



Nous vous aiderons à être encore meilleur.

Rapport sur le développement durable de 2021



Table des matières

Introduction		Nos employés	8
À propos de SCI	2	Habilitation de nos employés	9
Message du président-directeur général	3	Amélioration continue	11
Notre rôle	4	Équité, diversité, inclusion et appartenance	11
Points saillants de 2021	5	Santé, sécurité et bien-être	12
Employés, planète et communautés : notre approche	6	Objectifs en matière de santé et de sécurité au travail pour 2022	13
Objectifs de développement durable de l'ONU	7		
Notre planète	15	Nos communautés	19
Changements climatiques et émissions de GES	16	Investir dans nos communautés	20
Gestion des déchets	18		

À PROPOS DU PRÉSENT RAPPORT

Le premier rapport annuel sur le développement durable de SCI présente nos progrès en ce qui a trait à nos responsabilités environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) alors que nous mettons en place des stratégies, effectuons des investissements et mettons tout en œuvre pour atteindre nos objectifs. Les données sur le rendement concernent l'ensemble de l'entreprise et toutes les valeurs monétaires sont en dollars canadiens, à moins d'indication contraire. Le contenu du rapport est éclairé par des piliers généraux de développement durable afin de valider nos priorités dans ce domaine et d'établir une feuille de route stratégique. Nous avons également identifié différents domaines dans lesquels nous croyons que SCI contribue aux objectifs de développement durable de l'ONU.

SCI s'engage à fournir des documents accessibles au plus large public, quelle que soit la technologie ou les capacités. Si vous avez besoin d'une version accessible de ce document, veuillez envoyer un courriel à Emily O'Gorman à emily.ogorman@sci.ca.

À propos de SCI

Le Groupe SCI inc. soutient la croissance des entreprises d'Amérique du Nord en proposant une gamme de solutions d'approvisionnement dans les domaines de la vente au détail omnicanal, de la technologie, des soins de santé et du bien-être.

Dans l'ensemble du réseau national d'acheminement et de transport le plus étendu du Canada, SCI gère des besoins logistiques complexes et des millions de dollars de stock chaque jour.

Notre équipe se consacre à comprendre les subtilités uniques des entreprises de nos clients et à assurer la gestion de bout en bout de l'ensemble de l'expérience client. Notre expertise et notre expérience en Amérique du Nord nous permettent de respecter cet engagement et d'aider notre clientèle à dépasser les attentes de leurs clients.

Nous sommes fiers d'ajouter de la valeur à leurs activités grâce à notre engagement à réduire les coûts, les risques et la complexité à l'aide d'amélioration continue, d'intelligence d'affaires, d'analyse et de transparence. Nous offrons aux membres de notre clientèle l'avantage concurrentiel dont ils ont besoin pour faire croître leur entreprise.

SCI fait partie du Groupe d'entreprises de Postes Canada dont la vision consiste à être un chef de file mondial en matière de solutions novatrices de livraison physique et électronique qui créent de la valeur pour les clients, les employés et tous les Canadiens. L'appartenance à ce groupe offre à SCI une occasion unique de participer à l'effort global en faveur du développement durable, de discuter des meilleures pratiques ESG et de partager les leçons apprises à plus grande échelle afin d'optimiser la portée de ses actions.



Message du président-directeur général

La transition pour rendre SCI plus écologique et plus durable a commencé et je suis ravi du chemin parcouru en si peu de temps. En 2021, nous avons lancé des initiatives ESG officielles et nous réalisons à présent d'importants progrès vers l'atteinte de nos objectifs en matière de lutte contre les changements climatiques, de réduction des déchets, de soutien communautaire et de défense de nos employés.



En 2021, nous avons établi des données de référence sur les émissions de gaz à effet de serre (GES), soutenu les communautés locales grâce à un nouveau partenariat avec la Croix-Rouge canadienne, et recueilli et analysé diverses données sur les employés afin d'élaborer notre stratégie d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance. Chaque initiative est bien entamée, appuyée par une campagne de communication et une formation à l'échelle de l'entreprise.

Employés et culture

Bien que notre plan ESG soit nouveau, cela fait plus de 30 ans que nous accordons la priorité aux gens. C'est grâce à nos employés que nous sommes le plus important partenaire de la chaîne d'approvisionnement des consommateurs au Canada. Nos employés sont présents chaque jour et incarnent nos valeurs : **Établir un lien de confiance, Accueillir le changement et Accomplir ensemble**. En tant qu'équipe, nous veillons les uns sur les autres et nous nous efforçons d'être meilleurs chaque jour afin d'avoir une incidence positive réelle sur les activités de nos clients et sur notre communauté. Nos efforts ont porté fruit en 2021, lorsque SCI a été reconnue comme ayant l'une des cultures d'entreprise les plus admirées au Canada. Je suis immensément fier de cette réalisation et je peux affirmer sans réserve qu'il n'aurait pas été possible de remporter ce prix sans le dévouement et le travail acharné de nos employés et sans leur engagement envers notre culture.

En 2021, nous avons mis sur pied un Comité sur les principes ESG afin d'harmoniser nos actions avec nos stratégies. Nous encourageons toutes les divisions de l'entreprise à participer. Nous avons également créé des comités consacrés à la Croix-Rouge, à un

milieu de travail sain, à la vérification et aux questions sociales, pour n'en nommer que quelques-uns. Ces comités favorisent la participation et offrent l'occasion de partager diverses connaissances et capacités qui élargissent le point de vue de tout le monde. Les membres optimisent leur perfectionnement professionnel tout en jouissant d'un plus grand sentiment d'identité, de représentation et de responsabilité dans leur travail.

Esprit de collaboration

Nous donnons à nos employés les moyens de façonner notre culture primée de diverses façons, qu'il s'agisse d'envoyer des cartes de reconnaissance, de célébrer la diversité au moyen d'activités d'engagement des employés ou encore de soumettre des idées d'amélioration continue, entre autres initiatives. L'esprit de collaboration est ce qui nous aide à obtenir des résultats exceptionnels pour nos clients et donne à nos employés des occasions d'apprendre et de croître ensemble. Le succès de SCI et sa souplesse opérationnelle reposent sur cette orientation commune et cette harmonisation. Je remercie sincèrement tout le monde de venir travailler chaque jour pour rendre SCI et nos clients encore meilleurs.

Santé et sécurité

Je suis extrêmement reconnaissant envers nos chefs de première ligne et nos employés des Opérations. Ils ont continué de mettre l'accent sur la sécurité alors que nous avons dû rapidement adopter un nombre sans précédent de nouveaux protocoles pour continuer de faire face à la pandémie en 2021. Nous avons continué à affronter avec succès les nombreux défis qui se sont présentés, nous sommes demeurés opérationnels et nous avons innové pour aider nos clients et nos partenaires, les familles canadiennes, les entreprises

et les organismes de bienfaisance à poursuivre leurs activités en toute sécurité. Nous continuons de suivre les directives de l'Agence de la santé publique du Canada et de travailler en étroite collaboration avec les autorités locales de santé publique afin de faire de la santé et de la sécurité une priorité absolue. D'ailleurs, je suis fier de vous annoncer que SCI s'est classée dans les 25 premiers percentiles pour ce qui est de l'exemplarité des résultats en matière de sécurité pour notre secteur d'activité. Nous continuerons à faire de la santé et de la sécurité une priorité absolue à SCI.

Amélioration continue

Nous visons constamment l'amélioration continue en encourageant et en récompensant les employés qui pensent différemment. Notre programme d'amélioration continue a 20 ans et englobe des initiatives pour mettre à niveau les procédés et les systèmes, comme l'intégration de l'automatisation, l'amélioration de nos services de transport et la création de nouveaux produits. Chaque année, nous reconnaissons les employés qui ont partagé des idées novatrices ayant eu une incidence commerciale positive. Je suis fier de nos efforts continus pour être meilleurs pour nous-mêmes, nos clients et nos communautés.

Ce rapport sur le développement durable témoigne de notre dévouement envers nos employés, nos communautés et notre planète. J'espère que vous entrevoyez l'avenir prometteur qui nous attend alors que nous travaillons ensemble à l'améliorer.

Chris Galindo
Président-directeur général

Notre rôle

En tant que principal partenaire de la chaîne d'approvisionnement au Canada, nous soutenons les enjeux économiques, sociaux et environnementaux qui sont importants pour nos communautés, nos employés et nos clients.



Atteindre 94 %
de la population canadienne dans un délai de quatre heures

Atteindre 80 %
des clients américains en moins de trois jours à partir des centres canadiens



Plus de 30
ans d'existence



Plus de 3 000
employés



Plus de 300
clients



68
centres de distribution régionaux et à grande échelle partout au Canada



7
centres de transport spécialisés

50 M\$
investis dans l'automatisation et les nouvelles technologies depuis 2018

Points saillants de 2021



Objectif « **Zéro incident entraînant une perte de temps** » atteint dans 78 % des installations de SCI



SCI se situe dans les **25 premiers centiles** pour ce qui est des résultats exemplaires en matière de sécurité au sein de notre groupe d'industries, comparativement aux normes générales de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC)



Reconnue comme l'une **des cultures d'entreprise les plus admirées au Canada** en 2021 par Waterstone Human Capital



Envoi de plus de **20 M** d'articles d'équipement de protection individuel (EPI) pour les organismes de bienfaisance partenaires, y compris :

- 5 M de masques médicaux
- 12 M de paires de gants
- 255 000 bouteilles de désinfectant pour les mains



86 % de nos employés ont déclaré ressentir un sentiment d'appartenance dans le cadre du sondage et des groupes de discussion sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance (EDIA)



SCI a contribué à la livraison d'un million de masques à plus de **100 organismes communautaires**



L'intensité des émissions liées à l'électricité et au gaz naturel était **inférieure à la moyenne nationale** pour les entrepôts au Canada



On a détourné 96% de nos déchets des sites d'enfouissement

68 % des déchets détournés étaient recyclables

Employés, planète et communautés : notre approche

Nous avons tous un intérêt direct à déterminer les domaines dans lesquels nous pouvons améliorer nos milieux de travail, nos relations communautaires et nos valeurs environnementales. En mettant l'accent sur l'importance de **nos employés**, de **notre planète** et de **nos communautés**, nous avons défini notre approche en matière de développement durable, ce qui a, en retour, éclairé notre stratégie ESG. Pour nous aider à mettre en œuvre cette stratégie, nous avons mis sur pied un Comité sur les principes ESG afin de superviser le rendement mesurable de nos efforts en matière de responsabilité sociale et d'assurer l'harmonisation à l'échelle de l'entreprise.



Nos employés sont notre plus grand atout

« Nous vous aiderons à être encore meilleur » : tel est notre engagement à favoriser le perfectionnement, le bien-être général et les expériences positives de nos employés. Notre approche comprend l'élaboration d'une stratégie pluriannuelle en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance, ainsi que l'établissement de mesures de référence à l'aide des commentaires de nos employés.

Notre planète est notre responsabilité

Comprendre l'incidence de notre entreprise sur l'environnement est essentiel pour notre plateforme ESG. Nos stratégies comprennent la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de gestion des déchets pour réduire la production de déchets, ainsi que l'amélioration de notre efficacité énergétique afin de poursuivre nos activités de façon responsable.

Nos communautés nous relient

Soutenir les communautés, les entreprises et les organisations locales est ce qui nous relie et nous humanise. Nous savons qu'ensemble, nous pouvons améliorer les choses pour tout le monde. Nous collaborons notamment avec la Croix-Rouge canadienne pour aider à faire une différence significative dans les endroits où nous vivons et travaillons.





Objectifs de développement durable de l'ONU

Dans le cadre de notre transition vers un avenir durable, partout où nous exerçons nos activités, nous nous engageons à contribuer aux objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU, une feuille de route de 17 objectifs qui positionnent le monde sur une trajectoire durable jusqu'en 2030. Pour avoir la plus grande influence directe et le plus fort impact possibles et assurer une contribution significative et transparente, nous avons déterminé quatre objectifs de développement durable sur lesquels nous concentrer :



ODD DE L'ONU Bonne santé et bien-être

ODD DE L'ONU POUR 2030 : 3.4

Réduire d'un tiers, par la prévention et le traitement, le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles et promouvoir la santé mentale et le bien-être.

CONTRIBUTIONS DE SCI

Depuis 2018, SCI a mis sur pied un Comité pour un milieu de travail sain qui met l'accent sur l'amélioration de la santé des employés en tenant compte des facteurs suivants :

- Milieu de travail physique
- Pratiques individuelles en matière de santé des employés
- Culture organisationnelle en milieu de travail et responsabilité sociale



ODD DE L'ONU Travail décent et croissance économique

ODD DE L'ONU POUR 2030 : 8.2

Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre.

CONTRIBUTIONS DE SCI

Au cours des quatre dernières années, SCI a dépensé plus de 50 millions de dollars pour mettre en œuvre des solutions d'automatisation qui rendent nos opérations plus efficaces et ajoutent de la valeur à notre effectif. De plus, nous avons mis à niveau nos systèmes de gestion d'entrepôt afin d'améliorer les procédés de gestion et les paramètres opérationnels avec nos clients.



ODD DE L'ONU Inégalités Réduites

ODD DE L'ONU POUR 2030 : 10.3

Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière.

CONTRIBUTIONS DE SCI

En 2021, SCI a mené un sondage à l'échelle de l'entreprise et organisé des groupes de discussion au sein du personnel afin de promouvoir notre feuille de route pluriannuelle sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance (EDIA) et d'intégrer ces valeurs à notre culture. Ces mesures s'inscrivent dans la continuité de nos initiatives primées de transformation culturelle de SCI qui favorisent un environnement plus inclusif tout en soutenant nos valeurs de confiance, d'intégrité et de collaboration.



ODD DE L'ONU Consommation et production responsables

ODD DE L'ONU POUR 2030 : 12.5

Réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.

CONTRIBUTIONS DE SCI

SCI a établi des mesures de référence, et nous prévoyons établir des objectifs fondés sur les données scientifiques qui couvriront les émissions de GES de portée 1 et 2 en 2021. Nous sommes également en train d'élaborer un plan pluriannuel de gestion des déchets qui comprend la mise en œuvre des inventaires de GES (portées 1, 2 et 3).



Nos employés

À SCI, chacun des employés contribue au succès de l'entreprise. Leur passion collective et leur engagement envers nos clients et nos communautés font de nous l'un des principaux partenaires de la chaîne d'approvisionnement des consommateurs au Canada.



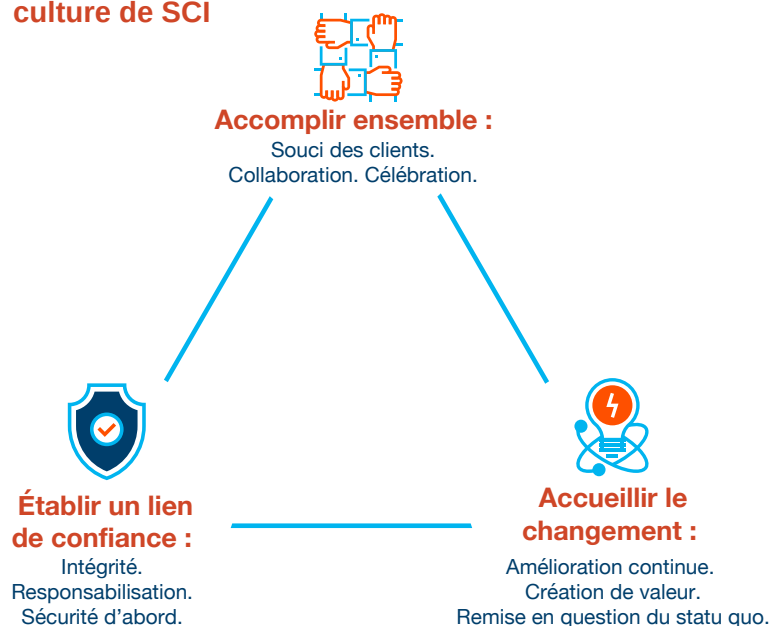
Harmonisation avec les ODD



Habilitation de nos employés

La promotion de nos valeurs nous aide à établir des liens avec nos employés et à déterminer qui nous voulons être en tant qu'organisation. En gardant la communication ouverte entre les employés et les gestionnaires, nous nous assurons que leurs idées et leurs opinions au travail cadrent avec nos valeurs et comportements culturels. « Nous vous aiderons à être encore meilleurs » : tel est notre engagement à favoriser le perfectionnement, le bien-être général et les expériences positives de nos employés. Nous voulons que nos employés se sentent engagés, habilités et investis dans leur travail afin que nous puissions jouer un rôle positif pour nos clients et nos communautés.

Piliers de la culture de SCI



Les piliers de notre culture

Nous obtenons des résultats en favorisant un environnement de travail qui invite nos collègues à se surpasser au quotidien. Notre culture est le catalyseur du changement, et en adoptant une approche commune, nous pouvons nous reconnecter à nos valeurs et Établir un lien de confiance, Accueillir le changement et Accomplir ensemble.

ACCUEILLIR LE CHANGEMENT

Nous remettons en question le statu quo afin d'apprendre, de croître, de penser différemment et d'aider nos clients à se développer encore davantage en leur fournissant des solutions qui offrent de nouvelles possibilités et une valeur ajoutée à leur entreprise. Chaque jour, nous nous efforçons d'améliorer nos façons de penser, d'agir et d'interagir grâce à des améliorations continues dans tous les secteurs de notre entreprise.

ÉTABLIR UN LIEN DE CONFIANCE

La sécurité et le bien-être de tout le monde sont notre priorité absolue. Nous tenons nos promesses et respectons les délais prescrits. Nous sommes honnêtes, éthiques et fiables, et nous établissons des relations basées sur le respect.

ACCOMPLIR ENSEMBLE

Nous écoutons nos clients, nous nous renseignons sur leurs activités et nous leur apportons une valeur ajoutée grâce à notre leadership éclairé et à notre excellence opérationnelle. La collaboration en interne est essentielle pour obtenir des résultats optimaux. Nous pensons et agissons comme une équipe, nous partageons l'information, nous apprenons les uns des autres, et nous prenons chaque jour le temps de nous témoigner notre reconnaissance et notre appréciation et de célébrer nos contributions.

Une culture primée axée sur les gens

Nous avons accompli un travail incroyable au cours des six dernières années pour définir nos valeurs culturelles et les intégrer à l'ensemble de l'organisation, en unissant nos efforts dans un but commun. Nous sommes fiers d'avoir été nommés parmi **les cultures d'entreprise les plus admirées au Canada** en 2021 par Waterstone Human Capital. Créé il y a maintenant 18 ans, ce prix national récompense les meilleures entreprises canadiennes qui, par leur culture, rehaussent leur performance et maintiennent un avantage concurrentiel. Ce prix reflète vraiment la valeur de nos employés. Nous avons été reconnus pour avoir réussi à effectuer d'importants investissements qui ont contribué à faire

évoluer notre culture et à appuyer ce changement, notamment :

- Engagement à transformer notre culture pour devenir une organisation axée sur les gens
- Création de solides programmes de perfectionnement des employés et de gestion des talents
- Élaboration d'initiatives relatives à l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance et aux critères ESG, avec une forte participation du personnel

Notre culture nous distingue. Elle reflète ce que nous sommes et constitue l'une des principales raisons pour lesquelles

nous continuerons de prospérer. Il nous aurait été impossible de recevoir ce prix prestigieux sans notre personnel, qui donne vie à notre culture jour après jour en appuyant ses piliers : Établir un lien de confiance, Accomplir ensemble et Accueillir le changement.



Notre culture nous distingue. Elle reflète ce que nous sommes et constitue l'une des principales raisons pour lesquelles nous continuerons de prospérer.

Éthique et intégrité

Le Comité de vérification et les cadres supérieurs de SCI s'engagent à offrir un environnement de travail qui favorise et promeut la fidélité envers les employés et les comportements éthiques à tous les niveaux de l'organisation. Nous avons mis en œuvre différents codes et politiques, notamment :

- Politique en matière d'accessibilité
- Code de conduite
- Politique sur les conflits d'intérêts
- Politique en matière d'alcool, de cannabis et de drogue
- Programme de signalement en matière d'éthique
- Politique concernant l'hygiène et les maladies transmissibles
- Politique de respect en milieu de travail
- Politique et procédures générales en matière de technologie
- Directives et politique relatives aux médias
- Politique sur la violence, l'intimidation et le harcèlement en milieu de travail

Amélioration continue

L'amélioration continue est essentielle à notre culture et à nos opérations internes. Nous nous efforçons d'apporter des améliorations à l'échelle de l'entreprise et notre slogan – « Nous vous aiderons à être encore meilleurs » – incarne cet objectif. Nous menons un programme dans l'excellence opérationnelle afin d'améliorer l'engagement des employés, de favoriser la normalisation et de créer l'infrastructure dont nous avons besoin pour être plus efficaces. L'objectif est d'offrir une approche structurée de l'amélioration continue tout en effectuant une analyse comparative des normes de l'industrie et des meilleures pratiques qui aident à :

- Améliorer la sécurité des employés
- Améliorer le milieu de travail
- Améliorer l'expérience client
- Réduire les coûts opérationnels
- Augmenter les revenus

Nous encourageons nos employés à chercher continuellement des moyens de réaliser des économies et d'améliorer de façon proactive nos procédés opérationnels et nous récompensons leurs efforts en ce sens. Que ce soit au moyen de certifications des entrepôts ou de prix individuels de l'entreprise, nous nous efforçons toujours de récompenser nos employés pour avoir favorisé l'excellence opérationnelle.



Équité, diversité, inclusion et appartenance

La promotion de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance (EDIA) est essentielle pour appuyer notre mission, notre vision et nos valeurs culturelles. En sensibilisant les gens aux différences individuelles et en intégrant ces dernières dans nos programmes, nos procédés et nos méthodes de leadership, nous appuyons notre objectif de rendre nos employés, nos clients et notre collectivité encore meilleurs.

Nous avons mené un sondage à l'échelle de l'entreprise afin d'établir des mesures de référence en matière de diversité, d'ethnicité et d'identité personnelle à SCI, en recueillant des renseignements sur les expériences de nos employés et des commentaires sur les types d'initiatives EDIA qui sont importants pour eux. Nous avons découvert avec fierté que SCI a enregistré le taux d'inclusion le plus élevé parmi 87 organisations au Canada. À partir de cette information, SCI a élaboré une stratégie EDIA pluriannuelle fondée sur l'écoute et les données. En valorisant la rétroaction et en investissant dans nos employés au moyen de la formation et du perfectionnement, nous pouvons continuer à promouvoir une communauté de travail épanouie au sein d'une culture d'inclusion et de collaboration.

Occasions d'améliorer notre stratégie EDIA

Les employés veulent des occasions de communiquer, de discuter et de participer dans le cadre des initiatives de SCI pour l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance :



81 %

demandent la tenue de forums de communication portant sur l'EDIA



74 %

demandent une reconnaissance des jours fériés, des événements spéciaux, des journées commémoratives et des mois du patrimoine

SCI affiche certains des taux les plus élevés de représentation ethnique au Canada.

26 %

de Sud-Asiatiques

14 %

de Noirs

2 %

d'Autochtones



PRIORITÉS EN MATIÈRE D'EDIA POUR 2022

- Élaborer une campagne de communication avec le personnel qui souligne l'importance de l'EDIA et établit une approche commune en lien avec notre culture, nos talents et nos stratégies d'engagement.
- Nommer des représentants du personnel chargés des questions d'EDIA dans toutes les installations.

Santé, sécurité et bien-être

À SCI, la santé, la sécurité et le bien-être de tout le monde sont notre priorité absolue. Nous cherchons continuellement de nouvelles façons de soutenir nos employés, notamment en optimisant les activités existantes, en sensibilisant davantage les gens à la sécurité en milieu de travail, en offrant des formations régulières et complètes et en appliquant des protocoles rigoureux. À cette fin, nous avons effectué notre premier audit de commerce éthique des membres Sedex (SMETA) à trois emplacements, ce qui nous a permis de nous assurer que nos normes éthiques relatives au travail, à la santé et sécurité, à l'environnement et aux pratiques commerciales étaient en phase avec les normes internationales. **Les résultats n'ont révélé aucun cas de non-conformité et aucune occasion d'amélioration.**

De plus, durant le pic de la pandémie, les protocoles rigoureux de SCI en matière de santé et de sécurité ont permis à 78 % des installations de SCI d'atteindre l'objectif « Zéro incident entraînant une perte de temps » en 2021, et 96 % des employés se sont dits convaincus que les pratiques liées à la COVID-19 de SCI les protégeaient contre le virus, renforçant l'importance de cet engagement.

Concernant le rendement en matière de santé et de sécurité, SCI se classe parmi le premier pour cent des entreprises du secteur. Par ailleurs, SCI figure parmi les 25 premiers percentiles pour ce qui est de l'exemplarité des résultats en matière de sécurité au sein de notre secteur d'activité, selon l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC), et notre taux de blessures entraînant des pertes de temps se classe systématiquement parmi les meilleurs du secteur.



78 %
des installations de SCI ont atteint l'objectif « Zéro incident avec perte de temps » en 2021



96 %
des employés sont convaincus que les pratiques liées à la COVID-19 de SCI les protègent contre le virus

Accueillir le changement pendant la COVID-19

En tant que partenaire de confiance de la chaîne d'approvisionnement, nous nous engageons à aider les clients et les communautés à rester en sécurité et à maintenir leurs activités. Au cours de la pandémie, nous avons transformé notre façon de travailler en introduisant de nouveaux procédés et de nouvelles pratiques, et nous avons mis en œuvre une stratégie nationale pour continuer à offrir un service exceptionnel, notamment :

- Mise en œuvre d'outils et de protocoles avancés de désinfection et de nettoyage dans nos centres de distribution et augmentation de la fréquence d'utilisation
- Fourniture d'EPI supplémentaire à nos conducteurs pour leur permettre d'appliquer les règles strictes liées à la COVID-19
- Suivi de tous les conseils de l'Agence de la santé publique du Canada, des Centers for Disease Control and Prevention et des experts médicaux
- Mise en service de purificateurs d'air dans des emplacements de SCI selon la taille des installations et le nombre d'employés
- Fourniture de brochures, de cartes et de dépliants du Programme d'aide aux employés et à la famille à tous les employés afin d'appuyer la santé mentale et le bien-être
- Promotion du portail « Espace mieux-être Canada » du gouvernement canadien



Objectifs en matière de santé et sécurité au travail pour 2022

Pour harmoniser nos pratiques en matière de santé, de sécurité et d'exploitation dans toutes nos divisions, nous avons établi des objectifs en matière d'entreposage et de services extérieurs en tenant compte de notre structure complexe. Pour nous aider à atteindre ces objectifs globaux, chaque installation est invitée à se fixer des objectifs qui lui sont propres. Les objectifs en matière de santé et de sécurité pour 2022 comprennent :

0,92

Fréquence des blessures entraînant une perte de temps¹

18,2

Gravité des blessures entraînant des jours perdus¹

3,7

Fréquence totale des blessures¹

Nous surveillons et mesurons également les principaux indicateurs de santé et de sécurité suivants par installation :



Participation des travailleurs

Achèvement complet des discussions sur la boîte à outils, qui sont des échanges de cinq minutes axés sur la sécurité, pour tous les employés d'ici la fin de l'année



Formation du personnel

Achèvement complet de la formation sur la santé et la sécurité au travail par l'entremise du portail OSG et de la grille de formation sur la santé et la sécurité sur place pour tous les employés d'ici la fin de l'année



Inspection des lieux de travail

Achèvement complet des inspections mensuelles par le Comité mixte de santé et de sécurité au lieu de travail et des inspections bimensuelles par le gestionnaire ou le superviseur pour tous les employés d'ici la fin de l'année

¹ Les objectifs sont fondés sur 200 000 heures de travail annualisées.

Programme de valorisation de la santé et de la sécurité

La valorisation de la santé et de la sécurité de chacun est notre façon de montrer à nos employés que leur bien-être au travail est de la plus haute importance pour nous. Elle contribue également à créer un sentiment de confiance quant à leur valeur pour l'entreprise. Les prix remis aux installations témoignent des efforts de collaboration requis pour atteindre un rendement exceptionnel en matière de santé et de sécurité en milieu de travail à l'échelle du groupe. Tous les gagnants doivent se conformer en tout point à notre rapport de vérification sur la santé professionnelle, la sécurité et l'environnement.

PRIX INDIVIDUELS ET PRIX REMIS AUX INSTALLATIONS

Prix pour les années de service

Un million d'heures travaillées sans aucun temps perdu

Prix de 365

365 jours travaillés sans aucun temps perdu

Prix pour petite installation

Moins de 100 000 heures travaillées sans aucun temps perdu

Prix pour installation moyenne

Plus de 100 000 heures travaillées sans aucun temps perdu

Prix pour grande installation

Plus de 250 000 heures travaillées sans aucun temps perdu

Prix trimestriels

Un trimestre de travail sans incident entraînant une perte de temps

Prix pour la santé et la sécurité remis aux installations

Zéro incident entraînant une perte de temps dans chaque installation

Le prix Safety Star

Contributions exceptionnelles à la santé et à la sécurité en milieu de travail au-delà des exigences du rôle

Prix individuel pour la santé et la sécurité

Réussir tous les cours de formation, donner l'exemple et prendre des initiatives d'amélioration pour améliorer la santé professionnelle, la sécurité et l'environnement

Objectifs en matière de santé et sécurité au travail pour 2022 (suite)

Reconnaissance du rendement

Les façons dont nous reconnaissons le service exceptionnel de nos employés reflètent nos valeurs : Établir un lien de confiance, Accueillir le changement et Accomplir ensemble. Nos programmes officiels de reconnaissance, comme les prix mensuels, trimestriels ou annuels, font que nos employés se sentent valorisés et appréciés, génèrent un sentiment d'appartenance et ouvrent des possibilités de développement professionnel et de réussite personnelle. Nos programmes informels de reconnaissance, comme l'envoi de cartes de reconnaissance, permettent aux employés de reconnaître et de partager facilement les réalisations de leurs pairs en tout temps, et aident à célébrer les « petites réussites » au quotidien.

Formation et perfectionnement

SCI s'engage à exploiter tout le potentiel de ses employés et leur offre diverses occasions de satisfaire leurs besoins de perfectionnement individuel, comme les programmes d'observation au poste de travail et de mentorat, les plans de remboursement de la formation et la formation officielle en leadership. Pour promouvoir l'agilité d'apprentissage de nos employés et appuyer le renforcement de leurs capacités à chaque étape de leur carrière, nous sommes en train d'élaborer une stratégie pluriannuelle d'apprentissage et de perfectionnement. Cette stratégie comprend la schématisation des voies de perfectionnement pour les employés rémunérés à un taux horaire qui doivent être promus à des postes de chef d'équipe ou de soutien aux opérations afin d'encourager la croissance à l'interne.

Bien-être et avantages sociaux des employés

Les pratiques de santé individuelles de nos employés ont une incidence sur notre organisation, tout comme notre organisation a une incidence sur leur santé. Nos partenariats avec des centres de conditionnement physique et les initiatives mensuelles de notre Comité pour un milieu de travail sain aident à créer un environnement de travail positif qui permet à tous les employés d'exploiter au mieux leur potentiel. Ils favorisent une culture qui améliore le moral, augmente la productivité et renforce l'équilibre entre les vies professionnelle, personnelle et familiale pour tous.

De plus, nous soutenons la santé mentale de nos employés par l'entremise d'Espace mieux-être Canada, du programme Bell Cause pour la cause et de notre programme d'aide aux employés et à la famille, qui offre un accès confidentiel en tout temps à du soutien professionnel pour aider à gérer le stress, l'anxiété, le deuil et les préoccupations financières. Les avantages sociaux comprennent également les soins de santé et l'assurance, les régimes de retraite et d'épargne, un programme de rabais pour les employés, des modalités de travail flexibles, des programmes de bourses d'études, des prix d'années de service, des possibilités d'engagement communautaire, et plus encore.

SCI s'engage à exploiter tout le potentiel de ses employés et leur offre diverses occasions de satisfaire leurs besoins de perfectionnement individuel.





Notre planète

Nous faisons d'importants investissements en matière de développement durable dans notre entreprise en mettant l'accent sur l'efficacité énergétique et l'amélioration des procédés pour aider à réduire les émissions et à atténuer les changements climatiques. Nous nous engageons à réduire au minimum notre empreinte carbone en analysant, en mesurant et en réduisant notre incidence sur l'environnement, et nous continuerons à servir nos clients et les communautés de façon responsable tout en aidant le Canada à atteindre son objectif de zéro émission nette d'ici 2050.

Harmonisation avec les ODD



Changements climatiques et émissions de GES

Le [Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat](#) prévient que le réchauffement planétaire ne doit pas dépasser 1,5 °C afin d'éviter les répercussions catastrophiques des changements climatiques, ainsi que les conséquences économiques et sociales qui en découlent. Pour atteindre l'objectif de zéro émission nette d'ici 2050, les entreprises doivent commencer à réduire leur empreinte carbone dès maintenant. Nous avons élaboré un inventaire initial des GES comme preuve de notre engagement à gérer activement nos émissions de GES. Ce procédé nous a permis de mieux comprendre les sources de nos émissions et va nous aider à atteindre ou dépasser les objectifs que nous nous sommes fixés pour réduire les émissions dans le cadre de nos opérations.

NOS PRINCIPALES PRIORITÉS INCLUENT :



Émissions des immeubles

Réduction des émissions générées par les installations et les terminaux existants grâce à l'approvisionnement en équipement écoénergétique

Détournement des déchets

Amélioration de notre plan de détournement des déchets afin de réduire la quantité de déchets envoyés aux sites d'enfouissement et d'incinération

Émissions de portée 3

Collaboration avec les fournisseurs et les clients pour réduire les émissions de portée 3 et éliminer le gaspillage dans nos opérations

Nous avons retenu les services d'une entreprise reconnue mondialement pour son excellence dans le domaine du conseil en matière de changements climatiques afin d'élaborer notre inventaire de référence des GES, en fonction de la norme internationale ISO 14064-1 et du [Protocole des gaz à effet de serre de l'Institut mondial des ressources naturelles](#) et [Conseil mondial des entreprises pour le développement durable \(WBCSD\)](#). Nous avons suivi les meilleures pratiques, en tenant compte de l'équilibre entre l'importance réelle des sources d'émissions et l'exhaustivité de l'analyse, des sources d'émissions de GES dans l'ensemble des opérations de l'entreprise et des moyens potentiels d'atténuer ces émissions.

Calcul de notre empreinte carbone

Nous avons évalué les émissions de GES directes et indirectes découlant des activités de notre entreprise en 2020 en fonction du Protocole des gaz à effet de serre : Une norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise, en mettant l'accent sur l'activité réelle (p. ex., factures de services publics) pour l'année civile. Dans la mesure du possible, nous avons appliqué des facteurs d'émission propres à l'installation.

Conformément aux normes du Protocole des GES, SCI planifie l'établissement d'objectifs fondés sur les données scientifiques qui couvriront les portées 1 et 2. Si les émissions de portée 3 couvrent plus de 40 % des émissions totales, les objectifs couvriront également la portée 3.

Une fois notre évaluation de référence des GES pour les émissions de portée 1 et 2 terminée, nous avons calculé que les émissions de SCI liées à l'électricité étaient de 0,303 kg d'éq. CO₂ par pied carré contre 2,09 kg d'éq. CO₂ par pied carré pour les émissions liées au gaz naturel. Par conséquent, SCI s'est mieux classée que la moyenne nationale des entrepôts canadiens pour ce qui est de l'intensité des émissions liées à l'électricité et au gaz naturel (2,44 kg d'éq. CO₂ par pied carré). Avec un résultat combiné de 2,393 kg d'éq. CO₂ par pied carré, SCI s'est mieux classée que la moyenne nationale des entrepôts canadiens pour ce qui est de l'intensité des émissions liées à l'électricité et au gaz naturel (2,44 kg d'éq. CO₂ par pied carré).

SCI établira des objectifs de réduction des émissions de portée 1 et 2. En 2022, nous entreprendrons un inventaire de référence des sources d'émissions de GES de portée 3, qui comprennent notamment les carburants et les déchets du parc de véhicules de nos sous-traitants. Cela nous permettra d'élargir l'inventaire existant afin d'appuyer l'initiative des objectifs fondés sur la science.

Changements climatiques et émissions de GES (suite)

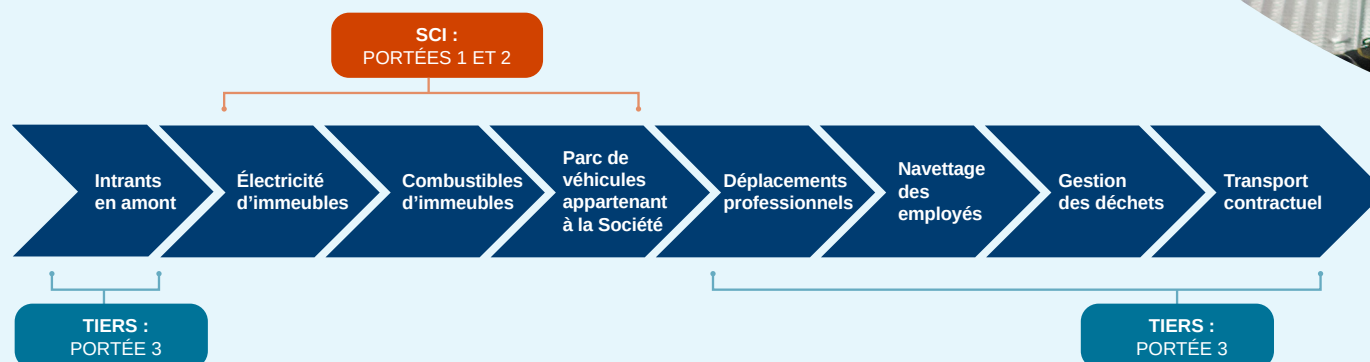
Définition des portées 1, 2 et 3

La comptabilisation et la déclaration des GES reposent sur trois portées, qui aident à déterminer les sources d'émissions directes et indirectes, à améliorer la transparence et à prendre en compte les différents types d'organisations, de politiques climatiques et d'objectifs commerciaux.

Portée 1 : Les émissions directes de GES proviennent de sources détenues ou contrôlées par l'entreprise (p. ex., la production de produits chimiques provenant de procédés appartenant à l'entreprise ou les émissions provenant de chaudières, de véhicules, etc.).

Portée 2 : Les émissions indirectes de GES proviennent de la production d'électricité achetée consommée par l'entreprise.

Scope 3: Il s'agit d'une catégorie de déclaration facultative englobant toutes les autres émissions indirectes de GES découlant des activités de l'entreprise, mais dont la source n'est pas détenue ou contrôlée par l'entreprise.



Notre rendement en matière d'intensité des émissions de GES

Plus de 3 000

employés à SCI

3,63¹

Émissions par employé (Mt d'éq. CO₂ par employé)

31

Nombre d'emplacements exploités par SCI

3 389 607

Superficie totale des bureaux de SCI en pieds carrés

RENDEMENT DES ENTREPÔTS DE SCI

2,393

Intensité des émissions liées à l'électricité et intensité des émissions de gaz naturel (kg d'éq. CO₂ par pied carré)

RENDEMENT MOYEN DES ENTREPÔTS CANADIENS

2,44²

Intensité des émissions liées à l'électricité (kg d'éq. CO₂ par pied carré)

2,44²

Intensité des émissions liées au gaz naturel (kg d'éq. CO₂ par pied carré)

¹ Sur la base des émissions de portée 1 et 2 seulement.

² Enquête sur l'utilisation commerciale et institutionnelle d'énergie (EUCIE) – Bâtiments 2014 – Tableaux de données. [Accessible en ligne.](#)



Gestion des déchets

Nous avons mis à niveau nos systèmes de gestion des déchets afin d'améliorer les procédés de gestion opérationnelle et les mesures de rendement, tout en réduisant la production de déchets et en améliorant l'efficacité énergétique. Nous sommes en train d'élaborer un plan pluriannuel de gestion des déchets.

Points saillants du rendement

Les émissions de GES liées à l'électricité de SCI étaient de **87,5 %** inférieures à la moyenne nationale canadienne pour les émissions liées à l'électricité générées par les entrepôts par pied carré.

Les émissions de GES liées au gaz naturel de SCI étaient de **14,4 %** inférieures à la moyenne canadienne pour les émissions liées au gaz naturel par pied carré.

67 % de nos émissions proviennent de sources fixes de combustion de gaz naturel.

9,7 % de nos émissions proviennent de la consommation d'électricité.

26 des 31 installations de SCI affichaient des intensités d'émissions liées au gaz naturel inférieures à la moyenne nationale pour les entrepôts canadiens.



CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET PRIORITÉS EN MATIÈRE DE GES POUR 2022

- Élaborer des méthodes de référence et de mesure continue pour les émissions de GES de portée 3 (indirectes) de SCI.
- Définir notre approche multiphase et pluriannuelle en matière d'ESG, y compris l'élaboration d'objectifs fondés sur les données scientifiques.

DONNÉES LIÉES À LA PRODUCTION DE DÉCHETS



Taux de détournement
96 % selon les données déclarées

60 % des déchets sont recyclables



Production de déchets
tonnes courtes déclarées

3 124 tonnes courtes
(estimation à l'échelle)



Déchets par employé
1,16 tonne courte
de déchets par employé selon une estimation à l'échelle
Égal à **0,215 Mt d'éq. CO₂**
par employé



PRIORITÉS EN MATIÈRE DE GESTION DES DÉCHETS POUR 2022

- Mettre en œuvre un plan de gestion des déchets révisé en fonction des inventaires de GES (portées 1, 2 et 3).



Nos communautés

Nous croyons que le partenariat avec les organisations locales pour aider à bâtir des communautés plus fortes, plus saines et plus résilientes peut avoir une incidence positive sur les gens qui vivent dans ces régions, tout en favorisant l'engagement des employés à l'échelle nationale.

Harmonisation avec les ODD



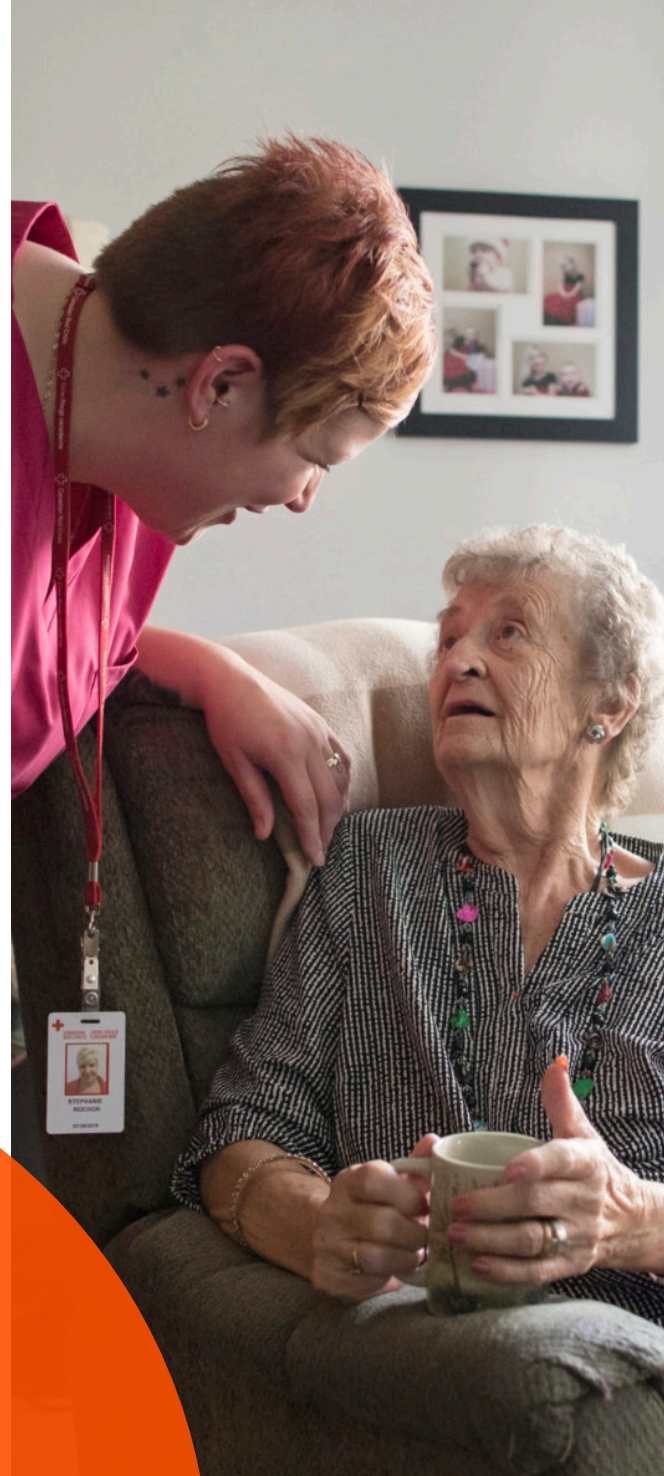
Investir dans nos communautés

En soutien à



Il est plus important que jamais de redonner aux gens des communautés où nous vivons et travaillons pour promouvoir l'engagement et le développement à l'échelle locale. Dans le cadre d'un sondage à l'échelle de l'entreprise, nos employés ont choisi la Croix-Rouge canadienne comme partenaire communautaire privilégié et ont aidé à recueillir plus de 30 000 \$ en 2021. Nous avons mis sur pied le Comité national de la Croix-Rouge canadienne en tant qu'équipe interfonctionnelle, et les représentants de chaque emplacement de SCI à l'échelle du pays se réunissent chaque mois pour faire part de ce qui se passe à l'échelle locale et des activités prévues à l'échelle nationale.

Nous avons aidé à recueillir plus de 30 000 \$ pour la Croix-Rouge canadienne au cours du premier mois de notre partenariat et nous sommes en train d'élaborer un plan d'engagement plus détaillé pour 2022.



Partenaire communautaire : la Croix-Rouge canadienne

L'important travail humanitaire que la Croix-Rouge réalise à l'échelle du Canada a une incidence importante dans de nombreux secteurs. SCI appuie la Croix-Rouge canadienne dans trois domaines qui cadrent parfaitement avec nos valeurs : la santé et le bien-être communautaires, la préparation aux catastrophes et l'intervention en cas d'urgence et le soutien aux communautés autochtones.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE COMMUNAUTAIRES

Les services de santé communautaires de la Croix-Rouge canadienne se consacrent à promouvoir le bien-être et l'inclusion sociale et aident les Canadiens qui le choisissent à rester vivre dans leur maison en toute sécurité et dans la dignité. Ils offrent une vaste gamme de services aux personnes âgées et aux personnes en situation vulnérable, ainsi qu'à leurs soignants. Ils aident les gens à maintenir leur qualité de vie, leur indépendance et, dans la mesure du possible, leur participation active à la société.

PRÉPARATION AUX CATASTROPHES ET INTERVENTION EN CAS D'URGENCE

Avant même qu'un sinistre survienne, la Croix-Rouge canadienne est déjà à l'œuvre pour prévoir l'imprévisible. Des milliers de bénévoles partout au Canada suivent une formation rigoureuse pour être en mesure de fournir de l'aide lorsqu'une catastrophe survient. Le personnel de la Croix-Rouge offre

des soins et du réconfort en plus de veiller à ce que les personnes touchées par une situation d'urgence aient un endroit chaud et sécuritaire où loger.

SOUTIEN AUX COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES

En partenariat avec les peuples autochtones à l'échelle du Canada, la Croix-Rouge appuie des programmes culturellement adaptés en matière de prévention des catastrophes, d'intervention et de reprise, ainsi que des programmes d'éducation et de formation visant à promouvoir la sécurité, la santé et le bien-être. La Première Nation de Kashechewan, qui est située sur la rivière Albany, dans le nord de l'Ontario, et qui compte environ 1 900 résidents, a régulièrement besoin de soutien lors des évacuations en cas de catastrophes naturelles ou causées par l'homme. SCI appuie ce programme afin de créer un endroit plus sécuritaire, dans le respect de la culture et des pratiques autochtones.

Investir dans nos communautés (suite)

Soutien pendant la COVID-19

En 2021, nous avons également appuyé d'autres initiatives et organismes de bienfaisance afin de protéger les personnes les plus vulnérables.

En réponse à l'obligation de porter un masque dans les transports en commun et dans les espaces publics intérieurs, SCI a travaillé avec Centraide en Colombie-Britannique pour appuyer la logistique nécessaire afin de fournir des masques à ceux qui en avaient le plus besoin, y compris les communautés éloignées. En partenariat avec plusieurs autres entreprises locales, l'équipe de SCI a mis sur pied des services d'entreposage et d'exécution des commandes, et a réussi à obtenir un million de masques et à les livrer à plus de 100 organismes communautaires en seulement six semaines.

Le ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires avait besoin d'EPI pour 50 sociétés d'aide à l'enfance et œuvrant pour le bien-être des enfants autochtones. SCI a organisé l'approvisionnement, la logistique et la gestion des systèmes de chaîne d'approvisionnement de l'EPI et a expédié plus de 20 millions d'articles, y compris 5 millions de masques faciaux, 12 millions de paires de gants et 255 000 bouteilles de désinfectant pour les mains afin d'assurer la sécurité des travailleurs de première ligne.



PRIORITÉS RELATIVES AUX COMMUNAUTÉS POUR 2022

- Offrir un programme d'engagement des employés destiné à favoriser le soutien à la Croix-Rouge canadienne et à s'assurer que les employés ont des occasions de soutenir les communautés locales tout au long de l'année.
- Les activités comprendront des collectes de fonds, du bénévolat et des activités de renforcement d'équipe, comme des collectes de nourriture et une campagne de dons jumelés.



SCI a expédié plus de 20 millions d'articles d'EPI en 2021.





SIÈGE SOCIAL DE SCI

180 Attwell Drive, bureau 600,
Toronto (Ontario), Canada
M9W 6A9

WWW.SCI.CA/FR

