**.

Émissions du champ d'application 3

Une pratique exemplaire découlant de l'initiative Science Based Targets encourage les entreprises de transport et de logistique à inclure les émissions indirectes (émissions en amont et en aval dans la chaîne de valeur de l'entreprise) dans leurs rapports de divulgation généraux, leurs cibles et leurs stratégies de gestion.

La transition du transport terrestre au transport ferroviaire pour un plus grand nombre de colis et d'un plus grand volume d'envois en 2018 et l'augmentation des volumes de fret acheminés par train ont entraîné une augmentation importante des émissions du champ d'application 3. Ces émissions représentent une petite partie, mais pourtant considérable, de l'ensemble de nos émissions. Étant donné que les émissions du transport ferroviaire produisent moins de carbone que celles provenant d'autres sources, comme les transporteurs aériens et les parcs de véhicules terrestres, le recours à ce type de transport pourrait entraîner des améliorations des émissions à plus long terme. Nous continuons de chercher des occasions d'utiliser des modes de transport produisant moins de carbone, comme le transport ferroviaire.

Nous nous efforçons d'améliorer l'exhaustivité de nos émissions du champ d'application 3 en incluant les sources d'émissions de nos filiales, comme Purolator International, ainsi que les émissions en amont et en aval associées aux déchets d'emballage.

Émissions par source (tonnes d'équivalent CO₂)

GRI 305-1, 2, 3

	2015	2016	2017	2018	2019	Écart (2015 - 2019)
Émissions totales de GES (champs d'application 1, 2, 3)	277 968	253 045	263 622	279 189	365 554	+32 %
Émissions directes de GES (champ d'application 1)						
Véhicules appartenant à l'entreprise	123 644	87 619	91 383	88 387	110 929	-10 %
Immeubles, chauffage et réfrigérants	18 937	15 952	17 758	18 304	18 410	-3 %
Émissions indirectes de GES - Électricité achetée (champ d'application 2)						
Immeubles, électricité	7 784	6 539	6 300	5 826	5 559	-29 %
Émissions indirectes de GES - Autres (champ d'application 3)						
Parcs de véhicules routiers de sous-traitants	73 359	81 317	86 770	86 455	84 986	+16 %
Transport aérien en sous-traitance	51 778	58 865	58 524	77 188	80 641	+56 %
Transport ferroviaire	2 466	2 754	2 887	2 766	5 098	+107 %
Déchets	-	-	-	264	1 284	-
Transport routier en amont	-	-	-	-	58 647	-

Veuillez consulter les annexes pour connaître la méthode de calcul détaillée, y compris la portée, les limites et les hypothèses connexes.

Accent sur les produits et services durables

Concevoir des produits et services pour offrir des options durables à nos clients.

Ce que cela signifie pour nous

Purolator s'est engagée à réduire au minimum les effets sur l'environnement de la production de déchets. Nous sommes conscients que notre chaîne d'approvisionnement, dont le secteur de l'Exploitation, produit une grande quantité de déchets de plastique et d'emballages. Il reste encore beaucoup de travail à faire pour faire progresser notre entreprise vers une économie circulaire.

Il reste encore beaucoup de travail à faire pour faire progresser notre entreprise vers une économie circulaire.

Notre approche

Nous devons continuer à innover et à offrir des produits et services durables à nos clients. Nos initiatives actuelles sont axées sur la réduction des déchets provenant de nos dépôts et du siège social. Nous sollicitons actuellement les recommandations de nos fournisseurs concernant l'achat d'emballages durables et neutres en carbone.

- **Offrir des options durables**

Purolator a mis à l'essai un programme avec Keurig pour permettre à ses clients de recycler les capsules de café (capsules K-Cup®) au Canada. Le programme pilote, mis en œuvre pour les clients commerciaux, vise à favoriser le recyclage des capsules. Une étiquette portant une adresse unique est fournie à l'expéditeur qui n'a qu'à l'apposer sur le colis de capsules K-Cups® usagées. Purolator

achemine ensuite l'envoi directement à un établissement de recyclage à Hamilton. En 2020, Purolator prévoit lancer un programme national qui permettra à tous les clients du Canada de recycler leurs capsules.

- **Participer à l'économie circulaire**

En 2019, nous avons travaillé avec une entreprise d'impact social et de durabilité pour gérer la mise hors service de nos articles et de notre mobilier de bureau. En partenariat avec l'entreprise, nous avons mis au point et lancé un programme qui permet de réutiliser, de recycler et de récupérer la valeur des articles de bureau qui n'ont pas été transférés au nouveau siège social. Le programme a été conçu pour favoriser une approche de RSE holistique tout en soutenant nos collectivités et en protégeant l'environnement. Dans le cadre du

programme, nous avons également mené une analyse exhaustive du cycle de vie afin de réduire au minimum les déchets et les émissions de GES. Nous avons évité d'envoyer 93 %² de nos meubles usagés à la décharge, ce qui a entraîné une réduction des émissions de GES de 374 tonnes d'équivalent de dioxyde de carbone (équivalent CO₂). Cela équivaut à retirer 79 véhicules de promenade de la route. Nous avons recyclé 59 % du mobilier de bureau et donné un autre 33 % à des organismes de bienfaisance.

² Couvre 75 % des établissements d'exploitation de Purolator. Les sources de déchets solides dont nous effectuons le suivi actuellement sont le carton, les matières organiques, le bois, le papier et le plastique souple. Au cours des prochaines années, nous avons l'objectif de faire le suivi de nos sources de déchets en amont et en aval, y compris les déchets d'emballage.

Amélioration continue en 2019 et par la suite

En 2020-2021, nous visons à améliorer l'exhaustivité et la qualité des données liées aux déchets produits dans le cadre de nos activités opérationnelles en mettant en œuvre un système de gestion des déchets et en travaillant ensemble afin de réduire la production de déchets et d'orienter la conception de nos produits et services. Nous cherchons à obtenir et à augmenter le pourcentage de matières recyclées et biodégradables et à réduire la quantité de matières plastiques à usage unique dans notre matériel d'emballage.

Points saillants du rendement

En 2019, Purolator a détourné 33 % de ses déchets solides des sites d'enfouissement. Dans nos dépôts, nous avons recyclé plus de 200 000 litres d'huile usée produits par l'utilisation et les réparations des véhicules.

Nous cherchons également à limiter la quantité d'emballages et de plastique à usage unique envoyée dans les sites d'enfouissement. Des options d'emballage durables sont offertes à nos clients. Les Purolator Express^{MD} Enveloppes et les Purolator Express^{MD} Pack sont fabriqués à partir de 95 % de matériaux recyclés et biodégradables, dont 25 % de matières post-industrielles. La Purolator Express^{MD} Enveloppe est également certifiée par la Forest Stewardship Council® (FSC®). Sa fabrication utilise 50 % moins d'eau et d'énergie que le matériau vierge.



Aider nos voisins



Accent sur l'investissement communautaire

Tenir nos promesses dans les collectivités où nous vivons et travaillons afin d'aider le Canada à éradiquer la faim.

Ce que cela signifie pour nous

Nous ne faisons pas qu'offrir des solutions et des services essentiels au Canada, nous tenons des promesses. 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 18 millions de livres d'aliments à des familles partout au Canada.

Notre approche

Le programme Blitz contre la faim^{MD} de Purolator, qui a été inspiré par la passion de nos employés, est devenu notre unique initiative philanthropique. En 2006, il a été élargi pour inclure, au début du mois de juin de chaque année, la semaine Blitz contre la faim^{MD} de Purolator. En 2019, la semaine Blitz contre la faim^{MD} de Purolator 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 partout au pays.

Tous les dons reçus durant le mois Blitz contre la faim de Purolator demeurent dans la collectivité dans laquelle ils ont été recueillis et sont remis à la banque alimentaire locale. Comme principal volet du programme, Purolator organise une série de collecte d'aliments le jour de matchs dans chacune des neuf villes de la LCF et lors de certains matchs de LCH partout 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. Des campagnes de sacs rouges ont été lancées dans les collectivités de Toronto et de Calgary.

Nous engageons à combattre la faim au Canada et à contribuer aux collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons.



En plus de recueillir des aliments pour les collectivités, nous offrons également aux banques et agences alimentaires du soutien logistique et des services de transport sécuritaire des aliments. Ensemble, ces initiatives soutiennent les formidables efforts déployés pour éradiquer la faim au Canada.

Pleins feux sur une adaptation sans pareil

La pandémie de COVID-19 a transformé la façon dont les Canadiens vivent, travaillent et font des affaires. À Purolator, nous avons déployé des efforts considérables en un temps record, et nos héros de première ligne nous aident tous à surmonter les périodes d'incertitude. Alors que la demande pour les services de livraison augmentait, nous avons élargi nos capacités pour servir le secteur du commerce électronique en prolongeant les périodes de livraison, en accélérant la mise en place de la livraison sans contact et en augmentant le nombre de colis pouvant être récupérés à nos emplacements Arrêt rapide mobile. Voici certaines des façons dont nous nous

sommes adaptés. Bien que le programme Blitz contre la faim de Purolator soit notre principale initiative d'investissement communautaire, nous cherchons toujours de nouvelles façons de tendre la main à nos voisins. Nous sommes impatients de vous présenter les points saillants de nos efforts pour soutenir les mesures prises en réponse à la pandémie de COVID-19 dans le rapport de RSE de 2020.



Aliments donnés et transportés

	2015	2016	2017	2018	2019
Poids d'aliments (lb)	1 426 496	1 660 337	1 510 343	1 549 202	1 651 460

Points saillants du rendement

Indicateur : Aliments donnés et transportés dans le cadre du programme Blitz contre la faim de Purolator.

Au cours des 17 dernières années, le programme Blitz contre la faim^{MD} a aidé à offrir plus de 18 millions de repas et a fait don de 20 véhicules de livraison remis à neuf aux banques alimentaires locales. En 2019, le programme a permis d'amasser 1,65 million de livres d'aliments pour les banques alimentaires et les agences alimentaires du pays, une **augmentation de 6 %** de la quantité d'aliments donnés et transportés par rapport à l'année précédente.



L'investissement communautaire en action

« Une personne sur six qui a recours aux banques alimentaires est une femme qui a subi de mauvais traitements, souffre d'une maladie mentale ou tente de recommencer à zéro. » (Statistique Canada)

Dans le cadre de notre dîner-causerie et atelier annuels de la Journée internationale des femmes, les participants ont apporté des dons d'aliments pour soutenir le programme Blitz contre la faim^{MD} de Purolator. Nous espérons ainsi aider les femmes de nos collectivités à trouver le moyen d'#InnoverPourTransformer.



Offrir l'avenir de façon responsable

Favoriser des changements réfléchis à Purolator

Habiliter nos employés

Protéger notre planète

Aider nos voisins

Annexe

Annexe A : Données détaillées sur le rendement

Indicateur GRI	Titre du document	2015	2016	2017	2018	2019
Notre planète						
305-1	Émissions directes de GES (champ d'application 1)	142 581	103 571	109 140	106 691	129 339
	Véhicules appartenant à l'entreprise	123 644	87 619	91 383	88 387	110 929
	Immeubles, chauffage et réfrigérants	18 937	15 962	17 758	18 304	18 410
305-2	Émissions indirectes de GES liées à l'énergie (champ d'application 2)	7 784	6 539	6 300	5 826	5 559
	Immeubles, électricité	7 784	6 539	6 300	5 826	5 559
305-3	Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	277 968	253 045	263 622	279 189	365 554
	Transport routier en sous-traitance	73 359	81 317	86 770	86 455	84 986
	Transport aérien en sous-traitance	51 778	58 865	58 524	77 188	80 641
	Transport ferroviaire	2 466	2 754	2 887	2 766	5 098
	Déchets				264	1 284
	Émissions liées au transport routier en amont					58 647
305-4	Ratio d'intensité des émissions de GES					
	Tonnes d'équivalent CO ₂ des champs d'application 1 à 3/revenus en dollars)	0,18	0,17	0,16	0,15	0,19
	Tonnes d'équivalent CO ₂ des champs d'application 1 à 3/revenus par envoi)	3,34	2,99	3,08	2,93	3,59
	Tonnes d'équivalent CO ₂ des champs d'application 1 à 3/revenus par pièce)	2,32	2,08	2,16	2,09	2,60
306-2	Déchets et recyclage					
	Production totale de déchets solides (tonnes métriques)					2 626
	Quantité de déchets détournés des sites d'enfouissement					862
	Quantité de déchets envoyés aux sites d'enfouissement					1 764
Nos voisins						
-	Aliments donnés et transportés dans le cadre du Blitz contre la faim ^{MD} de Purolator (lb)	1 426 496	1 660 337	1 510 343	1 549 202	1 651 460

Indicateur GRI	Titre du document	2015	2016	2017	2018	2019
Nos employés						
102-8	Employés à temps plein			9 717	11 212	11 459
405-1	Diversité des cadres supérieurs (%)					
	Représentation des femmes					21,14
	Représentation des personnes handicapées					6,0
	Représentation des minorités visibles					14,3
	Représentation des Autochtones					
	Diversité de tout l'effectif (%)					
	Représentation des femmes			20,18	19,95	20,22
	Représentation des personnes handicapées			1,78	4,68	4,47
	Représentation des minorités visibles			23,34	26,83	27,00
	Représentation des Autochtones			2,41	3,33	3,19
403-8	Employés et entrepreneurs couverts par le système de gestion de la santé et de la sécurité au travail (%)				100	100
403-8	Le système de gestion de la santé et de la sécurité au travail fait-il l'objet d'une vérification interne? (O/N)				0	0
403-8	La gestion de la santé et sécurité au travail est-elle vérifiée ou certifiée par une partie externe? (O/N)				0	

Annexe B : Index du contenu GRI

Normes de la GRI	Description	Réponse, lien ou renseignements supplémentaires
Éléments généraux d'information		
102-1	Nom de l'organisation	Les Investissements Purolator ltée (Purolator)
102-2	Activités, marques, produits et services	Rapport de RSE de 2019, page 6
102-3	Lieu géographique du siège social	Mississauga, Ontario, Canada
102-4	Lieu géographique des sites d'activité	Rapport de RSE de 2019, page 6
102-5	Capital et forme juridique	Conseil d'administration : https://www.purolator.com/fr/direction-et-gouvernance
102-6	Marchés desservis	Rapport de RSE de 2019, page 6
102-7	Taille de l'organisation	https://www.purolator.com/fr/historique-de-purolator-et-faits-sur-lentreprise
102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	https://www.purolator.com/fr/historique-de-purolator-et-faits-sur-lentreprise
102-9	Chaîne d'approvisionnement	Rapport de RSE de 2019, page 6
102-10	Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement	Histoire : https://www.purolator.com/fr/historique-de-purolator-et-faits-sur-lentreprise
102-11	Principe de précaution ou approche préventive	
102-12	Initiatives externes	https://www.purolator.com/fr/programme-blitz-contre-la-faim-de-purolator
102-13	Adhésion à des associations	https://www.purolator.com/fr/commandites-dentreprise
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	Message du président et chef de la direction
102-15	Principaux impacts, risques et opportunités	Rapport de RSE de 2019, pages 8-9
Éthique et intégrité		
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	Code de déontologie et d'éthique : https://www.purolator.com/fr/direction-et-gouvernance
102-17	Mécanismes de conseils et gestion des préoccupations concernant les questions éthiques	https://www.purolator.com/fr/direction-et-gouvernance
Gouvernance		
102-18	Structure de gouvernance	https://www.purolator.com/fr/direction-et-gouvernance
102-21	Consultation des parties prenantes au sujet des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Rapport de RSE de 2019, pages 9-12
102-22	Composition de l'organe de gouvernance le plus élevé et de ses comités	https://www.purolator.com/fr/direction-et-gouvernance
102-23	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	https://www.purolator.com/fr/direction-et-gouvernance
102-24	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	https://www.purolator.com/fr/direction-et-gouvernance
102-25	Conflits d'intérêts	https://www.purolator.com/fr/direction-et-gouvernance

Normes de la GRI	Description	Réponse, lien ou renseignements supplémentaires
Éléments généraux d'information		
102-26	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la définition de l'objet social, des valeurs et de la stratégie	https://www.purolator.com/fr/direction-et-gouvernance
102-27	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	https://www.purolator.com/fr/direction-et-gouvernance
102-28	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	https://www.purolator.com/fr/direction-et-gouvernance
102-29	Identification et gestion des impacts économiques, environnementaux et sociaux	Rapport de RSE de 2019, pages 13-14
102-31	Examen des enjeux économiques, environnementaux et sociaux	Rapport de RSE de 2019, pages 13-14
102-32	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de développement durable	Rapport de RSE de 2019, pages 11-12
102-33	Communication des préoccupations majeures	Réunion trimestrielle du Conseil d'administration
102-34	Nature et nombre total de préoccupations majeures	Réunion trimestrielle du Conseil d'administration
102-35	Politiques de rémunération	https://www.purolator.com/fr/direction-et-gouvernance
102-36	Procédure de détermination de la rémunération	https://www.purolator.com/fr/direction-et-gouvernance
102-37	Implication des parties prenantes dans la rémunération	https://www.purolator.com/fr/direction-et-gouvernance
102-38	Ratio de rémunération totale annuelle	Réunion trimestrielle du Conseil d'administration
102-39	Pourcentage d'augmentation du ratio de rémunération totale annuelle	Réunion trimestrielle du Conseil d'administration
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	À l'interne (la haute direction est composée de cadres supérieurs de l'entreprise, la direction est composée d'administrateurs, les employés sont composés d'employés non syndiqués et syndiqués, les entrepreneurs sont composés d'employés à temps plein et à temps partiel, et les filiales comprennent Purolator International). À l'externe (Conseil d'administration, partenaires, pairs de l'industrie, clients et gouvernement : comprend les administrations fédérale, provinciales et municipales).
102-41	Accords de négociation collective	Approbation de tous les mandats de négociation collective avec les employés syndiqués des filiales de l'entreprise conformément aux normes du Comité des ressources humaines et de la rémunération.
102-42	Identification et sélection des parties prenantes	Un procédé exhaustif de mobilisation des groupes de parties prenantes a été mis en place pour interagir avec les parties prenantes internes et externes à l'échelle de l'entreprise. Les parties prenantes ont été sélectionnées en fonction de leur expertise en la matière, de leur influence et de leur incidence sur les décisions, de leur diversité et de leur volonté de participer.
102-43	Approche de l'implication des parties prenantes	Des entrevues détaillées ont été menées et des sondages ont été envoyés aux parties prenantes internes et externes à l'échelle de l'entreprise.
102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	Rapport de RSE de 2019, page 9
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Réunion trimestrielle du Conseil d'administration
102-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	Le rapport met l'accent sur trois piliers de la RSE : Habilitier nos employés, protéger notre planète et aider nos voisins.
102-47	Liste des enjeux pertinents	Rapport de RSE de 2019, page 9

Normes de la GRI	Description	Réponse, lien ou renseignements supplémentaires
Éléments généraux d'information		
102-50	Période de reporting	2019
102-51	Date du rapport le plus récent	31 octobre 2018
102-52	Cycle de reporting	1 janvier au 31 décembre 2019 (sauf indication contraire)
102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	Vos questions et vos commentaires au sujet de nos initiatives et activités en matière de RSE sont les bienvenus. N'hésitez pas à nous les transmettre à l'adresse 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. Nous continuons à nous efforcer d'être conformes à l'option de conformité essentielle des normes de la GRI.
305-1	Champ d'application 1 : Émissions directes de gaz à effet de serre (GES)	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) : Approche de contrôle opérationnel : l'entreprise comptabilise toutes les émissions quantifiées de GES ou tous les retraits des installations sur lesquelles elle exerce un contrôle financier ou opérationnel. L'inventaire vise les opérations canadiennes de Purolator sous le contrôle opérationnel de Purolator, page 28.
305-2	Émissions indirectes brutes de GES (basées sur l'emplacement) (champ d'application 2) en tonnes d'équivalent CO ₂ : Immeubles, électricité	Il est pratique courante d'estimer la consommation d'énergie typique en fonction de la surface de plancher des immeubles de bureaux qui ne disposent pas de données sur la consommation d'énergie. Il a été possible d'estimer la consommation d'électricité et de gaz naturel nécessaires au chauffage des bureaux nord-américains de Purolator en fonction de l'aire de l'immeuble ou des données fournies au cours des années précédentes pour les installations où les données n'étaient pas disponibles.
305-3	Émissions indirectes brutes du champ d'application 3 en tonnes d'équivalent CO ₂ : Transport routier en sous-traitance	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, les émissions des sous-traitants ont été estimées en fonction d'une combinaison du coût du supplément pour carburant et de la distance parcourue. Les services de traversier et les services des partenaires (logistique, Purolator International et Postes Canada) n'ont pas été inclus dans l'inventaire de 2019. Nous prévoyons déclarer les émissions provenant de ces sources dans l'inventaire de 2020, page 29.
305-3	Émissions indirectes brutes du champ d'application 3 en tonnes d'équivalent CO ₂ : Transport aérien en sous-traitance	Sources d'émissions ajoutées en 2019 : Westjet, transporteurs aériens Flight Exec, pages 30-31.
305-3	Émissions indirectes brutes du champ d'application 3 en tonnes d'équivalent CO ₂ : Déchets	Purolator a élargi ses sources de production de déchets pour inclure les déchets solides (c.-à-d. le carton, le papier, le bois, les déchets à flux unique, etc.). L'emballage en amont et en aval est exclu, car les données ne font pas actuellement l'objet d'un suivi. 75 % des déchets solides générés par les installations ont fait l'objet d'un suivi et d'un rapport en 2019, pages 30-31.
305-3	Émissions indirectes brutes du champ d'application 3 en tonnes d'équivalent CO ₂ : Transport routier en amont	Pour l'inventaire des GES de 2019, nous avons inclus les émissions du transport routier en amont, c.-à-d. les émissions associées à la production de carburants. Une pratique exemplaire découlant de l'initiative Science Based Targets encourage les entreprises de transport et de logistique à inclure les émissions indirectes (émissions en amont et en aval dans la chaîne de valeur de l'entreprise, pages 20-22).
306-3	Déchets et recyclage	Les données couvrent 75 % des dépôts de Purolator au Canada.
	Aliments donnés et transportés dans le cadre du programme Blitz contre la faim de Purolator (en lb)	En 2019, nos calculs ont inclus les livres d'aliments qui ont également été transportées par les véhicules de Purolator. En plus de recueillir des aliments pour nos collectivités, nous offrons également aux banques et agences alimentaires du soutien logistique et des services de transport sécuritaire des aliments. Voici notre méthode de calcul : dons (\$) * 2 = Total des livres d'aliments amassées.
403-8	Santé et sécurité au travail (100 % des employés sont couverts)	Tous nos employés et nos entrepreneurs sont couverts par notre système de gestion de la sécurité.



Purolator

FSC LOGO
GOES HERE

