





MESSAGE DE LOUIS AUDET	1
APERÇU GÉNÉRAL	2
NOS VALEURS FONDAMENTALES	4
NOS PRINCIPES FONDAMENTAUX	
Premier principe : Respect de la personne	6
Deuxième principe : Respect des clients	9
Troisième principe : Respect de la collectivité	10
Quatrième principe : Respect de l'environnement	12
Cinquième principe : Respect de l'entreprise et de ses intérêts	15
Sixième principe : Respect de la loi	18
Septième principe : Respect des normes commerciales	21
Huitième principe : Respect des politiques et procédures de l'entreprise ...	22
NOTRE ADMINISTRATION DE CE CODE	24
POLITIQUES ET AUTRE DOCUMENTATION CONNEXE	28

MESSAGE DE LOUIS AUDET

De nos jours, œuvrer dans le respect de valeurs éthiques est d'une importance capitale pour toute entreprise qui désire réussir sur les marchés mondiaux. De plus en plus, les entreprises font partie intégrante d'une société complexe qui s'attend à ce qu'elles respectent certains standards au niveau de leur comportement. Oeuvrer avec intégrité représente une composante clé du succès durable et les clients, employés et parties prenantes souhaitent s'associer à des entreprises responsables.

En tant qu'entreprise, Cogeco s'engage à maintenir de hauts standards en matière de comportement éthique dans ses relations commerciales et professionnelles. Je suis très fier du lien de confiance que nous avons établi au fil des années avec nos clients, fournisseurs, investisseurs, employés et collègues ainsi qu'avec les collectivités que nous desservons, en nous efforçant constamment de les traiter avec équité, honnêteté et avec intégrité.

Chacun de nous, sans égard à notre rôle ou notre unité d'affaires, doit continuer de faire du comportement éthique sa priorité. À titre individuel, nous devons constamment nous remettre en question et nous demander si nous agissons dans le respect de l'éthique. Si vous êtes confronté à un dilemme ou à une situation difficile, souvenez-vous que des outils sont à votre disposition pour vous aider à prendre la bonne décision. Faites du Code d'éthique de Cogeco l'outil principal et la source de référence vers lequel vous tourner dans ces situations pour vous guider sur la voie du comportement éthique.

Je crois fermement que chaque employé de Cogeco est un ambassadeur de Cogeco et, à ce titre, doit donner l'exemple. Nous avons tous, au sein de nos équipes, la responsabilité de créer un effet d'entraînement qui nous mènera vers des comportements, des choix et des discussions éthiques.

Je vous remercie pour votre engagement continu envers notre entreprise, nos clients et nos collectivités.

Louis Audet

Président et chef de la direction
Cogeco inc. et
Cogeco Communications inc.



APERÇU GÉNÉRAL

Ce Code d'éthique (le « Code ») se veut un guide de référence quant à la façon adéquate de nous comporter et favoriser un climat éthique dans notre milieu de travail. Notre Code décrit les principes qui doivent guider le comportement de toutes les personnes qui font partie de la famille Cogeco (« Cogeco ») ou qui contribuent à ses activités, à son image et à sa réputation. Il s'agit essentiellement d'une feuille de route pour aider les individus à prendre des décisions qui respectent les plus hauts standards en matière d'intégrité, de professionnalisme et de comportement éthique.

Plusieurs années ont été consacrées à bâtir notre réputation d'entreprise de communications et de médias socialement responsable et nous devons la maintenir et la sauvegarder pour que notre entreprise puisse croître et prospérer à l'échelle mondiale. Nous sommes extrêmement fiers de la réputation de Cogeco et croyons que chaque employé et administrateur partage cette fierté. Pour maintenir la confiance que nous accordent nos parties prenantes, toutes les décisions d'affaires qui sont prises et tous les gestes qui sont posés au nom de Cogeco doivent être évalués en se demandant s'ils sont justes, équitables et légaux.

Ne prenez pas pour acquis que certaines activités sont éthiques uniquement parce qu'elles ne sont pas mentionnées dans ce Code. Ce Code ne se veut pas une liste exhaustive de toutes les situations possibles ni un substitut à l'exercice du bon sens et du discernement.

Si vous êtes incertain quant à une décision que vous devez prendre, posez-vous les questions suivantes; elles pourraient vous aider à faire la lumière sur la situation :

- **Est-ce juste et équitable?**
- **Est-ce légal?**
- **La situation particulière ou le comportement va-t-il à l'encontre de la lettre ou de l'esprit des principes du Code?**
- **Serais-je à l'aise d'expliquer ma décision devant un auditoire?**
- **Au bout du compte, aurais-je le sentiment d'avoir fait mon devoir avec intégrité?**

Devant un dilemme ou une décision difficile, il est important de vous souvenir qu'en plus du Code, d'autres outils sont à votre disposition pour vous aider à prendre la bonne décision. En cas de doute, demandez de l'aide à votre supérieur ou à votre représentant des Ressources humaines ou, encore, adressez-vous à la Ligne d'éthique ou à l'équipe d'Audit interne.

À propos de la Ligne d'éthique de Cogeco

Notre Ligne d'éthique se veut un outil anonyme et confidentiel qui permet aux employés et aux autres parties de signaler toute violation perçue ou réelle du Code. La Ligne d'éthique peut également être utilisée comme un mécanisme pour obtenir des conseils en matière de comportement éthique et licite. La Ligne d'éthique est gérée par un tiers (Clearview) qui met à la disposition de toutes les parties concernées des lignes téléphoniques sans frais ainsi qu'un site Web sécurisé (les détails sont fournis ci-dessous).

Tout signalement effectué au moyen de la Ligne d'éthique est examiné en profondeur par la vice-présidente, Audit interne et gestion des risques. Les individus sont protégés contre toute forme de représailles lorsqu'ils fournissent des informations de bonne foi.



**VOTRE VOIX
COMPTE**

TÉLÉPHONE

**Canada ou États-Unis :
1-877-706-2640**

**Royaume-Uni :
0 800 016 3854**

**France :
0 800 914 343**

INTERNET

www.clearviewconnects.com



Champ d'application du Code

Le Code s'applique à toutes les entreprises comprises dans la famille Cogeco ainsi qu'à tous les administrateurs, dirigeants, employés, représentants et agents de ces entreprises. Il s'applique également à tous les consultants et sous-traitants qui entretiennent une relation avec Cogeco.

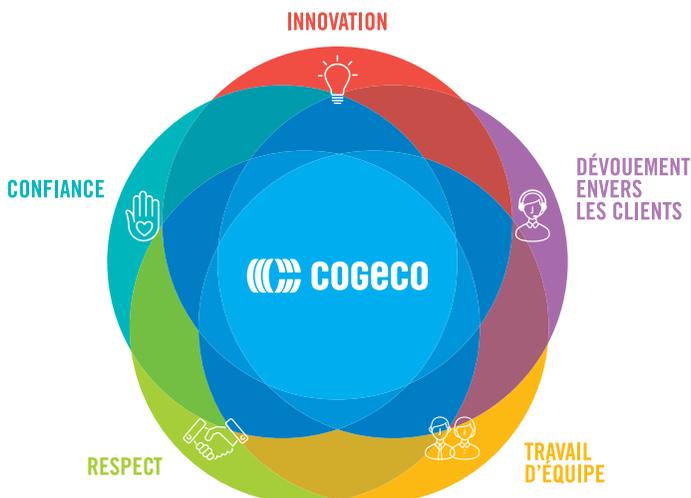
Les lois qui s'appliquent

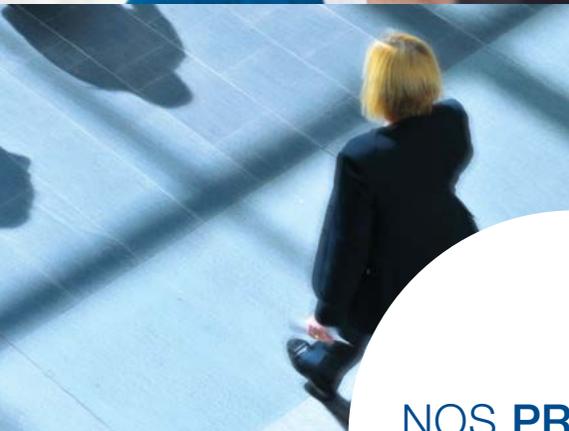
A titre d'entreprise internationale, Cogeco exerce ses activités dans plusieurs pays autour du monde. Par conséquent, nous sommes assujettis aux lois de différents territoires et devons donc nous conformer aux lois de tous les territoires où nous exerçons nos activités. En cas de divergence entre le Code et une loi ou règlement applicable, la loi et/ou le règlement en question aura préséance. Rien dans le Code ne limite les employés à exercer un droit prévu par la loi. En cas de doute, prière de consulter votre service juridique.

**EN SUIVANT LES PRINCIPES PRÉSENTÉS
DANS LE CODE D'ÉTHIQUE, NOUS AIDONS
À PRÉSERVER ET À AMÉLIORER LA CRÉDIBILITÉ
ET LA RÉPUTATION DE COGECO ET, ULTIMEMENT,
CONTRIBUONS À SON SUCCÈS ET À L'AUGMENTATION
DE SA VALEUR POUR LES ACTIONNAIRES.**

NOS VALEURS FONDAMENTALES

Nos valeurs fondamentales sous-tendent la façon dont nous faisons des affaires. Elles sont le fondement de notre Code... sa colonne vertébrale.





**NOS PRINCIPES
FONDAMENTAUX**



PREMIER PRINCIPE

RESPECT DE LA PERSONNE

Cogeco souscrit au principe de l'équité en matière d'emploi et croit que chaque employé a droit à un traitement équitable, à la courtoisie et au respect. Chez Cogeco, nous croyons fermement que la façon dont nous interagissons les uns avec les autres est indispensable à notre succès. Instaurer des relations de confiance et de respect mutuel est essentiel au rayonnement de notre culture.

Que voulons-nous dire ?

- Nous respectons la personne, quelles que soient son origine, ses caractéristiques physiques, son orientation sexuelle, ses croyances, ses opinions ou sa condition sociale (ou toute autre caractéristique protégée par des lois fédérales, d'état et locales applicables) et nous ne tolérons pas la discrimination.
- Nous ne tolérons pas la violence, le harcèlement, l'intimidation ou toute autre forme de comportement abusif.
- Nous respectons l'honneur, la dignité et la réputation de la personne.
- Nous protégeons le droit d'une personne à la vie privée, sujet aux politiques internes applicables et aux lois fédérales, d'état et locales.
- Nous respectons la santé et la sécurité de la personne et nous assumons individuellement et collectivement la responsabilité de nous assurer que le milieu de travail est sain et sécuritaire.

Ce que nous ne faisons pas

- Recruter, embaucher, rémunérer, évaluer, mettre à pied, sanctionner ou congédier selon des critères discriminatoires.
- Communiquer ou propager ou utiliser les moyens de communication de l'entreprise pour communiquer ou propager des propos diffamatoires à l'endroit d'un individu ou dommageables à la réputation d'une entreprise.
- Commettre, encourager, approuver ou cacher un acte de violence, de harcèlement, d'intimidation ou d'indécence dans le milieu de travail ou à l'extérieur de celui-ci dans le cadre du travail.
- Communiquer ou utiliser des renseignements personnels sans droit ou à des fins personnelles.
- Vendre, distribuer, consommer ou avoir en notre possession des substances ou des armes illégales ou du matériel prohibé dans le milieu de travail, sur la propriété ou dans les véhicules de l'entreprise.

Q *Durant la pause, un collègue raconte parfois des blagues à caractère raciste. Certaines personnes rient, mais certains d'entre nous sont mal à l'aise. Que dois-je faire ?*

R *Dites à votre collègue que ces blagues vous mettent mal à l'aise et demandez-lui de ne plus en raconter. Si vous n'êtes pas à l'aise d'en parler directement avec votre collègue, ou si en parler à votre collègue ne règle pas la situation, parlez-en à votre supérieur, votre représentant aux Ressources humaines ou adressez-vous à la Ligne d'éthique de Cogeco ou l'équipe d'Audit interne.*





DEUXIÈME PRINCIPE

RESPECT DES CLIENTS

Nos clients sont au centre de nos activités quotidiennes et nous avons à cœur de leur offrir un service de qualité supérieure. Nous voulons établir et entretenir des relations avec nos clients qui sont fondées sur la clarté, l'honnêteté, l'intégrité, l'écoute, la qualité d'exécution, l'efficacité et la courtoisie.

Que voulons-nous dire ?

- Nous respectons nos clients à la fois en tant que personne et en tant que consommateur de nos produits et services.
- Nous respectons nos engagements envers nos clients.
- Nos publicités et promotions présentent nos produits et services de manière franche et honnête.
- Nos communications et contacts avec les clients sont toujours respectueux et courtois, même dans les circonstances où le client fait preuve d'un manque de respect ou de courtoisie envers nous.
- Nous traitons et protégeons les renseignements personnels de nos clients conformément à la réglementation en la matière.

Ce que nous ne faisons pas

- Traiter nos clients selon des critères discriminatoires.
- Tromper délibérément un client.
- Insulter, harceler, intimider ou dénigrer un client ou utiliser un langage injurieux ou grossier dans une communication avec un client.
- Obtenir, divulguer, utiliser ou conserver des renseignements personnels sur un client sans droit ou à des fins personnelles.
- Offrir à un client des considérations qui ne sont pas consignées au dossier du client ou qui diffèrent des offres de services dûment autorisées.
- Demander ou accepter des pots-de-vin des clients qu'ils soient sous forme monétaire ou autre.

Q *En raison des fonctions que j'occupe chez Cogeco, j'ai accès à des renseignements concernant les clients. J'ai récemment traité le compte client d'une personnalité connue du public et j'ai noté les services et films que le client avait commandés au cours du mois. Puis-je partager ces renseignements avec des amis proches si je suis certain qu'ils n'en parleront à personne ?*

R *Non. Les renseignements concernant les clients sont considérés comme des renseignements confidentiels et ne peuvent être partagés avec quiconque à l'extérieur de l'organisation. Même à l'interne, les renseignements concernant les clients ne peuvent être échangés entre employés qu'à des fins professionnelles clairement établies.*

TROISIÈME PRINCIPE

RESPECT DE LA COLLECTIVITÉ

Alors que nous nous efforçons de surpasser notre concurrence, nous le faisons de façon honnête, ouverte, équitable et avec intégrité. Nous traitons équitablement nos fournisseurs, nos actionnaires, les organismes de réglementation et les autres parties avec qui nous faisons affaires partout dans le monde. Cogeco favorise et encourage une conduite des affaires éthique et socialement responsable et souhaite améliorer la qualité de vie des collectivités où elle est présente.

Que voulons-nous dire ?

- Nous traitons avec les institutions, organismes de réglementation et les entreprises avec franchise, efficacité et courtoisie dans le respect des valeurs démocratiques, des lois et de l'intérêt commun.
- Dans toutes nos communications avec des institutions, des organismes de réglementation ou des entreprises, nous nous assurons que nos intérêts personnels, s'il y a lieu, sont clairement identifiés comme tels, sont licites, n'entrent pas en conflit avec les objectifs de l'entreprise et ne sont pas de nature à nuire à l'exercice des activités de l'entreprise.
- Nous incarnons les valeurs fondamentales que sont l'intégrité, le respect d'autrui, l'écoute et le sens des responsabilités dans le rôle que nous jouons à titre personnel dans la société.
- Nous appuyons le développement économique, social et culturel des collectivités où l'entreprise est présente, conformément à nos politiques.
- Toute contribution en argent, en biens ou en services pour le compte ou aux frais de l'entreprise doit être documentée, conforme aux règles applicables et dûment autorisée.

Ce que nous ne faisons pas

- Tromper délibérément une institution, un organisme de réglementation ou une entreprise relativement aux affaires de Cogeco ou entraver volontairement leurs activités ou leurs procédures.
- Autoriser, verser ou cacher des commissions, des pots-de-vin ou des contributions politiques illicites ou d'avantages en argent, biens ou services à toute personne.
- Solliciter un avantage personnel d'une institution, d'un organisme de réglementation ou d'une entreprise dans le cadre ou à l'occasion de nos fonctions, obligations ou responsabilités professionnelles.
- Prétendre faussement ou faire croire à tort que Cogeco appuie, finance ou approuve toute activité, toute prise de position ou tout intérêt de nature personnelle.

Q *L'appel d'offres d'un client potentiel d'un centre de données comprend un élément que Cogeco ne peut lui fournir. Je ne veux pas que ce seul élément mette en péril nos chances d'obtenir le compte. Puis-je simplement indiquer sur l'appel d'offres que nous sommes en mesure de le lui fournir et me préoccuper des conséquences plus tard ?*

R *Non. Nous ne devons jamais prendre un engagement que nous ne pourrions pas tenir et nous devons être diligents, rigoureux et honnêtes dans toutes nos activités professionnelles. Tout manquement de ce genre est non seulement contraire à l'éthique, il pourrait nuire grandement à la réputation de Cogeco sur le marché.*



QUATRIÈME PRINCIPE

RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Dans toutes ses activités et opérations, Cogeco se préoccupe de l'environnement. Nous nous efforçons d'exercer nos activités de la façon la plus respectueuse de l'environnement possible. Nous sommes résolument engagés à réduire progressivement notre empreinte environnementale, tel qu'énoncé dans notre Politique de responsabilité sociale d'entreprise.

Que voulons-nous dire ?

- Nous nous assurons de respecter toutes les lois environnementales applicables.
- Nous contribuons à la lutte aux changements climatiques en mesurant, gérant et réduisant nos émissions de polluants et de gaz à effet de serre.
- Nous nous efforçons de réduire les déchets et nous nous assurons que ces derniers sont adéquatement récupérés et détruits, notamment les déchets électroniques.
- Nous informons nos supérieurs de tout changement d'activité ou circonstance relatif à nos activités qui pourrait engendrer un nouveau risque environnemental ou augmenter un risque environnemental.

Ce que nous ne faisons pas

- Cacher une situation de non-conformité aux lois environnementales.
- Décharger ou jeter des rebuts en contravention des règles applicables.
- Polluer ou causer un risque environnemental dans les locaux, les véhicules ou les terrains de l'entreprise ou n'importe où ailleurs.

Q *Je pense que l'une des pratiques dans mon milieu de travail n'est pas conforme à une loi environnementale, mais mon supérieur n'est pas d'accord. Puisque je l'ai déjà signalé, dois-je simplement laisser tomber ?*

A *Non. Vous ne devez pas laisser tomber, puisque la pratique dont il est question pourrait nuire considérablement à l'environnement et, éventuellement, ternir la réputation de Cogeco. Vous pouvez signaler, de façon anonyme, vos préoccupations au moyen de la Ligne d'éthique. Vous ne subirez aucunes représailles pour avoir signalé vos préoccupations de façon sincère, peu importe ce qui en découle.*







CINQUIÈME PRINCIPE

RESPECT DE L'ENTREPRISE ET DE SES INTÉRÊTS

Le succès continu de Cogeco dépend des rapports honnêtes, transparents, loyaux et efficaces que la société maintient avec les gens et les entreprises avec qui elle transige. Plus précisément, il s'agit pour Cogeco de préserver sa réputation, sa situation concurrentielle, ses droits et son actif, de protéger ses renseignements confidentiels et de s'assurer qu'il n'y a ni conflit d'intérêts ni délit d'initié.

Que voulons-nous dire ?

- Nous agissons avec honnêteté, loyauté et transparence dans l'exercice de nos fonctions, obligations ou responsabilités professionnelles.
- Nous évitons d'agir d'une façon susceptible de nuire à la situation concurrentielle de Cogeco.
- Nous évitons les situations de conflits d'intérêts ou les situations où il y a apparence ou perception de conflits d'intérêts et signalons immédiatement de telles situations en utilisant le formulaire de « Déclaration de conflit d'intérêts » de Cogeco. Il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts personnels ou privés d'une personne entrent ou peuvent sembler entrer en conflit avec les intérêts de Cogeco. Il s'agit de toute situation dans laquelle un observateur impartial pourrait raisonnablement se demander si les actions d'un individu sont influencées par des considérations privées ou personnelles.
- Nous choisissons nos partenaires sur la base de leurs mérites, sans faire acte de parti pris ou discrimination.
- Nous respectons les règles de communication des renseignements financiers et autres renseignements importants des autorités de valeurs mobilières et nous nous assurons que toute divulgation de ces renseignements est autorisée et faite conformément à la Politique de divulgation de Cogeco.
- Nous respectons et protégeons le caractère privilégié de toute information confidentielle ou tout secret professionnel et nous reconnaissons nos obligations de discrétion à cet égard, sous réserve des modalités ou exceptions prévues par la loi.

Q *Je suis présent sur les réseaux sociaux. Si j'ai l'occasion de publier des renseignements qui seraient profitables pour nos affaires, puis-je les publier ?*

R *Vous ne pouvez pas parler au nom de Cogeco, à moins que votre supérieur vous en ait donné l'autorisation. Si vous affichez des renseignements au sujet de vos responsabilités professionnelles, vous devez divulguer votre lien avec Cogeco et énoncer clairement que vos commentaires personnels sont le reflet de vos propres opinions et ne reflètent pas nécessairement les opinions de Cogeco. Ne publiez jamais des renseignements confidentiels de Cogeco dans les réseaux sociaux ou sur tout autre site Web. Assurez-vous de toujours respecter la relation de travail qui vous unit à Cogeco.*

Que voulons-nous dire ?

- Nous ne commettons aucun délit d'initié et nous respectons la Politique relative aux opérations d'initiés, en vigueur au sein de l'entreprise.
- Nous payons nos propres frais de déplacement, de repas et d'hébergement lorsque nous nous déplaçons à l'extérieur du bureau pour rencontrer un fournisseur ou un fournisseur éventuel. Ces frais nous sont ultérieurement remboursés par Cogeco.
- Nous faisons preuve de professionnalisme et exerçons notre jugement dans le cadre de nos interactions dans les médias sociaux, quelle que soit leur forme, que nous soyons au travail ou non, conformément aux exigences de la Politique sur l'utilisation des médias sociaux de Cogeco. Nous nous assurons que nos activités personnelles en ligne ne nuisent pas à notre travail ou à nos engagements professionnels et nous respectons la relation de travail qui nous unit à Cogeco.
- Nous respectons et préservons, à tous égards, la propriété intellectuelle, les actifs et autres biens de Cogeco.
- Nous nous assurons que l'information et les rapports que nous produisons dans le cadre de nos fonctions, devoirs et responsabilités professionnelles sont véridiques et ne comportent pas d'inexactitudes ou de commentaires susceptibles d'être trompeurs à l'égard de la situation de Cogeco ou du sujet traité dans le rapport.

N'ACCEPTÉZ OU N'OFFREZ JAMAIS DE CADEAU POUVANT ÊTRE PERÇU COMME UN POT-DE-VIN OU UNE TENTATIVE D'INFLUENCER DES DÉCISIONS D'AFFAIRES. MÊME DES CADEAUX DE PEU DE VALEUR NE DOIVENT PAS ÊTRE OFFERTS OU ACCEPTÉS S'ILS PEUVENT ÊTRE PERÇUS COMME ÉTANT UNE TENTATIVE D'INFLUENCER DES DÉCISIONS D'AFFAIRES.

Q *Quel genre de situations ou de transactions commerciales peuvent mener à un conflit d'intérêts ?*

R *Les situations suivantes sont quelques exemples de conflits d'intérêts. Si vous êtes incertain quant à votre situation, n'hésitez pas à communiquer avec votre supérieur, votre représentant aux Ressources humaines, l'équipe d'Audit interne ou la Ligne d'éthique.*

- *Un employé qui embauche ou qui supervise, directement ou indirectement, un membre de sa famille;*
- *Un employé qui accepte des cadeaux (voyages, billets de spectacle, etc.) d'un fournisseur ou d'un partenaire d'affaires, autres que ceux permis en vertu de la Politique sur la réception de cadeaux et autres avantages de Cogeco;*
- *Un employé qui retient les services d'une firme ou d'un fournisseur détenu par son conjoint ou un membre de sa famille;*
- *Un employé qui fait concurrence à Cogeco en fournissant des services semblables à ceux de Cogeco, et ce, sur ses territoires.*

Ce que nous ne faisons pas

- Utiliser le temps de travail, les ressources, l'information, ou tout autre actif ou service de Cogeco dans le cadre d'un emploi exercé à l'extérieur de l'entreprise.
- Faire concurrence à Cogeco, directement ou indirectement, en fournissant des services semblables à ceux que fournit Cogeco sur l'un de ses territoires.
- Utiliser le temps de travail ou les locaux ou les ressources de l'entreprise à des fins illicites ou contraires aux politiques et procédures applicables de l'entreprise.
- Donner accès, communiquer ou discuter d'information confidentielle comme des listes de clients ou de fournisseurs, des stratégies de vente, les plans de marketing, les données de ventes et parts de marché ou tout autre secret commercial à des personnes qui n'y ont pas droit, notamment à un concurrent ou à une personne liée à un concurrent.
- Profiter personnellement ou faire profiter une autre personne d'un renseignement d'initié.
- Publier toute information qui pourrait nuire aux intérêts de Cogeco dans nos interactions sur les médias sociaux, peu importe la plateforme utilisée.
- Communiquer avec les médias pour le compte ou au sujet de l'entreprise, sans être un porte-parole autorisé ou contrairement aux politiques et procédures de l'entreprise applicables.
- Accepter ou solliciter un cadeau ou autre avantage d'une tierce partie, notamment sous forme de divertissement ou d'hospitalité, sauf ceux de nature modeste et usuelle qui n'entachent pas notre intégrité ou notre indépendance ou qui n'influent pas sur les décisions que nous pourrions prendre pour le compte de Cogeco et qui sont conformes à la Politique sur la réception de cadeaux et autres avantages de Cogeco.
- Conclure des transactions avec une entreprise dans laquelle nous ou tout membre de notre famille avons ensemble une participation qui est importante ou qui dépasse 5 %.
- Falsifier ou approuver la falsification de registres, comptes, données ou rapports de l'entreprise ou dissimuler la connaissance de telles situations.

Q *Je travaille dans un centre d'appels. Puis-je utiliser mon accès au système pour mettre à jour ou consulter des renseignements concernant mes amis ou ma famille ?*

R *Non. Dans le cadre de votre rôle chez Cogeco, vous ne devez pas traiter ou être impliqué dans toute situation qui vous concerne directement ou qui touche quelqu'un que vous connaissez. Évitez toute situation qui pourrait être perçue comme inappropriée. Si on vous demande de traiter le compte d'un membre de votre famille ou d'un ami, signalez votre relation à votre supérieur et demandez à ce que le dossier soit transféré à un collègue. Si un membre de votre famille ou un ami vous demande de traiter une transaction dans son compte, indiquez-lui que vous n'êtes pas autorisé à le faire et demandez-lui de communiquer directement avec le centre d'appels pour que leur demande soit traitée par quelqu'un d'autre.*

SIXIÈME PRINCIPE

RESPECT DE LA LOI

Partout dans le monde, nous devons nous conformer à un vaste ensemble de lois et règlements imposés par les gouvernements fédéraux, provinciaux, d'états et par les administrations municipales. Cogeco a pour principe de se conformer, à tous les égards importants, aux lois et règlements qui s'appliquent à ses activités. Il n'est jamais acceptable d'enfreindre la loi, même si vous pensez le faire pour le bien de l'entreprise.

Que voulons-nous dire ?

- Nous nous assurons que Cogeco se conforme à toutes les lois et tous les règlements en matière de valeurs mobilières, aux normes comptables, aux contrôles comptables et aux pratiques de vérification applicables. Nous nous assurons que toutes les déclarations et remises aux autorités fiscales ainsi que tous les renseignements qui servent à cette fin sont complets et exacts et soumis dans les délais.
- Nous veillons à ce que les activités et actions de Cogeco soient conformes à la loi à tous les égards importants. En cas de doute, nous faisons appel aux ressources appropriées pour obtenir les conseils requis et nous veillons à ce que les renseignements fournis soient véridiques et complets.

Ce que nous ne faisons pas

- Tolérer des activités, comportements, actions ou omissions qui constituent une infraction criminelle ou un abus de droit manifeste ou qui ont pour but de causer sciemment préjudice et sans droit à un individu ou entreprise.
- Refuser de nous conformer à toute loi ou tout règlement, décret ou jugement définitif dans l'exercice de nos fonctions et responsabilités professionnelles.
- Faire des déclarations fausses ou inexactes au sujet d'un élément qui figure dans nos états financiers ou nos rapports financiers.
- Commettre une fraude ou erreur délibérée dans la tenue des registres financiers de Cogeco.
- Fournir des renseignements faux ou trompeurs dans le but de cacher une infraction.
- Comploter pour fixer les prix ou autres modalités de l'offre d'un produit ou service ou pour restreindre la concurrence dans l'offre d'un produit ou service.
- Télécharger ou communiquer du matériel pornographique ou tout autre matériel illicite en utilisant les moyens de communication de Cogeco.

Q *J'ignore quels sont les lois, les règlements et les règles qui s'appliquent spécifiquement à mon travail. Que dois-je faire ?*

R *Vérifiez auprès de votre supérieur ou de votre représentant aux Ressources humaines. Vous pouvez également discuter de votre situation avec le service juridique de votre unité d'affaires.*

**FAMILIARISEZ-VOUS AVEC ET
RESPECTEZ LES LOIS, RÈGLEMENTS
ET RÈGLES QUI S'APPLIQUENT À
VOTRE TRAVAIL. N'OUBLIEZ PAS QUE
L'IGNORANCE N'EST PAS UNE EXCUSE!
SOYEZ À L'AFFÛT DE PRATIQUES
CONTRAIRES À L'ÉTHIQUE ET
ASSUREZ-VOUS D'AGIR DE
FAÇON ÉTHIQUE.**





SEPTIÈME PRINCIPE

RESPECT DES NORMES COMMERCIALES

Chez Cogeco, nous travaillons sans relâche pour obtenir d'excellents résultats, ce qui est la clé de notre succès. Bien qu'il soit indéniable que les profits sont importants, ils ne représentent pas tout. La façon dont on les génère est également importante. Nous prospérons, en tant qu'entreprise, en nous fixant des attentes élevées et cela va au-delà du respect des lois et des règlements. Essentiellement, c'est un engagement de nous conformer aux normes d'affaires qui s'appliquent à notre travail, nos fonctions, nos obligations et nos responsabilités et d'adopter les meilleures pratiques d'affaires possibles.

Que voulons-nous dire ?

- Nous obtenons du succès en démontrant notre excellence et non en dénigrant nos concurrents.
- Nous recueillons des renseignements sur la concurrence de façon éthique, légitime et respectueuse.
- Nous veillons à ce que toutes nos activités, transactions et tous nos paiements en espèces soient clairement documentés et dûment consignés dans les systèmes comptables.
- Nos pratiques commerciales se conforment aux normes réglementaires applicables à nos activités.
- Nous concluons des contrats ou des engagements liant l'entreprise uniquement dans le cadre de nos fonctions, devoirs, responsabilités et niveaux d'autorisation prescrits, conformément aux politiques et procédures applicables.

Ce que nous ne faisons pas

- Soumettre ou autoriser des rapports faux ou trompeurs aux autorités de réglementation.
- Utiliser des pratiques prohibées ou déloyales.
- Négocier ou conclure un engagement pour le compte de Cogeco sur la base de représentations ou de garanties que l'on sait être fausses ou trompeuses.
- Utiliser le chantage ou tout autre moyen illégal dans nos rapports commerciaux.
- Conclure des engagements avec des consultants, fournisseurs ou sous-traitants en contravention de nos politiques et procédures applicables en matière d'impartition ou sans vérification préalable des compétences et aptitudes ou pour des considérations illicites.

Q *Un membre de ma famille travaille pour un concurrent et pourrait me fournir des renseignements confidentiels et exclusifs qui permettraient à Cogeco d'obtenir un avantage sur le marché. Dois-je obtenir ces renseignements et les communiquer à la direction de Cogeco ?*

R *Non. Obtenir des renseignements confidentiels et exclusifs de cette manière est contraire à l'éthique et ce n'est pas de cette façon que Cogeco souhaite exercer ses activités.*

HUITIÈME PRINCIPE

RESPECT DES POLITIQUES ET PROCÉDURES DE L'ENTREPRISE

Nous voulons faire des affaires de la bonne façon, de manière cohérente, disciplinée et rigoureuse. Par conséquent, Cogeco a élaboré et mis en œuvre des politiques d'entreprise ainsi que des politiques et des procédures propres à ses unités d'affaires. Elles sont les assises sur lesquelles repose notre façon de faire des affaires et nous permettent d'établir nos attentes.

Que voulons-nous dire ?

- Nous nous assurons de prendre connaissance des politiques et procédures d'entreprise qui s'appliquent dans le cadre de nos fonctions, devoirs ou responsabilités.
- Nous nous assurons que toute dérogation ou non-conformité à une politique ou procédure est pleinement et honnêtement justifiée, est dûment signalée et est approuvée par l'autorité compétente au sein de Cogeco.
- Nous nous conformons non seulement à la lettre, mais aussi à l'esprit des politiques et procédures d'entreprise et des unités d'affaires de façon à ce que leur objectif soit atteint à tous égards et en toutes circonstances.
- Nous signalons à un supérieur tout problème réel d'interprétation ou d'application relatif à une pratique, politique ou procédure d'entreprise ou d'une unité d'affaires et nous nous appliquons à trouver une solution de façon honnête et diligente.

Ce que nous ne faisons pas

- Contourner délibérément une règle ou une exigence contenue dans une politique ou procédure d'entreprise ou d'une unité d'affaires.
- Divulguer une politique ou procédure interne d'entreprise ou d'une unité d'affaires à un concurrent, sauf si cette politique ou procédure est déjà publique.

Q *En traitant une transaction particulière, je suis incapable de respecter l'une des politiques de Cogeco. Je suis incertain des conséquences d'une telle non-conformité et j'ignore qui je dois informer de la situation. Que dois-je faire ?*

R *Informez votre supérieur de la situation de non-conformité et discutez ensemble des conséquences. De plus, informez le propriétaire de la politique, tel qu'indiqué dans la politique concernée. Le propriétaire de la politique saura vous aider à déterminer si des approbations et des divulgations additionnelles sont requises.*

REMP LISSEZ UN FORMULAIRE DE DÉCLARATION DE CONFLIT D'INTÉRÊTS ET SOUMETTEZ-LE PROMPTEMENT À ETHICS@COGECO.COM, CHAQUE FOIS QUE SURVIENT UN NOUVEAU CONFLIT D'INTÉRÊTS, QU'IL Y A PERCEPTION DE CONFLIT OU LA POSSIBILITÉ QU'UN CONFLIT D'INTÉRÊTS SURVIENNE.



NOTRE ADMINISTRATION DE CE CODE

Nos responsabilités

Cogeco s'engage à revoir régulièrement ce Code et à s'assurer qu'il est disponible en tout temps à tous les employés. En tant qu'employé, vous devez lire le Code d'éthique en entier et en attester par écrit au moment de l'embauche, mais, également par la suite, annuellement, via votre formulaire d'évaluation du rendement. Tous les employés doivent confirmer avoir lu, compris les dispositions et accepté de respecter les conditions du Code. Les employés sont également responsables de divulguer, en temps opportun, tout conflit d'intérêts en utilisant le Formulaire de déclaration de conflit d'intérêts disponible sur l'intranet. Finalement, nous sommes collectivement responsables de soulever les préoccupations au sujet de violations potentielles du Code, et ce, en temps opportun.

Nous comprenons que toute violation de ce Code entraîne des conséquences

Une violation démontrée du Code peut entraîner des sanctions en vertu des lois applicables, mais, en tant qu'employé, vous pouvez également être réprimandé, rétrogradé, suspendu ou même congédié, selon la gravité de la violation. En tant que consultant ou sous-traitant, une violation du Code pourrait entraîner la résiliation ou le non-renouvellement de votre contrat et le recouvrement de biens ou sommes dues à Cogeco.

Un employé peut également faire l'objet de mesures disciplinaires s'il incite d'autres à contrevenir à ce Code, s'il dissimule une violation connue, s'il choisit de ne pas collaborer à une enquête relative à une possible violation du Code ou fait obstacle à ladite enquête, s'il accuse faussement et sciemment un autre employé d'une violation ou s'il exerce des représailles à l'encontre d'une personne qui signale ou qui soupçonne une violation.

Nous signalons les violations de ce Code

Si vous avez connaissance ou soupçonnez une violation de ce Code, vous avez l'obligation de la signaler immédiatement en utilisant la ligne téléphonique sans frais ou le site Web, tous deux confidentiels, sécurisés, gérés par une tierce partie et décrits ci-dessous (ensemble, ils constituent la « Ligne éthique »). Tout signalement peut se faire de façon anonyme. La Ligne éthique est offerte en anglais et en français, 7 jours par semaine, 24 heures par jour. Toute personne qui signale une violation sera traitée avec dignité et respect et ne sera soumise à aucune forme de discipline ou représailles en signalant de bonne foi et en toute sincérité. Tout signalement ainsi que l'identité de la personne signalant la violation sont confidentiels dans la mesure du possible et dans les limites imposées par la loi, compte tenu de la nécessité de mener une enquête approfondie.

Toutes représailles à l'encontre d'une personne qui fournit des renseignements ou qui assiste dans le cadre d'une enquête concernant une possible violation seront, en soi, considérées comme une violation de ce Code. Si vous croyez être victime de représailles pour avoir signalé une préoccupation, avisez votre supérieur, votre conseiller aux Ressources humaines, le service juridique, l'équipe d'Audit interne ou signalez-le par le biais de la Ligne d'éthique.

Tout signalement effectué par le biais de la Ligne d'éthique doit, dans la mesure du possible, être clair et détaillé et doit fournir des renseignements précis et pertinents concernant, entre autres, les dates, lieux, contrevenants, témoins, montants, etc., afin de permettre la conduite d'une enquête approfondie.

Pour de plus amples renseignements au sujet de la Ligne d'éthique, consultez le Guide d'utilisation de la Ligne d'éthique disponible sur l'intranet.

En tout temps, si vous le préférez, vous pouvez toujours signaler une violation du Code directement à Cogeco, en communiquant avec la vice-présidente, Audit interne et gestion des risques (Elizabeth Alves au 514-764-4747) ou le premier vice-président, Affaires d'entreprise, chef des affaires juridiques et secrétaire (Christian Jolivet au 514-764-4754).



**VOTRE VOIX
COMPTE**

TÉLÉPHONE

Canada ou États-Unis :
1-877-706-2640

Royaume-Uni :
0 800 016 3854

France :
0 800 914 343

INTERNET

www.clearviewconnects.com

**IMPRIMEZ ET CONSERVEZ
LA CARTE CONTACT QUI SE
RETROUVE À LA PAGE 29
DE CE DOCUMENT.**



Nous nous engageons à enquêter

Tout signalement effectué par le biais de la Ligne d'éthique sera d'abord examiné par la vice-présidente, Audit interne et gestion des risques et le premier vice-président, Affaires d'entreprise, chef des affaires juridiques et secrétaire.

Tout signalement qui soulève des soupçons ou des préoccupations à l'égard de l'audit interne ou des fonctions juridiques ne sera pas examiné par la personne responsable du service en question.

La vice-présidente, Audit interne et gestion des risques agira à titre d'examineur principal pour tout signalement reçu, sauf ceux soulevant des soupçons ou des préoccupations à l'égard de l'audit interne, auquel cas, le premier vice-président, Affaires d'entreprise, chef des affaires juridiques et secrétaire agira exceptionnellement comme examineur principal.

Dans le cas où une enquête s'avérerait nécessaire ou appropriée, la vice-présidente, Audit interne et gestion des risques mènera ou confiera l'enquête aux personnes qui

Dès la réception d'un signalement, la vice-présidente, Audit interne et gestion des risques :

- **Déterminera si le signalement relève effectivement du Code;**
- **Évaluera la substance et la nature de la violation potentielle, la préoccupation ou le soupçon soulevé afin de déterminer si une enquête interne ou externe est nécessaire.**

conviennent. La vice-présidente, Audit interne et gestion des risques ou toute autre personne à qui une telle enquête est confiée pourra utiliser tous les moyens appropriés dans les circonstances aux fins d'une telle enquête, sous réserve des lois applicables.

Les activités ou les résultats relatifs à une enquête ne seront divulgués ou discutés qu'avec toute personne ayant un besoin légitime de les connaître.

La vice-présidente, Audit interne et gestion des risques conservera, en tout temps, la responsabilité de superviser l'enquête afin d'assurer une résolution appropriée et en temps opportun.

L'état d'avancement ou la résolution de l'enquête sera communiqué à la personne ayant effectué le signalement, si cela est jugé approprié. La décision sera prise au cas par cas.

La vice-présidente, Audit interne et gestion des risques conservera tous les dossiers de signalement reçus avec l'état d'avancement ou la résolution des enquêtes, sauf lorsque le premier vice-président, Affaires d'entreprise, chef des affaires juridiques et secrétaire est l'examineur principal. Dans ces cas, lesdits dossiers seront conservés par le premier vice-président, Affaires d'entreprise, chef des affaires juridiques et secrétaire. La communication, la conservation et la suppression de tous les dossiers de signalement reçus ainsi que le statut sur l'état d'avancement ou la résolution des enquêtes en vertu du Code sont assujettis aux exigences des lois applicables, y compris les lois concernant les dossiers d'entreprise et le droit à la vie privée.

Q *Je suis au courant d'une situation qui pourrait constituer une violation de notre Code. Dois-je la signaler même si je ne suis pas certain qu'il y a un problème ?*

R *Oui. Vous êtes tenu de signaler immédiatement toute violation potentielle. Signalez la situation à votre supérieur ou par le biais de la Ligne d'éthique. Votre signalement sera pris au sérieux et fera l'objet d'une enquête. Il est préférable de signaler un soupçon qui s'avère ne pas être un problème que d'ignorer une potentielle violation.*

Q *À titre de gestionnaire, que dois-je faire lorsqu'un employé soulève une préoccupation ?*

R *Lorsqu'un employé soulève une préoccupation ou demande de l'aide, les gestionnaires doivent demeurer objectifs, ouverts et réceptifs. Ne considérez pas un signalement comme une « mauvaise nouvelle », mais plutôt comme étant une manifestation positive de l'engagement de l'employé à faire la bonne chose. Assurez-vous de signaler immédiatement tout enjeu de conformité ou d'intégrité par le biais de la Ligne d'éthique ou directement à l'équipe d'Audit interne.*

**AGIR DE FAÇON ÉTHIQUE, SANS EXCEPTION,
MÊME NON SEULEMENT À UNE MEILLEURE
QUALITÉ DE VIE ET AU MIEUX-ÊTRE
INDIVIDUEL ET COLLECTIF, CETTE
FAÇON D'AGIR ASSURE ÉGALEMENT LA
LONGÉVITÉ ET LA DURABILITÉ D'UNE
ORGANISATION. ÊTRE BON, C'EST BON
POUR LES AFFAIRES!**



POLITIQUES ET AUTRE DOCUMENTATION CONNEXE

- Supplément au Code d'éthique de Cogeco – Procédures internes
- Guide d'utilisation de la Ligne d'éthique
- Formulaire de déclaration de conflit d'intérêts
- Politique relative aux opérations d'initiés
- Politique de responsabilité sociale d'entreprise
- Politique en matière de divulgation
- Politique sur l'information et la cybersécurité
- Politique sur la réception de cadeaux et autres avantages
- Code de conduite des fournisseurs
- Politique de communication
- Politique sur l'utilisation des médias sociaux

**TOUS LES DOCUMENTS
SE TROUVENT SUR NOTRE
INTRANET CORPORATIF,
AU 1COGECO.COM.**



CARTE CONTACT DE LA LIGNE D'ÉTHIQUE

(Imprimez, découpez et pliez)





corpo.cogeco.com