

simplifier

collaborer

innover

« Pour continuer de progresser en matière de développement durable, nous devons simplifier nos opérations, encourager la collaboration à l'interne et développer une culture de l'innovation. »

FRANÇOIS OLIVIER



message du président et chef de la direction

Je suis fier de vous présenter la quatrième édition de notre rapport sur le développement durable, qui est basé sur les lignes directrices de la *Global Reporting Initiative* (GRI). Nous avons continué d'atteindre, voire de dépasser dans certains cas, la majorité des cibles que nous nous étions fixés dans notre plan triennal, qui prend fin officiellement en 2013.

En fait, au cours des dernières années, nous avons augmenté l'achat de papiers écologiques (Or et Or Plus), réduit la consommation annuelle d'énergie de nos installations d'impression, réduit nos émissions de gaz à effet de serre, amélioré nos taux de sévérité et de fréquence des accidents compensables, officialisé notre politique d'octroi de dons et accru le rendement des actifs nets. Nous maintiendrons notre engagement en matière de développement durable et poursuivrons nos efforts sur ce plan. Nous le ferons en donnant priorité aux piliers qui, selon nous, sont les plus importants compte tenu du contexte dans lequel nous exerçons nos activités.

Chez TC Transcontinental, plus de 80 % de nos revenus proviennent, directement ou indirectement, des budgets de publicité et de marketing de nos clients. Par conséquent, notre plus grand défi est sans contredit d'assurer la transition de notre Société en ce qui concerne les nouvelles réalités du marché. Sur le plan du développement durable, cela signifie que nous devons d'abord nous concentrer sur la « prospérité », pour assurer la viabilité de notre Société dans l'avenir, et sur les « gens », car nous devons attirer et retenir la crème du talent pour assurer le succès de notre processus de transformation.

Au cours de l'année à venir, nous travaillerons à l'élaboration d'un autre plan de développement durable triennal, qui mettra à profit nos accomplissements et nous propulsera vers l'avant. Enfin, permettez-moi de remercier tous les membres de notre comité directeur du développement durable pour leur dévouement, le temps et les efforts qu'ils ont fournis tout au long de la dernière année. Je remercie également toutes les parties prenantes qui ont pris le temps de nous faire parvenir leurs commentaires et qui nous ont ainsi aidés à poursuivre notre progression.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. Olivier', written in a cursive style.

FRANÇOIS OLIVIER
Président et chef de la direction



La gouvernance

« Nous croyons qu'en nommant des femmes à des postes influents, nous dotons notre organisation d'un avantage concurrentiel indéniable. »

ISABELLE MARCOUX

La présidente du conseil, Transcontinental inc.



Les gens

« Nous nous assurons que nos gens sont en mesure d'exercer leur leadership dans la transformation de notre Société, et que nous créons un environnement de travail dans lequel nos employés se sentent compris et respectés. »

KATYA LAVIOLETTE

Chef des ressources humaines



L'environnement

« Quand nous envoyons un message, notre objectif est de nous assurer qu'il sera communiqué de façon efficace et responsable, et ce, peu importe le moyen de transmission : papier, ordinateur, télévision ou appareil mobile. Nous nous sommes engagés à reconnaître et à gérer activement nos impacts environnementaux. »

JEAN DENAULT

Vice-président principal à l'approvisionnement et aux technologies



La prospérité

« Notre industrie traverse une période de transformation profonde. Nous devons établir un juste équilibre entre la gestion de notre bilan et l'investissement destiné à assurer la croissance future de notre organisation. »

NELSON GENTILETTI

Chef de la direction financière et du développement de la Société

DONNÉES CLÉS

15

Membres au conseil d'administration.

3

Comités du conseil dont les membres sont des administrateurs indépendants.

17%

Total des actions en circulation détenues par la famille Marcoux.

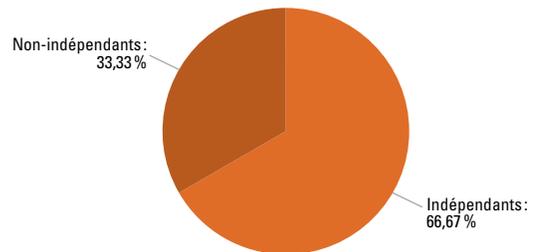
10

Moyenne d'années que les administrateurs sont en poste.

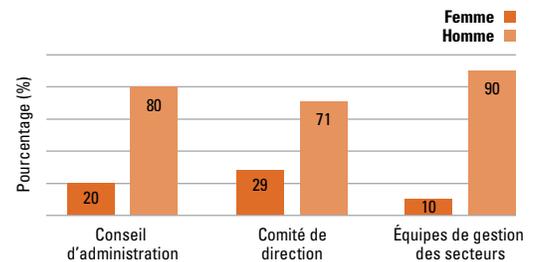
15

Nombre de risques identifiés et pour lesquels un processus de déclaration et de révision a été mis en place.

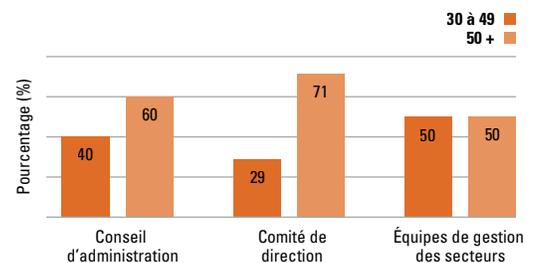
Indépendance du conseil d'administration



Répartition selon le genre dans les équipes de direction



Répartition selon l'âge dans les équipes de direction



PRÉSERVER LA VALEUR DE LA SOCIÉTÉ EN MAINTENANT ET EN AMÉLIORANT UNE SAINTE GOUVERNANCE.

RÉSULTATS CHOISIS

La gouvernance

CONSEIL D'ADMINISTRATION

67 %

Membres indépendants

NOTRE CIBLE est de maintenir un conseil d'administration équilibré comptant au moins deux tiers de membres indépendants.

Alain Tascan s'est joint au conseil d'administration en remplacement de M^{me} Monique Lefebvre, laissant ainsi la proportion de membres indépendants à 67 %.

FEMMES

17 %

Femmes occupant un poste de cadre supérieur

NOTRE CIBLE est d'accroître le nombre de femmes occupant un poste de cadre supérieur pour le faire passer à 25 %, en supposant que les personnes ayant le talent et les compétences nécessaires sont disponibles.

Nous avons établi que les postes de cadres supérieurs sont ceux du conseil d'administration, du Comité de direction et des équipes de direction des deux secteurs. La démission de deux femmes à des postes de cadres supérieurs a temporairement ramené le pourcentage à 17 %, comparativement à 22 % en 2011. Cependant, nous restons déterminés à augmenter ce pourcentage au fil du temps.

ÂGE

43 %

Gestionnaires occupant un poste de cadre supérieur ayant entre 30 et 49 ans

AUCUNE CIBLE reliée à l'âge.

Globalement, 43 % des gestionnaires qui occupent un poste de cadre supérieur ont entre 30 et 49 ans, alors que 57 % ont 50 ans et plus.

DONNÉES CLÉS

9243

Employés

96 %

Employés au Canada

40 %

De femmes

18 %

Employés syndiqués

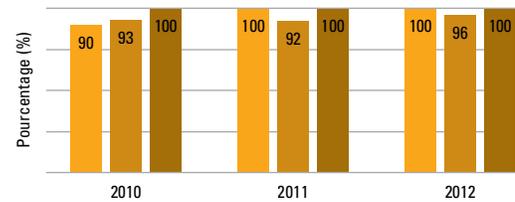
3 M\$

Investissement dans la formation des employés

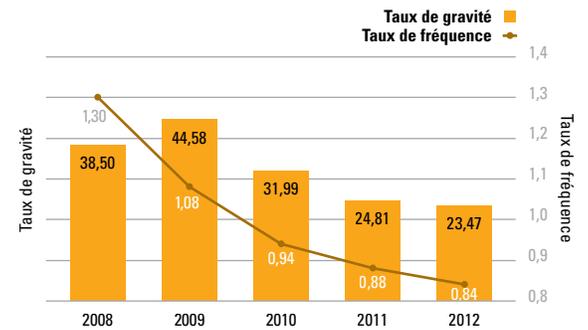
ATTIRER, RETENIR ET DÉVELOPPER LE TALENT. MAINTENIR ET AMÉLIORER LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LE MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS. INVESTIR DANS LES COMMUNAUTÉS DANS LESQUELLES NOUS FAISONS DES AFFAIRES.

Gestion du talent

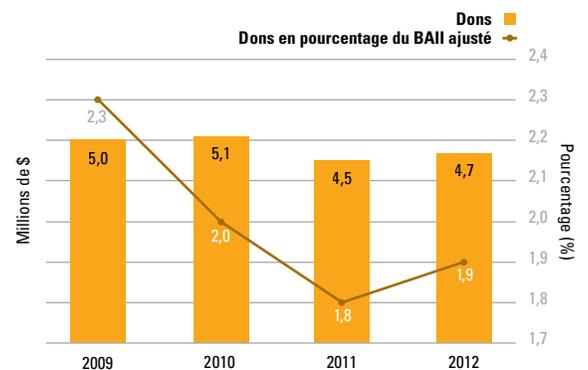
Plans de développement pour les cadres supérieurs et les membres de la haute direction identifiés comme des candidats à la relève
 Plans de développement des candidats à la relève selon l'approche 70-20-10
 Revenus du leadership dans les entités d'affaires identifiées



Taux de gravité et de fréquence des accidents compensables



Dons en argent, en biens et en services



RÉSULTATS CHOISIS

Les gens

TALENT

96 %

Plans de développement produits pour les candidats qui sont en relève pour combler les postes des cadres supérieurs et des membres de la haute direction

NOTRE CIBLE est de produire des plans de développement pour **100 %** des candidats qui sont en relève pour combler les postes des cadres supérieurs et des membres de la haute direction.

Nous avons atteint cette cible annuelle avec succès, mais nous voulions également nous assurer que ces plans de développement étaient conformes à notre norme 70-20-10. À ce jour, 96 % des plans de développement des candidats à la relève le sont. Cette année, nous avons également ajouté à ce rapport, les résultats liés à deux autres cibles de la gestion du talent : réaliser des revues de gestion de la performance et du développement individuel auprès de tous nos gestionnaires au moins deux fois par année et mener des revues de leadership dans toutes les entités d'affaires.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

23,47

Taux de gravité des accidents compensables

NOS CIBLES sont de diminuer le taux de gravité des accidents compensables à **20** en 2013 et de maintenir le taux de fréquence des accidents compensables sous 1,00.

En 2012, nous avons continué de diminuer notre taux de gravité des accidents compensables de 24,81 en 2011 à 23,47. De plus, nous avons réduit notre taux de fréquence des accidents compensables à 0,84, ce qui surpasse nos pairs de l'industrie dans la plupart des régions.

DONS

4,7 M\$

Dons en argent, en biens et en services

NOTRE CIBLE est de soutenir des organismes importants des domaines de la santé et de l'éducation, pour atteindre des objectifs mutuels, en tenant compte de la performance de la Société, grâce à des dons et à des commandites.

Les dons et commandites se sont chiffrés à 4,7 millions de dollars en 2012, une hausse par rapport à 2011 en raison d'échéanciers d'impression et de disponibilités d'espaces publicitaires plus favorables. De plus, en proportion du bénéfice avant intérêts et impôts ajusté ceux-ci étaient de l'ordre de 1,9 %.

DONNÉES CLÉS

29

Imprimeries,
5 bâtiments administratifs
et de nombreux autres
établissements

576 000

Tonnes de papier acheté

67 %

Achats de papiers écologiques
de catégorie Or et Or Plus

31 %

Consommation d'énergie
renouvelable

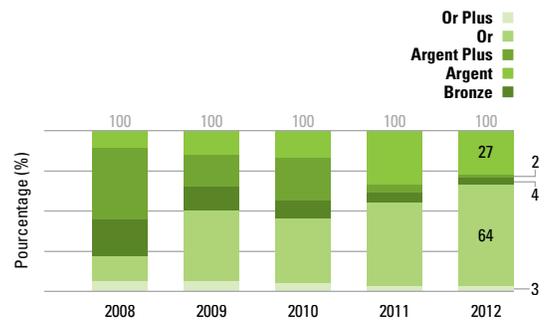
96 %

Déchets n'aboutissant pas
dans des sites d'enfouissement

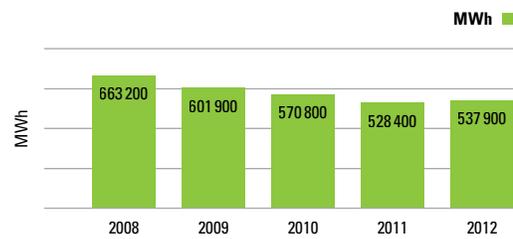


PROTÉGER ET
RESTAURER
LES ÉCOSYSTÈMES.
OPTIMISER
L'UTILISATION
DES RESSOURCES.

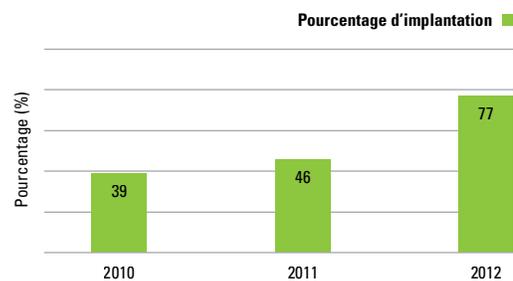
Catégories de papier acheté



Consommation d'énergie dans les imprimeries



Implantation de SGE dans nos imprimeries



RÉSULTATS CHOISIS

L'environnement

PAPIER

67 %

Achats de papiers plus écologiques Or et Or plus

NOTRE CIBLE était d'augmenter à 55 % nos achats de papiers Or et Or Plus, plus écologiques, avant la fin de l'exercice financier 2012 et d'abaisser sous la barre des 10 % nos achats de papiers Bronze.

En 2008, les papiers Or et Or Plus constituaient 22 % de nos achats, tandis que la proportion des papiers Bronze s'élevait à 23 %. Les efforts soutenus de notre service d'approvisionnement en papiers, combinés au travail de nos équipes de vente qui discutaient avec nos clients, ont fait en sorte que nous avons dépassé nos cibles. Les papiers Bronze ne représentent plus maintenant que 4 % de nos achats, et la proportion des papiers Or et Or Plus est passée à 67 %.

ÉNERGIE

19 %

Réduction de notre consommation d'énergie depuis 2008

NOTRE CIBLE était de réduire de 15 % la consommation annuelle d'énergie de nos imprimeries avant la fin de l'exercice 2013, comparativement à 2008.

Grâce aux gains résultant de nos projets d'économie d'énergie, nous avons réduit de 19 % notre consommation énergétique depuis 2008, dépassant ainsi notre cible, qui était de 15 %. L'intensité énergétique de nos activités d'impression a aussi diminué de 4 % au cours de la même période. Toutefois, en 2012, nous avons vu une hausse, principalement due à la restructuration de nos activités.

SGE

77 %

Niveau de mise en œuvre du système de gestion environnementale

NOTRE CIBLE était d'améliorer le niveau de mise en œuvre du système de gestion environnementale dans nos imprimeries, qui était de 39 % en 2010, pour le faire passer à 75 % à la fin de l'exercice 2012.

Grâce aux efforts renouvelés du comité de l'efficacité manufacturière et à l'attention accrue des équipes de direction des secteurs, nous avons pu améliorer considérablement le niveau de mise en œuvre et nous avons dépassé notre cible. La restructuration de nos activités d'impression a également joué un rôle dans cette amélioration, par la fermeture de certaines installations. Par contre, les imprimeries que nous avons acquises récemment ne sont pas encore assujetties à ce programme.

DONNÉES CLÉS

2,1 G\$
Revenus

2,1 G\$
Actifs totaux

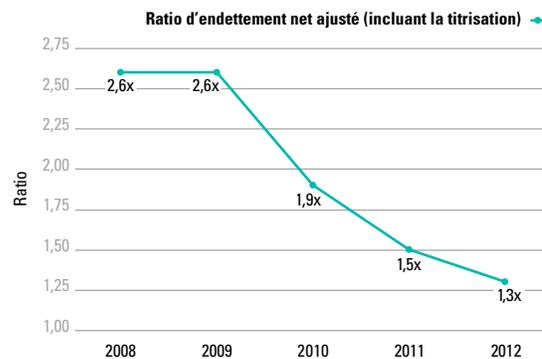
1,4 G\$
Valeur de l'entreprise

471 M\$
Endettement net ajusté

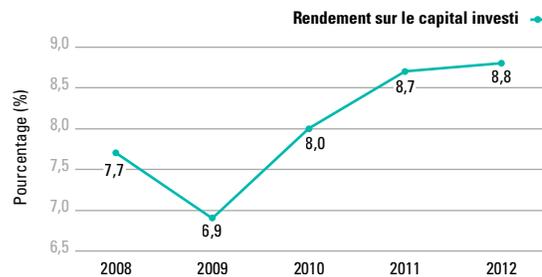
358 M\$
Résultat opérationnel
avant amortissement ajusté

PRÉSERVER LA VALEUR DE LA SOCIÉTÉ EN MAINTENANT UNE SOLIDE SITUATION FINANCIÈRE. INVESTIR DANS LA CROISSANCE FUTURE EN INVESTISSANT DANS DES PRODUITS, SERVICES, PLATEFORMES ET PROCESSUS NOVATEURS.

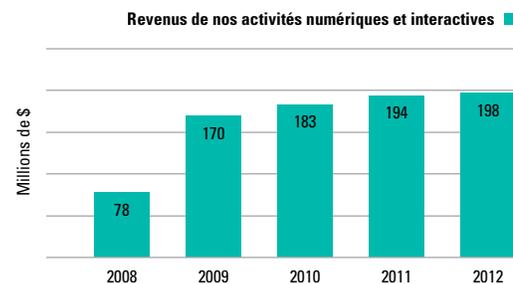
Ratio d'endettement net ajusté



Rendement sur le capital investi



Revenus de nos activités numériques et interactives



RÉSULTATS CHOISIS

La prospérité

ENDETTEMENT

1,3x
Ratio d'endettement
net ajusté

NOTRE CIBLE est de maintenir le ratio endettement net sur le BAIIA autour de 1,5x.

Notre rentabilité accrue, conjuguée à la génération de flux de trésorerie disponibles et à une gestion financière rigoureuse, nous a permis d'atteindre notre cible en 2011. Nous avons continué à l'améliorer en 2012, alors que nous utilisons prioritairement nos liquidités pour rembourser notre dette. Dans l'industrie, le ratio d'endettement net est d'environ 2,2x.

RSI

8,8 %
Rendement
sur capital investi

NOTRE CIBLE est d'obtenir un rendement sur capital investi (RCI) supérieur au coût moyen pondéré du capital (CMPC), estimé à 9 % au 31 octobre 2012.

Notre rendement des actifs nets s'est accru légèrement en 2012, en raison de l'acquisition de Quad/Graphics Canada, inc., qui a été conclue au milieu de l'année et qui a eu un effet défavorable temporaire. Notre rendement devrait s'améliorer à mesure que nous tirerons pleinement parti de notre plateforme d'impression et des synergies engendrées par cette acquisition.

INNOVATION

198 M\$
Revenus obtenus
de nouvelles sources

NOTRE CIBLE est d'augmenter à 300 millions de dollars, en 2013, la part des revenus provenant du numérique et de l'interactif.

Nos revenus provenant du numérique et de l'interactif ont atteint 198 millions de dollars en 2012. L'acquisition de Redux Media, combinée à la croissance des activités existantes, a plus que compensé la cession de certaines activités. Cependant, nous ne croyons pas que nous atteindrons notre cible, car la transition vers la publicité numérique est plus lente que prévu.



Consultez la version intégrale du Rapport sur le développement durable 2012 de TC Transcontinental à l'adresse www.tc.tc/developpementdurable
Des questions? ecodev@tc.tc

L'information publiée dans le présent rapport peut contenir des déclarations prospectives qui comportent des incertitudes intrinsèques, et les résultats réels pourraient différer des hypothèses, estimations et attentes exprimés dans ces déclarations prospectives.

www.tc.tc/developpementdurable