



**REPORT ON THE FIGHTING OF FORCED LABOUR
AND CHILD LABOUR - 2023**

TRANSCONTINENTAL INC. AND CERTAIN SUBSIDIARIES

This report (the “report”) is made on behalf of Transcontinental Inc. (10221 2800 RC0001) and certain of its subsidiaries listed below (collectively, “TC Transcontinental”, the “Corporation”, “we”, “us” or “our”) pursuant to Section 11(1) of the *Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act* (the “Act”) covering our most recently completed fiscal year which ended October 29, 2023¹.

Forced labour and child labour are contrary to our core values of respect, innovation, performance and teamwork and contrary to our policies. We do not tolerate, nor will we tolerate, forced labour or child labour in our organization or with any member of our supply chain. We expect all directors, officers and employees of TC Transcontinental to abide by our values and to act with integrity and comply at all times with all laws, regulations and rules that apply to us in the jurisdictions where we operate.

We believe that respecting human rights is a shared responsibility of all organizations, regardless of where they operate globally. This belief aligns with our core values and is reflected in our policies and practices. Our values and our Code of Conduct guide our actions, reflect our commitment to our stakeholders and set expectations for our behaviors and decisions; we expect the same from our business partners, including members of our supply chain. We believe that by demonstrating respect, working as a team and focusing on performance and innovation, our people embody our values and make them more dynamic every day.

TRANSCONTINENTAL AT A GLANCE

TC Transcontinental is a leader in flexible packaging in North America, and Canada’s largest printer. We are also the leading Canadian French-language educational publishing group. For over 45 years, TC Transcontinental’s mission has been to create quality products and services that allow businesses to attract, reach and retain their target customers. We make sure to integrate environmental, social and governance factors in our activities and business processes. Transcontinental Inc. (TSX: TCL.A TCL.B), also known as TC Transcontinental, has approximately 8,000 employees, the majority of which are based in Canada, the United States and Latin America. TC Transcontinental generated revenues of C\$2.9 billion during the fiscal year ended October 29, 2023. For more information, consult our Annual Information Form for our fiscal year ended October 29, 2023, and TC Transcontinental’s website at www.tc.tc.

OUR BUSINESS SEGMENTS

PACKAGING SECTOR

TC Transcontinental Packaging, the Packaging Sector of TC Transcontinental, is a leader in flexible packaging with operations mainly in the United States, as well as in Canada, Latin America, the United Kingdom and New Zealand. This sector has approximately 3,800 employees. Its platform is comprised of 27 production plants specializing in extrusion, printing, lamination and converting.

TC Transcontinental Packaging offers a variety of flexible plastic products, including roll stock, labels, die cut lids, shrink films, bags and pouches and advanced coatings. It services a variety of markets, including dairy, coffee, meat and poultry, pet food, agriculture, beverage, home and personal care products, industrial, consumer and medical products. The reporting entities covered by this report that are part of the Packaging Sector are Transcontinental Flexstar Inc. and Transcontinental Whitby ULC.

PRINTING SECTOR

TC Transcontinental Printing, the Printing Sector of TC Transcontinental, is the largest printer in Canada and one of the largest in North America. This sector has approximately 3,500 employees and possesses a network of 13 plants, all located in Canada.

¹ This report is also made on behalf of the following direct or indirect subsidiaries of Transcontinental Inc.: Transcontinental Printing Inc. (88660 6995 RC0005), Transcontinental Printing 2005 G.P. (82319 3875 RZ0001), Transcontinental Interactive Inc. (86213 1596 RC0004), Transcontinental Flexstar Inc. (86087 1292 RC0001), Transcontinental Packaging Whitby ULC (83812 6811 RC0002), Transcontinental Media G.P. (87437 2402 RZ0001) and TC Media Books Inc. (10311 6612 RC0003). Unless identified with the expression “G.P.” in their name referring to them being a partnership, all other legal entities are corporations. Transcontinental Inc. is listed on the Toronto Stock Exchange. Being essentially a holding company, it mostly imports goods into Canada that can be produced outside Canada and controls entities engaged in producing, selling or distributing goods in Canada or outside Canada or importing into Canada goods produced outside Canada. The activities of the other foregoing entities are conducted in Canada; they produce, sell, distribute goods both in Canada and outside Canada, import goods into Canada produced outside Canada and control entities engaged in producing, selling or distributing goods in Canada or outside Canada or importing into Canada goods produced outside Canada.

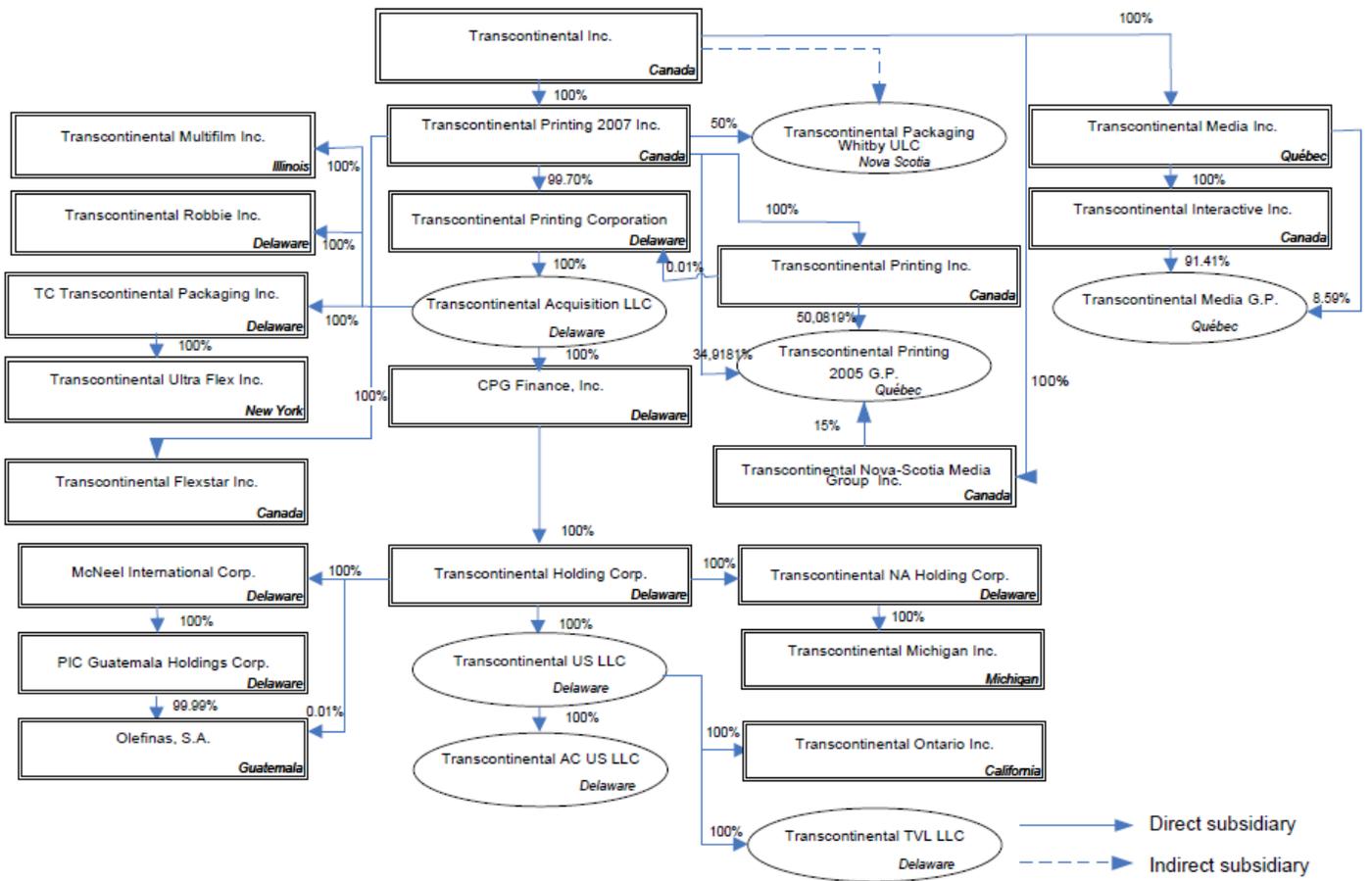
TC Transcontinental Printing provides an integrated service offering for retailers, including premedia services, flyer printing and distribution as well as in-store marketing products. This sector also offers an array of innovative print solutions for newspapers, magazines, 4-colour books and personalized and mass marketing products. The reporting entities covered by this report that are part of the Printing Sector are Transcontinental Printing Inc., Transcontinental Printing 2005 G.P., Transcontinental Media G.P. (for the distribution of flyers operations) and Transcontinental Interactive Inc.

MEDIA SECTOR

TC Media, the Media Sector of TC Transcontinental, employs over 300 people at TC Media Books and Groupe Constructo. TC Media Books is a leading Canadian French-language educational publishing group as well as a trade book publisher, the leader in the supplemental educational material market in Québec and a leading distributor of French-language specialized books in Canada. Groupe Constructo is a leader in strategic information for Québec’s construction industry. The reporting entities covered by this report that are part of the Media Sector are Transcontinental Media G.P. and TC Media Books Inc.

LEGAL AND ORGANIZATIONAL STRUCTURE

Transcontinental Inc.’s principal direct or indirect subsidiaries as of October 29, 2023, as well as their jurisdiction of creation are shown on the following corporate chart:



Transcontinental Inc. has other subsidiaries, but they have not been included in the chart because each represented less than 10% of its total consolidated assets and less than 10% of its total consolidated operating revenues as of October 29, 2023.

Additional information regarding the management team of TC Transcontinental is available on TC Transcontinental's website at www.tc.tc, including under "About Us - Management".

OUR VALUES

Respect, teamwork, performance and innovation are our core values held by the Corporation and our employees. TC Transcontinental believes in building a lasting company and to pass on the legacy of a solid, responsible global citizen. We build respect and trust in our corporation and each other by setting high standards and acting on strong family values, entrepreneurial spirit and long-term vision. TC Transcontinental is committed to conducting its business as a good corporate citizen. Each member of our team is responsible for complying with the highest ethical standards on which TC Transcontinental prides itself and has the obligation to act in accordance with our values at all times. We expect our employees and all of our business partners, wherever they are located in the world, to comply with all applicable laws in all countries to which they travel, in which they operate, and in which TC Transcontinental conducts its business.

Our 2025 Corporate Social Responsibility Plan mentions that we want to design a future that is green, safe, innovative, sustainable, united and responsible. Additional information regarding our corporate social responsibility priorities, initiatives and progress made can be found in the Social Responsibility section of our website located at www.tc.tc.

RISKS OF FORCED LABOUR AND CHILD LABOUR IN OUR OPERATIONS AND SUPPLY CHAIN

In connection with the conduct of our activities, in addition to abiding to our core values and policies, we must, notably, comply with all requirements under applicable employment laws and regulations, including those regarding wages, working hours, overtime, and benefits.

TC Transcontinental has undertaken to respect human rights (including not using workers under the applicable age of employment nor any forced labour at any step in the production or supply of goods or services to or by TC Transcontinental). TC Transcontinental believes in equality in employment matters. It is committed to providing a fair, equitable and respectful workplace where all are supported in an environment where they are valued and respected, receive recognition based on individual merit and can be promoted and succeed. Not respecting human rights will not be tolerated by TC Transcontinental.

Based on data having been published by a number of sources on forced labour and child labour (such as the United Nations, the International Labour Organization and the United States Department of State, among others), the regions where TC Transcontinental operates are generally not associated with high incidences of forced labour or child labour. This should be an indication of a relatively lower direct risk in our supply chain concerning these issues. We must remain vigilant.

Our risk of forced labour and child labour in our supply chain mainly resides in the fact that we purchase a broad range of goods and services from international suppliers. We conduct business with over 5,000 suppliers worldwide. Less than 10% of our direct materials purchased are sourced outside of North America. We prefer purchasing goods and services directly from the producer or provider of such goods and services allowing us to build a stronger relationship, relying on a more transparent communication and getting to know them better. However, at times, we deal with brokers for certain types of difficult to procure goods.

Our supply chain includes mainly suppliers of raw materials, such as resin, films, paper, ink, foils, sustainability substrates and other direct materials, spare parts, transportation and freelancers, depending on the operational sector. Our activities also consume energy, in particular, electricity, natural gas and oil.

Before the coming into force of the Act, we used to manage our forced labour and child labour risk mainly through a variety of policies and practices. For example, we had previously adopted a Supplier Code of Conduct approximately eight years ago which already included provisions regarding forced labour and child labour. We updated the Code of Conduct and the Supplier Code of Conduct in the fall of 2023 to track more closely the obligations under the Act and the language used therein. Also, since May 2023, additional precautions, such as enhancing our due diligence of certain suppliers mainly by reviewing certificates of origin and asking more questions, particularly when dealing with suppliers in some higher-risk foreign jurisdictions, have started to be taken; we are at times, and more so since the beginning of the pandemic in early 2020, limited in sourcing some goods given continuing issues with the supply of some raw materials critical to an uninterrupted provision of goods and services to our customers.

Our corporate procurement team is responsible for identifying suppliers of raw materials and negotiating pricing and other general terms and conditions. Local operations would thereafter generally order directly from time to time from these suppliers based on their specific needs. Our corporate procurement team also supports our operations and functional departments in procuring manufacturing and other types of equipment, hardware and software and negotiating the terms of engagement for consultants when the circumstances warrant it.

At TC Transcontinental, we are deeply committed to ethical business practices, particularly concerning our supply chain management. We rigorously follow a thorough sourcing process and strive to foster open and transparent relationships with all our suppliers. Our procurement team is specially trained and instructed to conduct detailed inquiries with suppliers, especially in regions identified as having higher risks of forced labour or child labour. Through these inquiries, we aim to ascertain and mitigate any such risks in our supply chain. We cannot, however, provide any guarantees that answers we receive to our questions or confirmations are true and complete.

During the most recently completed fiscal year, we consolidated our procurement teams formerly residing in our operational sectors, now allowing for a more rigorous approach towards procurement matters, including more standardized terms and conditions to be included in agreements with our suppliers and a better mapping of the types and identity of our suppliers.

OUR POLICIES

We believe that good governance is essential to creating a respectful and inclusive corporate culture that earns trust from, and builds value for, our four main pillars, our clients, our employees, our communities and our shareholders. The Governance and Social Responsibility Committee is a committee of the Board of Directors of Transcontinental Inc. that assists the Board of Directors in fulfilling its oversight obligations, primarily with respect to, inter alia, corporate social responsibility and compliance with legal and regulatory requirements relating to corporate governance. This committee of the Board of Directors has also been mandated to review the size and composition of the Board of Directors, ensure director training is provided and sound corporate governance practices are followed, including through the development and administration of our Code of Conduct, and discuss and examine our social responsibility plan and progress made in this regard (including regarding various undertakings and initiatives put forward by the Corporation, the performance measures to be used and the positioning of the Corporation compared to that of other businesses in our industries). In that respect, the Governance and Social Responsibility Committee supervises the establishment, design and implementation of corporate governance policies, such as the Code of Conduct and reviews procedures implemented to ensure compliance with the Code of Conduct. It also reviews any waiver to the Code of Conduct.

The Board of Directors, both directly and through its Governance and Social Responsibility Committee and its Human Resources and Compensation Committee, oversees respect of our culture, core values and behaviors throughout the entire organization, including the implementation of policies, such as regarding diversity, inclusion, health and safety of our employees, all of those being priorities at the forefront of our preoccupations.

The Corporation has adopted a policy regarding occupational health, safety and wellness, one of the corporate priorities that TC Transcontinental considers just as important as productivity and quality. TC Transcontinental is deeply committed to fostering a workplace environment that prioritizes health and safety for all of its employees. In our pursuit of this commitment, we have developed and implemented a comprehensive strategy. Safety programs, procedures, and rules for each business unit have been prepared and distributed to employees. Before operating equipment or being in the vicinity of equipment, appropriate training is mandatory. As a sign of the importance of maintaining a healthy and safe workplace, operational and executive meetings will generally start with a health and safety update.

We are concerned not only with the health and safety of our employees. At TC Transcontinental, our priority is the health and safety of all. With our vision of “everyone home safe and healthy, every day,” we are committed to achieving a goal of zero injuries and work-related illnesses in our workplace. To achieve this, we rely on the mutual collaboration and proactiveness of our employees, managers, contractors, and visitors and on a systematic risk management approach to the identification, assessment and mitigation of health and safety risks. As our leadership team is devoted to ensuring the safety of all, we strive to ensure that all our team members understand that is their responsibility to stop, report and act preventively if they believe that they or any of their colleagues are at risk. We expect that our business partners also share this priority.

OUR CODE OF CONDUCT

Each member of the TC Transcontinental team is responsible for complying with the highest ethical standards on which the Corporation prides itself and has the obligation to act in accordance with our values at all times. Our Code of Conduct states that, before making a decision or taking an action, employees of the Corporation should ask themselves questions such as: Is it legal? Is it ethical? Is it fair? Legality, ethics and fairness constitute guiding principles for our actions and decisions.

Our Code of Conduct forms the basis for all our relationships. It applies to all directors and employees of Transcontinental Inc. and its subsidiaries. Every employee of TC Transcontinental is required to sign the undertakings to comply with the obligations under the Code of Conduct when joining the Corporation, which undertakings must be renewed every year for managers and other chosen employees who face customers and suppliers on a regular basis, and not less than on a five-year basis for other employees. At the same time as an employee is required to renew his or her undertakings, such employee must follow a training regarding the Code of Conduct and to answer a quiz setting out potential situations and circumstances which may be contrary to the Code of Conduct or not tolerated thereunder.

We require actual or possible violations of our Code of Conduct, including provisions with respect to human rights, to be reported, and we will take appropriate action to review and address any issue. The Governance and Social Responsibility Committee, formed of only independent directors, receives reports on alleged or verified violations of our Code of Conduct.

OUR SUPPLIER CODE OF CONDUCT

Our Supplier Code of Conduct requires suppliers and subcontractors to, among other things, abide by applicable employment standards (including regarding wages, working hours, overtime and benefits), labour, non-discrimination and forced labour and child labour legislation. It also requires suppliers to promote and maintain a workplace free from discrimination and to ensure that employment is not based on a person's belief or any other personal characteristics. In addition, the Supplier Code of Conduct requires our suppliers to provide their workers with a safe and healthy working environment, including providing access to information and instructions on safe work practices and hazard prevention. Our supplier agreements would typically include an undertaking of the supplier to comply with the Supplier Code of Conduct.

TC Transcontinental may, pursuant to its Supplier Code of Conduct, audit compliance of its suppliers with the Supplier Code of Conduct, which audit may include employee interviews, facility inspections and review of records. We may also require a supplier to provide us with written confirmation of its compliance with the Supplier Code of Conduct.

As mentioned above, our Supplier Code of Conduct was amended during our most recently completed fiscal year to track more closely the obligations under the Act and the language used therein.

When entering into a written agreement with suppliers, our teams have been instructed to add formal undertakings from our suppliers to comply with our Supplier Code of Conduct. Renewal or amendments of any such agreement previously executed will be used by us as an opportunity to reinforce further our commitment and that of our suppliers towards the fighting of forced labour and child labour. However, some of these agreements may be imposed upon us by suppliers and not be open for much negotiation.

We actively foster a collaborative partnership with our suppliers, ensuring that adherence to our Supplier Code of Conduct is achieved through mutual understanding and dialogue. This approach facilitates a shared commitment to ethical practices allowing us to work together in addressing challenges and finding sustainable solutions within our supply chain.

OUR DUE DILIGENCE PROCESS

TC Transcontinental uses various methods and tools to assess its suppliers, including the Ecovadis platform, in part, to mitigate its risks by helping it manage sustainability risk and compliance. Before retaining the services of a new supplier, the corporate procurement team will conduct some type of due diligence. To facilitate its work and that of other teams engaging with suppliers and standardize our processes further, we are in the process of developing additional materials and tools addressing forced labour and child labour in higher-risk countries or industries. We may also audit compliance of our suppliers with our Supplier Code of Conduct, and we would exercise our audit right should the circumstances warrant it.

TRAINING

Understanding and complying with the Code of Conduct is a condition of working, and continuing to work, at TC Transcontinental. Every employee of TC Transcontinental is required to sign the undertakings to comply with the obligations under the Code of Conduct when joining the Corporation and its subsidiaries, which undertakings must be renewed every year for managers and other chosen employees who face customers and suppliers on a regular basis, and not less than on a five-year basis for other employees. At the same time as an employee is required to renew his or her undertakings, such employee must follow a training regarding the Code of Conduct and answer a quiz setting out potential situations and circumstances which may be contrary to the Code of Conduct or not tolerated thereunder. Although only managers and certain chosen employees complete it on an annual basis, decisions regarding the identification and selection of suppliers reside with or are to be supervised by managers, notably pursuant to our policy regarding delegation of authority.

REMIEDIATION MEASURES

Our Code of Conduct was amended in the fall of 2023 to require all employees to report any suspected behaviour or evidence of a behaviour which is or may constitute a violation of human rights. The Code of Conduct of the Corporation clearly sets out that it is everyone's duty to report to the corporate procurement team, the legal team, or on the EthicsPoint site at: www.tc.ethicspoint.com or contact EthicsPoint directly, by dialing the toll-free number for their country (as provided on the EthicsPoint's website) any suspected behaviour or evidence of a behaviour which is or may constitute a violation of human rights. No report or complaint has yet been made. EthicsPoint is managed by an independent supplier and permits employees, customers, suppliers and other stakeholders to file complaints, whether or not on an anonymous basis, regarding certain conducts which would violate our Code of Conduct, applicable laws or regulations. They may do so using the language of their choice and at any time. Complaints are investigated individually.

We recognize the potential impact, including financial, of our actions we would take should we elect to take any measures to eliminate the use of forced labour or child labour, including ceasing to do business with problematic suppliers due to their practices towards forced labour and child labour. Even if we have not yet been faced with such circumstances, we would favor complying with our commitments to fight forced labour and child labour while trying to mitigate any adverse impact arising therefrom.

ASSESSING OUR EFFECTIVENESS

Although a formal detailed assessment of our performance regarding our commitments towards forced labour and child labour is not yet in place, we will nonetheless continue to review our processes, policies and practices, including our assessment of our suppliers, to align with industry best practices and mitigate our risk towards forced labour and child labour.

Should we be made aware of any issues regarding the behavior of members of our supply chain, it is our commitment that we would quickly address the situation by entering into discussions with the relevant party, investigating the facts and circumstances and entertain required corrective actions with the supplier and ensure such corrective actions are fully implemented. To date, there have been no such instances that have been raised.

* * * *

In preparing this report, Transcontinental Inc. engaged with each of the reporting entities covered by this report. It consulted with key areas of its organization to prepare this report, including its corporate procurement team, its social responsibility team which also have responsibilities across the organization, including the entities to which this report applies.

We remain committed to preventing forced labour and child labour from taking place in our business and in our supply chain. We will continue to review and improve our policies, processes and practices regularly to determine any adjustments that could help us fight against forced labour and child labour.

APPROVAL

This report was approved by the Board of Directors of Transcontinental Inc. on January 9, 2024, and by the Board of Directors (or the Management Committee for a general partnership) of each of Transcontinental Printing Inc., Transcontinental Printing 2005 G.P., Transcontinental Interactive Inc., Transcontinental Flexstar Inc., Transcontinental Packaging Whitby ULC, Transcontinental Media G.P. and TC Media Books Inc. on January 9, 2024, the whole in accordance with subparagraph 11(4)b)(i) of the Act.

In accordance with the requirements of the Act, and in particular section 11 thereof, the undersigned attest that they have reviewed the information contained in the report for the entities listed above. Based on our knowledge, and having exercised reasonable diligence, the undersigned attest that the information in the report is true, accurate and complete in all material respects for the purposes of the Act, for the reporting year listed above.

Signed by:



Isabelle Marcoux

Executive Chair of the Board and Director, Transcontinental Inc.

I have the authority to bind Transcontinental Inc.

January 9, 2024



Donald LeCavalier

Director (or member of the Management Committee for a general partnership) of Transcontinental Printing Inc., Transcontinental Printing 2005 G.P., Transcontinental Interactive Inc., Transcontinental Flexstar Inc., Transcontinental Packaging Whitby ULC, Transcontinental Media G.P. and TC Media Books Inc.

I have the authority to bind Transcontinental Printing Inc., Transcontinental Printing 2005 G.P., Transcontinental Interactive Inc., Transcontinental Flexstar Inc., Transcontinental Packaging Whitby ULC, Transcontinental Media G.P. and TC Media Books Inc.

January 9, 2024



**RAPPORT SUR LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL FORCÉ
ET LE TRAVAIL DES ENFANTS - 2023**

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 29 octobre 2023¹.

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 le plus important imprimeur au Canada. Nous sommes également le premier groupe canadien d'édition pédagogique de langue française. Depuis plus de 45 ans, 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 8 000 employés, dont la majorité sont en poste au Canada, aux États-Unis et en Amérique latine. TC Transcontinental a généré des revenus de 2,9 milliards de dollars canadiens au cours de l'exercice financier terminé le 29 octobre 2023. Pour plus d'information, consultez notre notice annuelle pour l'exercice financier terminé le 29 octobre 2023 et le site web de TC Transcontinental à l'adresse www.tc.tc.

NOS SECTEURS D'ACTIVITÉ

SECTEUR DE L'EMBALLAGE

TC Emballages Transcontinental, 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 3 800 employés. Sa plateforme comprend 27 usines de production qui se spécialisent dans l'extrusion, l'impression, le laminage et la transformation.

TC Emballages Transcontinental offre une 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 industriels et 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. importe 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 DE L'IMPRESSION

TC Imprimeries Transcontinental, le secteur de l'impression de TC Transcontinental, est le premier imprimeur au Canada et l'un des plus importants en Amérique du Nord. Ce secteur compte environ 3 500 employés et dispose d'un réseau de 13 usines, toutes situées au Canada.

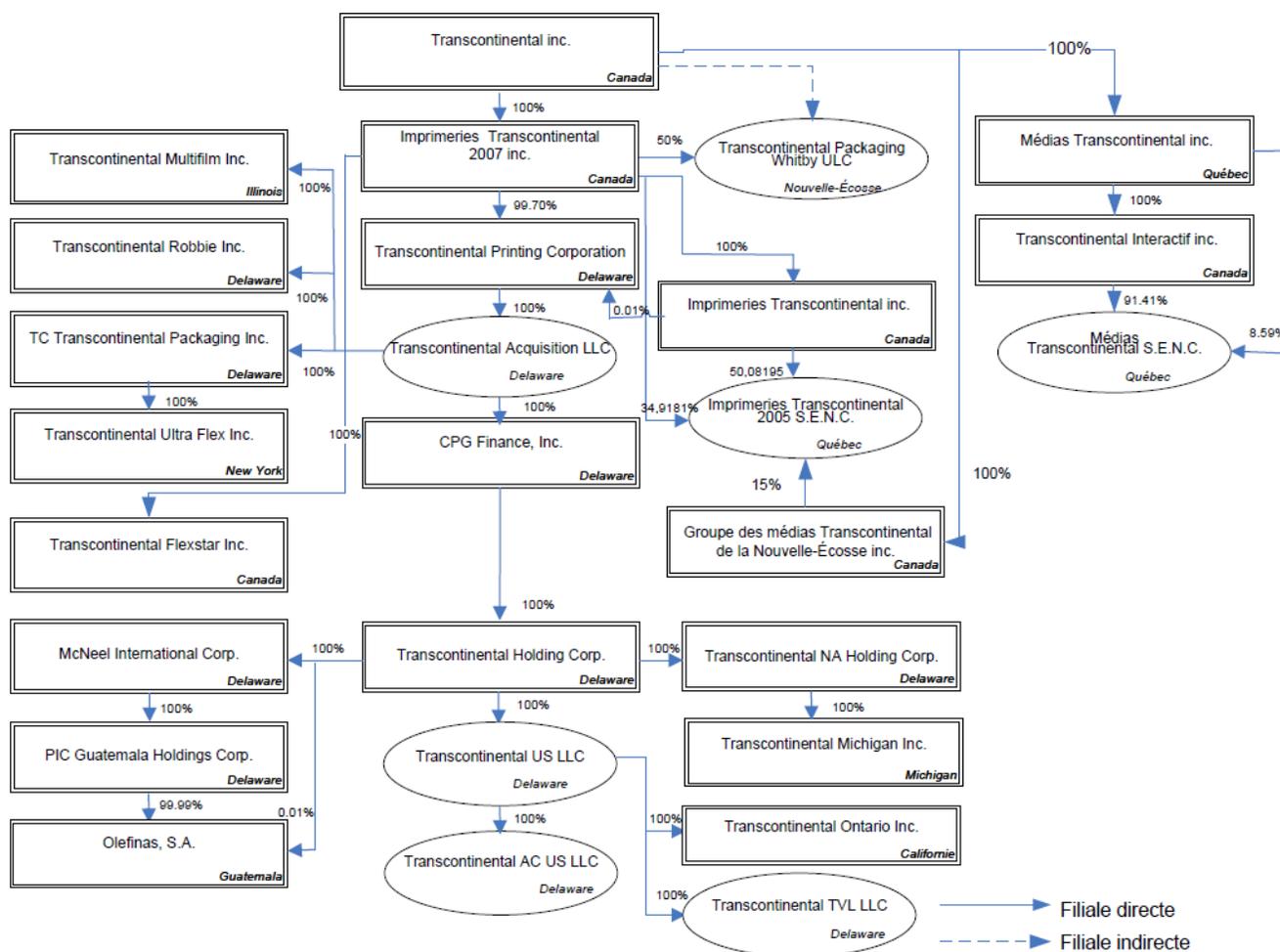
TC Imprimeries Transcontinental propose une offre de services intégrée pour les détaillants, incluant les services de prémédia, l'impression et la distribution de circulaires, ainsi que des produits marketing sur le lieu de vente. Ce secteur offre aussi une gamme de solutions d'impression novatrices en matière de journaux, de magazines, de livres en quatre couleurs et de produits marketing personnalisés et de masse. Les entités visées par ce rapport qui font partie du secteur de l'impression sont Imprimeries Transcontinental inc., Imprimeries Transcontinental 2005 S.E.N.C, Médias Transcontinental S.E.N.C. (pour les activités de distribution de circulaires) et Transcontinental Interactif inc.

SECTEUR DES MÉDIAS

TC Média, 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 un groupe d'édition pédagogique de langue française 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 un 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 29 octobre 2023, 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 29 octobre 2023.

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 ».

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 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 comme comportant de 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 à ces égards. 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 auprès 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. Cependant, il nous arrive de traiter avec des courtiers pour certains types de biens difficiles à obtenir.

Notre chaîne d'approvisionnement comprend principalement, selon le secteur d'exploitation, des fournisseurs de matières premières, telles 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 il y a environ huit ans, qui comprenait 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 afin de suivre de plus près les obligations prévues par la Loi et la terminologie qui y est utilisée. En outre, depuis mai 2023, 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; nous sommes limités de temps à autre, et davantage depuis le début de la pandémie au début de 2020, dans l'approvisionnement de certains biens en raison de problèmes persistants concernant l'approvisionnement de certaines matières premières essentielles à la fourniture ininterrompue de biens et de services à nos clients.

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 des 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.

Au cours du dernier exercice financier complété, 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.

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, 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.

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 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, reçoit les rapports sur les violations présumées ou vérifiées de notre Code de conduite.

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 au cours de notre dernier exercice financier complété 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 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, y compris la plateforme Ecovadis, en partie pour 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 sommes en train d'élaborer 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.

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 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. 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.

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.

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 continuerons 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 9 janvier 2024 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 9 janvier 2024.

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 9 janvier 2024



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 9 janvier 2024