



**RAPPORT SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ
ET LE TRAVAIL DES ENFANTS - 2024**

TRANSCONTINENTAL INC. ET CERTAINES FILIALES

Le présent rapport (le *rapport*) est établi au nom de Transcontinental inc. (10221 2800 RC0001) et de certaines de ses filiales énumérées ci-dessous (collectivement, *TC Transcontinental, la Société, nous, notre* ou *nos*) conformément à l'article 11(1) de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la *Loi*) couvrant notre dernier exercice financier complété qui s'est clos le 27 octobre 2024¹.

Le travail forcé et le travail des enfants sont contraires à nos valeurs fondamentales de respect, d'innovation, de performance et de travail d'équipe, ainsi qu'à nos politiques. Nous ne tolérons pas, et ne tolérerons pas, le travail forcé ou le travail des enfants au sein de notre organisation ou de tout membre de notre chaîne d'approvisionnement. Nous attendons de tous les administrateurs, dirigeants et employés de TC Transcontinental qu'ils respectent nos valeurs, qu'ils agissent avec intégrité et qu'ils se conforment en tout temps aux lois, aux règlements et aux règles qui s'appliquent à nous dans les territoires où nous exerçons nos activités.

Nous pensons que le respect des droits de l'homme est une responsabilité partagée par toutes les organisations, quel que soit l'endroit où elles opèrent dans le monde. Cette conviction s'aligne sur nos valeurs fondamentales et se reflète dans nos politiques et nos pratiques. Nos valeurs et notre Code de conduite guident nos actions, reflètent notre engagement envers nos parties prenantes et définissent les attentes concernant nos comportements et nos décisions; nous attendons la même chose de nos partenaires d'affaires, y compris des membres de notre chaîne d'approvisionnement. Nous pensons qu'en faisant preuve de respect, en travaillant en équipe et en se concentrant sur la performance et l'innovation, nos collaborateurs incarnent nos valeurs et les rendent plus dynamiques chaque jour.

TRANSCONTINENTAL EN BREF

TC Transcontinental est un chef de file en emballage souple en Amérique du Nord et pour les services au commerce de détail au Canada, de même que le plus important imprimeur au Canada. La Société est également le plus important groupe canadien d'édition scolaire de langue française. Fondée en 1976, TC Transcontinental a comme mission de créer des produits et services de qualité permettant aux entreprises d'attirer, de joindre et de fidéliser leur clientèle cible. Nous nous assurons d'intégrer les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans nos activités et nos processus d'affaires. Transcontinental inc. (TSX : TCL.A TCL.B), aussi connue sous le nom de TC Transcontinental, compte environ 7 500 employés, dont la majorité sont en poste au Canada, aux États-Unis et en Amérique latine. TC Transcontinental a généré des revenus de 2,8 milliards de dollars canadiens au cours de l'exercice financier terminé le 27 octobre 2024. Pour plus d'information, consultez notre notice annuelle pour l'exercice financier terminé le 27 octobre 2024 et le site web de TC Transcontinental à l'adresse www.tc.tc.

NOS SECTEURS D'ACTIVITÉ

SECTEUR DE L'EMBALLAGE

Le secteur de l'emballage de TC Transcontinental est un chef de file en emballage souple avec des activités principalement aux États-Unis, ainsi qu'au Canada, en Amérique latine, au Royaume-Uni et en Nouvelle-Zélande. Ce secteur compte environ 3 500 employés. Sa plateforme comprend 25 lieux d'exploitation qui se spécialisent dans l'extrusion, l'impression, le laminage et la transformation.

Le secteur de l'emballage offre une vaste gamme de produits de plastique souple, y compris des pellicules en rouleaux, des étiquettes, des opercules découpés, des films thermorétractables, des sacs et sachets, et des revêtements spécialisés. Le secteur dessert des marchés variés, notamment ceux des produits laitiers, du café, de la viande et de la volaille, de la nourriture pour animaux, de l'agriculture, des boissons, des produits pour la maison et les soins personnels, des produits de consommation et médicaux. Les entités visées par ce rapport qui font partie du secteur de l'emballage sont Transcontinental Flexstar Inc. et Transcontinental Packaging Whitby ULC.

¹ Ce rapport est également fait au nom des filiales directes ou indirectes suivantes de Transcontinental inc. : Imprimeries Transcontinental inc. (88660 6995 RC0005), Imprimeries Transcontinental 2005 S.E.N.C. (82319 3875 RZ0001), Transcontinental Interactif inc. (86213 1596 RC0004), Transcontinental Flexstar Inc. (86087 1292 RC0001), Transcontinental Packaging Whitby ULC (83812 6811 RC0002), Médias Transcontinental S.E.N.C. (87437 2402 RZ0001) et TC Média Livres inc. (10311 6612 RC0003). À moins d'être identifiées par l'expression « S.E.N.C. » dans leur nom faisant référence à une société de personnes, toutes les autres entités juridiques sont des sociétés par actions. Les actions de Transcontinental inc. sont inscrites à la cote de la Bourse de Toronto. Étant essentiellement une société de portefeuille, Transcontinental inc. peut importer au Canada des marchandises produites à l'étranger et contrôle des entités qui produisent, vendent ou distribuent des marchandises au Canada ou à l'étranger ou importent au Canada des marchandises produites à l'étranger. Les activités des autres entités susmentionnées sont menées au Canada; elles produisent, vendent et distribuent des marchandises au Canada et à l'étranger, importent au Canada des marchandises produites à l'étranger et contrôlent des entités qui produisent, vendent ou distribuent des marchandises au Canada ou à l'étranger ou importent au Canada des marchandises produites à l'étranger.

SECTEUR DES SERVICES AU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE L'IMPRESSION

Le secteur des services au commerce de détail et de l'impression de TC Transcontinental est un chef de file pour les services au commerce de détail au Canada et le plus important imprimeur au Canada et l'un des plus importants en Amérique du Nord. Ce secteur compte environ 3 300 employés et dispose d'un réseau de 14 lieux d'exploitation, tous situés au Canada.

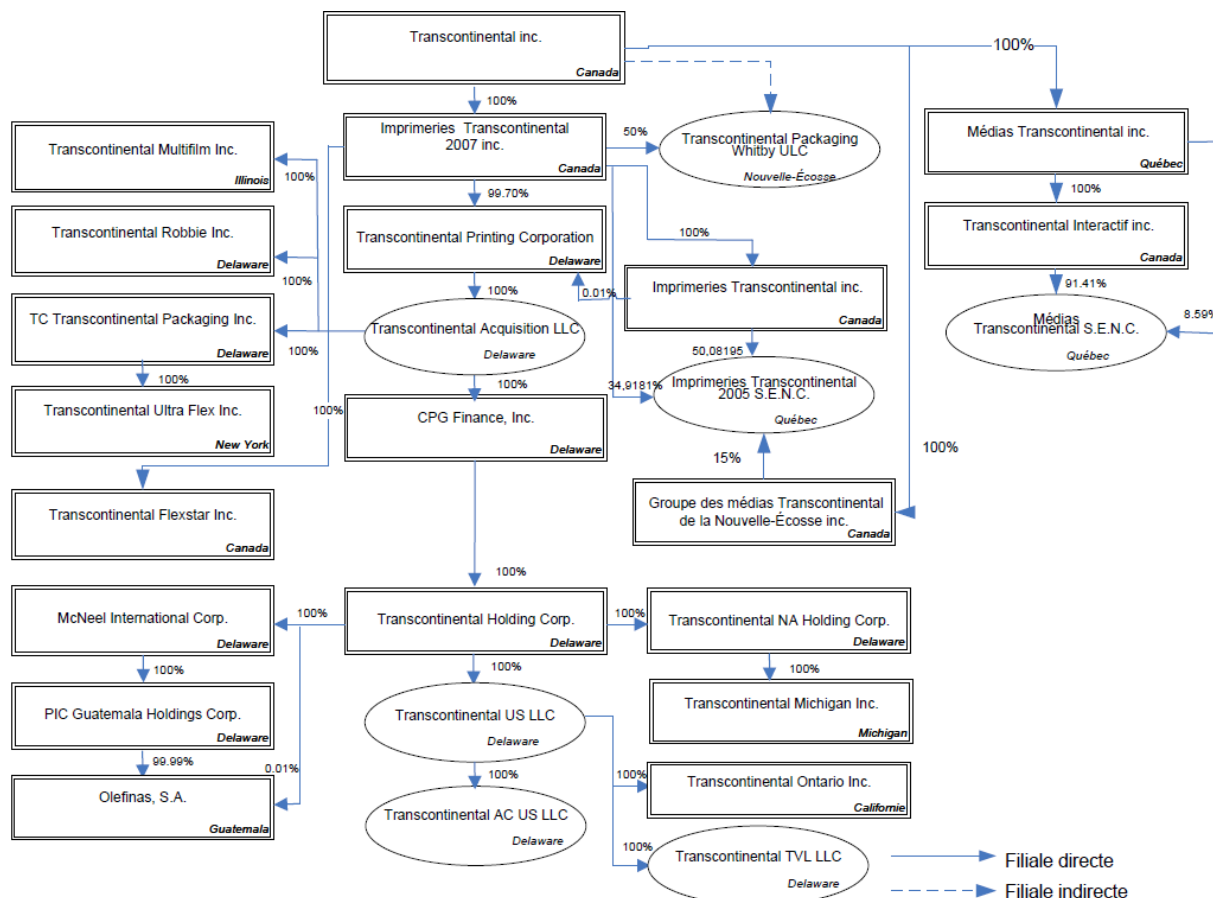
Le secteur des services au commerce de détail et de l'impression de TC Transcontinental offre une gamme de services intégrée pour les détaillants, notamment des solutions de contenu (également connues sous le nom de prémédia), des solutions de marketing et média (comprenant nos services d'impression de circulaires pour les détaillants, nos solutions de circulaires numériques et d'analyse du commerce de détail) ainsi que des solutions de marketing sur le lieu de vente. Ce secteur offre également une gamme de solutions d'impression innovantes pour les journaux, les magazines et les livres en quadrichromie. Les entités visées par ce rapport qui font partie du secteur des services au commerce de détail et de l'impression sont Imprimeries Transcontinental inc., Imprimeries Transcontinental 2005 S.E.N.C, Médias Transcontinental S.E.N.C. et Transcontinental Interactif inc.

SECTEUR DES MÉDIAS

Le secteur des médias de TC Transcontinental emploie plus de 300 personnes réunies au sein de TC Média Livres et de Groupe Constructo. TC Média Livres est le groupe d'édition pédagogique de langue française le plus important au Canada en plus d'être un éditeur grand public, le leader dans le marché du parascolaire au Québec et un important diffuseur d'ouvrages spécialisés en langue française au Canada. Pour sa part, Groupe Constructo est le leader de l'information stratégique dans le domaine de la construction au Québec. Les entités visées par ce rapport qui font partie du secteur des médias sont Médias Transcontinental S.E.N.C. et TC Médias Livres inc.

STRUCTURE LÉGALE ET ORGANISATIONNELLE

L'organigramme qui suit présente les principales filiales directes ou indirectes de Transcontinental inc. au 27 octobre 2024, tout en précisant leur juridiction de constitution.



Transcontinental inc. a d'autres filiales, mais elles ne sont pas présentées dans l'organigramme parce qu'elles représentaient, individuellement, moins de 10 % du total de ses actifs consolidés et moins de 10 % du total de ses produits d'exploitation consolidés au 27 octobre 2024.

Des renseignements concernant l'équipe de direction de TC Transcontinental sont disponibles sur le site web de TC Transcontinental à l'adresse www.tc.tc, notamment sous la rubrique « Direction » sous l'onglet « À propos - Direction ».

NOS VALEURS

Le respect, le travail d'équipe, la performance et l'innovation sont les valeurs fondamentales de la Société et de ses employés. TC Transcontinental croit en l'importance de bâtir pour la pérennité et de laisser l'héritage d'une solide entreprise citoyenne responsable. Nous bâtissons le respect et la confiance dans notre entreprise et entre nous en établissant des normes élevées et en agissant selon des valeurs familiales fortes, un esprit entrepreneurial et une vision à long terme. TC Transcontinental s'engage à mener ses affaires en bon citoyen corporatif. Chaque membre de notre équipe a la responsabilité de se conformer aux normes éthiques les plus élevées qui font la fierté de TC Transcontinental et a l'obligation d'agir en tout temps conformément à nos valeurs. Nous attendons de nos employés et de tous nos partenaires d'affaires, où qu'ils se trouvent dans le monde, qu'ils respectent toutes les lois applicables dans tous les pays où ils se rendent, dans lesquels ils exercent leurs activités et dans lesquels TC Transcontinental mène ses affaires.

Notre plan de responsabilité sociale d'entreprise 2025 mentionne que nous souhaitons concevoir un avenir qui soit vert, inclusif, sécuritaire, innovant, durable, solidaire et responsable. Des informations supplémentaires concernant nos priorités, nos initiatives et les progrès réalisés en matière de responsabilité sociale d'entreprise sont disponibles dans la section Responsabilité sociale de notre site web, à l'adresse www.tc.tc.

RISQUES DE TRAVAIL FORCÉ ET DE TRAVAIL DES ENFANTS DANS NOS ACTIVITÉS ET NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Dans le cadre de nos activités, outre le respect de nos valeurs fondamentales et de nos politiques, nous devons notamment nous conformer à toutes les exigences des lois et règlements applicables en matière d'emploi, y compris en ce qui concerne les salaires, les heures de travail, les heures supplémentaires et les avantages sociaux.

TC Transcontinental s'est engagée à respecter les droits de la personne, y compris en ne faisant pas appel à des travailleurs sous l'âge applicable, ni à aucun travail forcé à quelque moment de la production ou de la fourniture de biens ou de services à ou par TC Transcontinental et souscrit à l'égalité en matière d'emploi. Elle s'engage à offrir un milieu de travail juste, équitable et respectueux où tous sont soutenus dans un environnement où ils sont valorisés et respectés, où ils sont reconnus en fonction de leur mérite individuel et où ils peuvent être promus et réussir. Le non-respect des droits de l'homme n'est pas, et ne sera pas, toléré.

Selon des données publiées par un certain nombre de sources sur le travail forcé et le travail des enfants (comme les Nations Unies, l'Organisation internationale du Travail et le Département d'État des États-Unis, entre autres), on estime généralement que les régions dans lesquelles TC Transcontinental exerce ses activités ne sont pas généralement liées à des hauts niveaux de travail forcé ou de travail des enfants. Ceci devrait être une indication d'un risque direct relativement moins élevé dans notre chaîne d'approvisionnement concernant ces questions lorsque les matériaux sont fournis localement. Nous devons rester vigilants.

Notre risque de travail forcé et de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement réside principalement dans le fait que nous achetons un large éventail de biens et de services auprès de fournisseurs internationaux. Nous travaillons avec plus de 5 000 fournisseurs dans le monde entier. Nous achetons moins de 10 % de nos matières premières à l'extérieur de l'Amérique du Nord. Nous préférons acheter des biens et des services directement du producteur ou du fournisseur de ces biens et services, ce qui nous permet d'établir une relation plus solide, de nous appuyer sur une communication plus transparente et d'apprendre à mieux les connaître. Néanmoins, pour certaines matières premières qu'il est nettement plus rentable de se procurer indirectement, nous faisons parfois appel à des courtiers.

Notre chaîne d'approvisionnement comprend principalement, selon le secteur d'exploitation, des fournisseurs de matières premières basés pour la plupart en Amérique du Nord, tels que la résine, les films, le papier, l'encre, les feuilles, les substrats durables et d'autres matériaux directs, des pièces de rechange, des fournisseurs de transport et des pigistes. Nos activités consomment également de l'énergie, plus particulièrement de l'électricité, du gaz naturel et du pétrole.

Avant l'entrée en vigueur de la Loi, nous gérons le risque lié au travail forcé et au travail des enfants principalement par le biais de diverses politiques et pratiques. Par exemple, nous avons déjà adopté un Code de conduite des fournisseurs environ huit ans auparavant, qui comprenait déjà des dispositions relatives au travail forcé et au travail des enfants. Nous avons mis à jour le Code de conduite et le Code de conduite des fournisseurs à l'automne 2023 et au premier semestre de 2024 afin de suivre de plus près les obligations prévues par la Loi et la terminologie qui y est utilisée. En outre, depuis l'entrée en vigueur de la Loi, nous avons commencé à prendre des précautions supplémentaires, notamment en renforçant notre revue diligente à l'égard de certains fournisseurs, principalement en revoyant les certificats d'origine et en posant davantage de questions particulièrement lorsque nous traitons avec des fournisseurs situés dans certaines juridictions étrangères à plus haut risque.

L'équipe d'approvisionnement de l'entreprise est chargée d'identifier les fournisseurs de matières premières et de négocier les prix et autres termes et conditions généraux. Par la suite, les opérations locales commandent généralement directement, de temps à autre, auprès de ces fournisseurs en fonction de leurs besoins spécifiques. L'équipe d'approvisionnement de l'entreprise aide également les opérations et les départements fonctionnels à se procurer des équipements de fabrication et d'autres types d'équipements, du matériel informatique et des logiciels, et à négocier les conditions d'engagement de consultants lorsque les circonstances le justifient.

TC Transcontinental est fortement engagée envers des pratiques commerciales éthiques, particulièrement concernant la gestion de notre chaîne d'approvisionnement. Nous suivons un processus complet d'approvisionnement et essayons de maintenir une relation ouverte et transparente avec tous nos fournisseurs. Notre équipe d'approvisionnement a été spécialement formée et informée qu'elle devait mener des enquêtes détaillées auprès des fournisseurs, particulièrement dans les régions identifiées comme présentant un plus haut risque de travail forcé ou de travail des enfants. Par ces enquêtes, nous visons à vérifier et mitiger de tels risques dans notre chaîne d'approvisionnement. Nous ne pouvons toutefois fournir quelque garantie que les réponses que nous obtenons à nos questions et confirmations sont véridiques et complètes.

Récemment, nous avons consolidé nos équipes d'approvisionnement qui relevaient auparavant de nos secteurs d'exploitation, ce qui nous permet désormais d'adopter une approche plus rigoureuse en matière d'achats, y compris des termes et conditions plus normalisés à inclure dans les contrats conclus avec nos fournisseurs et une meilleure cartographie des types et de l'identité de nos fournisseurs. Elles sont mieux équipées pour identifier les problèmes potentiels avec les fournisseurs, car un certain nombre des membres de notre équipe d'approvisionnement sont spécialisés dans l'achat de certains types de produits et connaissent les différents joueurs de cette industrie, ont des relations plus étroites avec ceux avec lesquels la Société traite et seront mieux à même d'entendre parler de problèmes potentiels avec l'un d'entre eux.

NOS POLITIQUES

Nous croyons qu'une bonne gouvernance est essentielle à la création d'une culture d'entreprise respectueuse et inclusive qui gagne la confiance de nos quatre principaux piliers, nos clients, nos employés, nos communautés et nos actionnaires, et qui crée de la valeur pour eux. Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale est un comité du conseil d'administration de Transcontinental inc. qui aide le conseil d'administration à s'acquitter de ses obligations de surveillance, principalement en ce qui a trait, entre autres, à la responsabilité sociale de l'entreprise et au respect des exigences légales et réglementaires en matière de gouvernance d'entreprise. Ce comité du conseil d'administration a également pour mandat de revoir la taille et la composition du conseil d'administration, de veiller à ce que de la formation soit offerte aux administrateurs et au respect de bonnes pratiques de gouvernance d'entreprise, notamment par l'élaboration et l'administration de notre Code de conduite, veiller à ce qu'une formation appropriée soit dispensée dans ce cadre, et de discuter et d'examiner notre plan de responsabilité sociale et les progrès réalisés à cet égard (notamment en ce qui concerne divers engagements et initiatives mis de l'avant par la Société, les mesures de performance à utiliser et le positionnement de la Société par rapport à celui d'autres entreprises de nos secteurs d'activité). À cet égard, le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale supervise l'établissement, la conception et la mise en œuvre de politiques de gouvernance d'entreprise, telles que le Code de conduite, et examine les procédures mises en œuvre pour s'assurer du respect du Code de conduite. Il examine également toute dérogation au Code de conduite. Aucune dérogation au Code de conduite n'a été demandée au cours du dernier exercice financier.

Le conseil d'administration, à la fois directement et par l'intermédiaire de son Comité de gouvernance et de responsabilité sociale et de son Comité des ressources humaines et de rémunération, veille au respect de notre culture, de nos valeurs fondamentales et de nos comportements dans l'ensemble de l'organisation, y compris à la mise en œuvre de politiques, notamment en matière de diversité, d'inclusion, de santé et de sécurité de nos employés, toutes des priorités au premier

plan de nos préoccupations.

La Société a adopté une politique en matière de santé, de sécurité et de mieux-être au travail, une des priorités de l'entreprise que TC Transcontinental considère aussi importante que la productivité et la qualité. TC Transcontinental s'est fortement engagée à maintenir un environnement de travail qui met l'emphase sur la santé et la sécurité de tous ses employés. Dans le cadre de cet engagement, nous avons développé et mis en place une stratégie globale. Des programmes, des procédures et des règles de sécurité pour chaque unité d'affaires ont été préparés et distribués aux employés. Avant d'utiliser un équipement ou de se trouver à proximité d'un équipement, une formation appropriée est obligatoire. Signe de l'importance du maintien d'un lieu de travail sain et sécuritaire, les réunions opérationnelles et des hauts dirigeants commencent généralement par une mise à jour sur la santé et la sécurité.

Nous ne nous préoccupons pas seulement de la santé et de la sécurité de nos employés. Chez TC Transcontinental, notre priorité est la santé et la sécurité de tous. Avec notre vision « chacun à la maison en sécurité et en santé, chaque jour », nous nous engageons à atteindre un objectif de zéro blessure et de zéro maladie professionnelle dans notre milieu de travail. Pour y parvenir, nous comptons sur la collaboration mutuelle et la proactivité de nos employés, dirigeants, sous-traitants et visiteurs, ainsi que sur une approche systématique de la gestion des risques pour l'identification, l'évaluation et l'atténuation des risques en matière de santé et de sécurité. Notre équipe de direction s'étant engagée à garantir la sécurité de tous, nous nous efforçons de veiller à ce que tous les membres de notre équipe comprennent qu'il est de leur responsabilité d'arrêter, de signaler et d'agir de manière préventive s'ils pensent qu'eux-mêmes ou l'un de leurs collègues sont exposés à un risque. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils partagent cette priorité.

NOTRE CODE DE CONDUITE

Chaque membre de l'équipe de TC Transcontinental a la responsabilité de se conformer aux normes éthiques les plus élevées qui font la fierté de la Société et a l'obligation d'agir en tout temps conformément à nos valeurs. Notre Code de conduite stipule qu'avant de prendre une décision ou d'entreprendre une action, les employés de la Société devraient se poser des questions telles que : Est-ce légal ? Est-ce éthique ? Est-ce juste ? La légalité, l'éthique et l'équité constituent les principes directeurs de nos actions et de nos décisions.

Notre Code de conduite constitue la base de toutes nos relations. Il s'applique à tous les administrateurs et employés de Transcontinental inc. et de ses filiales. Chaque employé de TC Transcontinental est tenu de signer l'engagement de se conformer aux obligations du Code de conduite lors de son entrée en fonction. Cet engagement doit être renouvelé chaque année pour les gestionnaires et d'autres employés choisis qui font régulièrement affaire avec des clients et des fournisseurs, et au moins une fois tous les cinq ans pour les autres employés. En même temps qu'il est tenu de renouveler son engagement, un employé doit suivre une formation concernant le Code de conduite et répondre à un questionnaire exposant des situations et des circonstances potentielles qui peuvent être contraires au Code de conduite ou ne pas être tolérées en vertu de celui-ci. Nous sommes présentement en train de renouveler les engagements de tous nos employés.

Nous exigeons que les violations réelles ou possibles de notre Code de conduite, y compris les dispositions relatives aux droits de l'homme, soient signalées, et nous prendrons les mesures appropriées pour examiner et traiter tout problème. Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale, composé uniquement d'administrateurs indépendants, a été mandaté pour recevoir les rapports sur les violations présumées ou vérifiées de notre Code de conduite. Aucune des violations alléguées ou vérifiées de notre Code de conduite durant le dernier exercice financier n'était liée à des violations des droits de l'homme.

NOTRE CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS

Notre Code de conduite des fournisseurs exige des fournisseurs et des sous-traitants qu'ils respectent, entre autres, les normes d'emploi applicables (notamment en ce qui concerne les salaires, les heures de travail, les heures supplémentaires et les avantages sociaux), la législation sur le travail, la non-discrimination, le travail forcé et le travail des enfants. Il exige également des fournisseurs qu'ils promeuvent et maintiennent un lieu de travail libre de toute discrimination et qu'ils veillent à ce que l'emploi ne soit pas fondé sur les croyances d'une personne ou sur toute autre caractéristique personnelle. En outre, le Code de conduite des fournisseurs exige de ces derniers qu'ils fournissent à leurs employés un environnement de travail sain et sécuritaire, notamment en leur fournissant un accès à l'information et à des instructions quant à des pratiques relatives à un travail sécuritaire et à la prévention d'accidents. Nos ententes avec les fournisseurs comprennent généralement un engagement du fournisseur à se conformer au Code de conduite des fournisseurs.

TC Transcontinental peut, conformément à son Code de conduite des fournisseurs, vérifier la conformité de ses fournisseurs au Code de conduite des fournisseurs, ce qui peut comprendre des entrevues avec les employés, des inspections des installations et l'examen de dossiers. Nous pouvons également exiger d'un fournisseur qu'il nous fournisse une confirmation écrite de son respect du Code de conduite des fournisseurs.

Comme indiqué plus haut, notre Code de conduite des fournisseurs a été modifié récemment afin de suivre de plus près les obligations prévues dans la Loi et la terminologie qui y est utilisée.

Lors de la conclusion d'une convention écrite avec des fournisseurs, nos équipes ont reçu pour instruction d'ajouter des engagements formels de la part de nos fournisseurs à se conformer à notre Code de conduite des fournisseurs. Nous profiterons du renouvellement ou de la modification de toute convention précédemment signée pour renforcer notre engagement et celui de nos fournisseurs en faveur de la lutte au travail forcé et au travail des enfants. Toutefois, certaines de ces conventions, y compris les bons de commande, peuvent nous être imposées par les fournisseurs et ne pas faire l'objet de négociations.

Nous favorisons activement un partenariat de collaboration avec nos fournisseurs, en veillant à ce que le respect de notre Code de conduite des fournisseurs soit atteint grâce à la compréhension mutuelle et au dialogue. Cette approche facilite un engagement commun envers les pratiques éthiques nous permettant de travailler ensemble pour relever les défis et trouver des solutions durables au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

NOTRE PROCESSUS DE DILIGENCE RAISONNABLE

TC Transcontinental utilise diverses méthodes et divers outils pour évaluer ses fournisseurs afin d'atténuer ses risques en l'aidant à gérer les risques et la conformité en matière de développement durable. Avant de retenir les services d'un nouveau fournisseur, l'équipe d'approvisionnement de l'entreprise procède à une certaine forme de revue diligente. Pour faciliter son travail et celui des autres équipes qui traitent avec des fournisseurs et pour normaliser davantage nos processus, nous continuons à développer des documents et des outils supplémentaires concernant le travail forcé et le travail des enfants dans les pays ou les secteurs à plus haut risque. Nous pouvons également vérifier la conformité de nos fournisseurs avec notre Code de conduite des fournisseurs et nous exercerons notre droit d'audit si les circonstances le justifient.

Nous discutons avec nos fournisseurs pour nous assurer qu'ils comprennent et respectent nos normes d'approvisionnement éthiques.

FORMATION

Comprendre et respecter le Code de conduite est une condition pour travailler et continuer à travailler chez TC Transcontinental. Chaque employé de TC Transcontinental est tenu de signer l'engagement de se conformer aux obligations du Code de conduite lors de son entrée en fonction auprès de la Société et ses filiales. Cet engagement doit être renouvelé chaque année pour les gestionnaires et d'autres employés choisis qui font régulièrement affaire avec des clients et des fournisseurs, et au moins une fois tous les cinq ans pour les autres employés. En même temps qu'il est tenu de renouveler son engagement, un employé doit suivre une formation sur le Code de conduite et répondre à un questionnaire exposant des situations et des circonstances potentielles qui peuvent être contraires au Code de conduite ou ne pas être tolérées en vertu de celui-ci. Bien que seuls les cadres et d'employés choisis suivent cette formation sur une base annuelle, les décisions relatives à l'identification et à la sélection des fournisseurs incombent aux cadres ou doivent être supervisées par eux, notamment en vertu de notre politique de délégation de pouvoirs.

MESURES DE REMÉDIATION

Notre Code de conduite a été modifié à l'automne 2023 et au cours du premier semestre de 2024 pour exiger de tous les employés qu'ils signalent tout comportement suspect ou toute preuve d'un comportement qui constitue ou peut constituer une violation des droits de l'homme. Le Code de conduite de la Société stipule clairement qu'il est du devoir de chacun de signaler à l'équipe d'approvisionnement de l'entreprise, au service juridique ou sur le site d'EthicsPoint à l'adresse suivante : www.tc.ethicspoint.com ou de contacter directement EthicsPoint en composant le numéro sans frais de son pays (tel qu'indiqué sur le site web d'EthicsPoint) tout comportement suspect ou toute preuve d'un comportement qui constitue ou peut constituer une violation des droits de l'homme. Aucun rapport ou plainte n'a encore été déposé concernant des allégations de violation des droits de l'homme. EthicsPoint est géré par un fournisseur indépendant et permet aux employés, clients, fournisseurs et autres parties prenantes de déposer des plaintes, sur une base anonyme ou non, concernant certains comportements qui violeraient notre Code de conduite, les lois ou les règlements applicables. Ils peuvent le faire dans la

langue de leur choix et à tout moment. Les plaintes sont examinées individuellement. Bien qu'aucune plainte n'ait encore été reçue concernant des allégations de violation des droits de l'homme, nous recevons des plaintes de la part d'employés, de clients, de fournisseurs et d'autres parties prenantes concernant d'autres allégations de comportements inappropriés, qui font alors l'objet d'une enquête approfondie.

Nous sommes conscients de l'impact potentiel, y compris financier, des actions que nous entreprendrions si nous décidions de prendre des mesures pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants, notamment en cessant de faire affaire avec des fournisseurs problématiques en raison de leurs pratiques en matière de travail forcé et de travail des enfants. Même si nous n'avons pas encore été confrontés à de telles circonstances, nous privilégierions le respect de nos engagements en matière de lutte au travail forcé et au travail des enfants, tout en essayant d'atténuer tout impact négatif qui en résulterait.

Si nous découvrons des cas de violation des droits de l'homme, nous mettrons fin aux relations avec les fournisseurs afin de respecter notre engagement en matière de droits de l'homme.

ÉVALUER NOTRE EFFICACITÉ

Bien qu'il n'existe pas encore d'évaluation formelle détaillée de notre performance concernant nos engagements en matière de travail forcé et de travail des enfants, nous continuons néanmoins à revoir nos processus, politiques et pratiques, y compris l'évaluation de nos fournisseurs, afin de nous aligner sur les meilleures pratiques du secteur et d'atténuer notre risque en matière de travail forcé et de travail des enfants.

Si nous sommes informés de problèmes concernant le comportement de membres de notre chaîne d'approvisionnement, nous nous engageons à remédier rapidement à la situation en entamant des discussions avec la partie concernée, en enquêtant sur les faits et les circonstances, en prenant les mesures correctives nécessaires avec le fournisseur et en veillant à ce que ces mesures correctives soient pleinement mises en œuvre. À ce jour, aucun cas de ce type n'a été signalé.

* * * *

Lors de la préparation de ce rapport, Transcontinental inc. s'est engagée auprès de chacune des entités visées par ce rapport. Elle a consulté les secteurs clés de son organisation pour préparer ce rapport, y compris son équipe d'approvisionnement de l'entreprise, son équipe de responsabilité sociale qui ont également des responsabilités dans l'ensemble de l'organisation, y compris les entités auxquelles ce rapport s'applique.

Nous restons déterminés à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants dans notre entreprise et dans notre chaîne d'approvisionnement. Nous continuerons à revoir régulièrement nos politiques, nos processus et nos pratiques afin de déterminer les ajustements qui pourraient nous aider à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants.

APPROBATION

Ce rapport a été approuvé conformément aux dispositions de l'alinéa 11(4)b)i) de la Loi par le conseil d'administration de Transcontinental inc. le 8 janvier 2025 et par le conseil d'administration (ou le comité de direction pour les sociétés en nom collectif) de chacune de Imprimeries Transcontinental inc., Imprimeries Transcontinental 2005 S.E.N.C. Transcontinental Interactif inc., Transcontinental Flexstar Inc., Transcontinental Packaging Whitby ULC, Médias Transcontinental S.E.N.C. et TC Média Livres inc. le 8 janvier 2025.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, les soussignés attestent qu'ils ont examiné les informations contenues dans le rapport pour les entités énumérées ci-dessus. À leur connaissance, et après avoir exercé une diligence raisonnable, les soussignés confirment que les renseignements contenus dans le rapport sont vrais, exacts et complets à tous les égards importants aux fins de l'application de la Loi, pour l'année de déclaration susmentionnée.

Signé par :



Isabelle Marcoux

Présidente exécutive du conseil et administratrice de Transcontinental inc.

J'ai l'autorité de lier Transcontinental inc.

Le 8 janvier 2025



Donald LeCavalier

Administrateur (ou membre du comité de direction pour les sociétés en nom collectif) de Imprimeries Transcontinental inc., Imprimeries Transcontinental 2005 S.E.N.C. Transcontinental Interactif inc., Transcontinental Flexstar Inc., Transcontinental Packaging Whitby ULC, Médias Transcontinental S.E.N.C. et TC Média Livres inc.

J'ai le pouvoir de lier Imprimeries Transcontinental inc., Imprimeries Transcontinental 2005 S.E.N.C. Transcontinental Interactif inc., Transcontinental Flexstar Inc., Transcontinental Packaging Whitby ULC, Médias Transcontinental S.E.N.C. et TC Média Livres inc.

Le 8 janvier 2025