

Rapport ESG et de développement durable

2022



Votre monde à vous

Table des matières



SECTION 1

Le développement durable chez Cogeco

Énoncés de nature prospective	3
Message à nos parties prenantes	4
À propos de Cogeco	6
Raison d'être sociale	10
Faits saillants en matière de développement durable en 2022	11
Principaux sujets de développement durable	12
Engagements ESG	15
Prix et reconnaissances	19



SECTION 2

Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance

Gouvernance chez Cogeco	21
Gouvernance du développement durable	23
Gestion des risques	26
Pratiques commerciales éthiques	28
Conformité et stratégie fiscale	30



SECTION 3

Réduire notre empreinte environnementale

Minimiser notre impact	32
Adaptation aux changements climatiques et mesures d'atténuation	34
Gestion des déchets	38



SECTION 4

Soutenir nos principales parties prenantes

Diversité et inclusion	41
Expérience client	44
Confidentialité et sécurité des données	47
Investissements dans le réseau	51
Inclusion numérique	52
Gestion du capital humain	55
Engagement communautaire et philanthropie	62
Approvisionnement durable	67



SECTION 5

Transparence

Index du Global Reporting Initiative (GRI)	71
Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)	78
À propos de ce rapport	80

SECTION 1

Le développement durable chez Cogeco



Dans cette section

Énoncés de nature prospective	p. 3
Message à nos parties prenantes	p. 4
À propos de Cogeco	p. 6
Raison d'être sociale	p. 10
Faits saillants en matière de développement durable en 2022	p. 11
Principaux sujets de développement durable	p. 12
Engagements ESG	p. 15
Prix et reconnaissances	p. 19

Énoncés de nature prospective

«**ENGAGEMENT**
BUT
ANTICIPER
doit croire
action
planifier
CIBLE»

Le présent Rapport ESG et de développement durable comprend de l'information et des énoncés de nature prospective, au sens des lois applicables sur les valeurs mobilières (collectivement, l'«information prospective»). Cette information prospective comprend, sans s'y limiter, des énoncés sur nos objectifs ainsi que nos plans et nos stratégies pour les atteindre, y compris nos priorités et nos plans pour l'établissement et l'atteinte de certaines cibles ESG et de développement durable. L'information prospective peut comprendre des énoncés contenant des expressions comme «engagement», «anticiper», «croire», «s'attendre à», «prévoir», «vouloir», «devoir», «objectif», «cible» et d'autres formulations faisant référence à des résultats à venir. L'information prospective comprend des

conclusions, des prévisions et des projections basées sur nos estimations, attentes et hypothèses actuelles ainsi que sur d'autres facteurs, et nous estimons que cette information est raisonnable au moment de son émission, mais pourrait se révéler incorrecte par la suite.

De plus, l'information prospective est soumise à certains facteurs, dont les incertitudes et principaux facteurs de risque décrits dans la section «Rapport de gestion» du Rapport annuel 2022, et ces facteurs pourraient faire en sorte que les résultats réels soient différents de nos attentes actuelles.

Le lecteur doit se garder d'accorder une importance induite à l'information prospective contenue dans le présent rapport. Les énoncés de nature prospective du présent rapport reflètent nos attentes à la date de publication du rapport et peuvent être appelés à changer après cette date. Même si nous pouvons choisir de le faire, nous ne sommes aucunement obligés (et refusons expressément toute obligation) de mettre à jour ou de modifier l'information à un moment en particulier, que ce soit en raison de l'obtention de nouveaux renseignements, d'événements ultérieurs ou autre, sauf dans la mesure requise par la loi. Le présent avis s'applique à l'ensemble de l'information prospective présentée dans le présent Rapport ESG et de développement durable.



Message à nos parties prenantes

POURSUIVRE NOTRE TRAJECTOIRE DE CROISSANCE DURABLE ET INCLUSIVE

Nous sommes heureux de vous présenter notre Rapport ESG et de développement durable 2022, dans lequel nous décrivons nos stratégies, nos engagements et nos réussites en matière de pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). Au cours de nos 65 ans d'histoire, nous avons connu une croissance constante et avons accru notre couverture géographique, en gardant toujours en tête les besoins de nos clients. Nous avons eu un impact positif dans nos communautés et avons apporté de la valeur à nos actionnaires, tout en permettant à nos collègues d'évoluer et de s'épanouir dans un environnement de travail respectueux et inclusif.

Notre mission de rassembler les gens grâce à des expériences de communication et de divertissement remarquables continue d'être la force motrice derrière chacune de nos actions. Chaque jour, nous nous efforçons de promouvoir le développement économique et social de notre société pour enrichir la vie des gens en favorisant les liens humains et en développant des communautés dynamiques. Avec notre réseau à large bande en pleine croissance, nous aidons les gens à rester en contact avec leurs êtres chers, à apprendre et à travailler, et nous appuyons les entreprises pour qu'elles puissent prospérer. Grâce à notre réseau dynamique de stations de radio, nous connectons les gens et les idées.



PHILIPPE JETTÉ

LOUIS AUDET

Nous avons une longue tradition d'engagement social et d'implication communautaire, et notre raison d'être est au cœur de nos relations avec nos parties prenantes; c'est ce qui nous permet de continuer d'offrir une valeur à long terme durable.

Nous sommes très fiers de poursuivre notre programme de développement durable en appliquant les meilleures pratiques ESG. Chez Cogeco, les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance sont considérés comme le cadre qui soutient notre stratégie d'affaires durable, et font partie intégrante de nos discussions stratégiques. Nous sommes conscients du rôle

« Chez Cogeco, les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance sont considérés comme le cadre qui soutient notre stratégie d'affaires durable, et font partie intégrante de nos discussions stratégiques. »

- Philippe Jetté, Président et chef de la direction de Cogeco inc. et Cogeco Communications inc.

important que doivent jouer les entreprises pour relever les défis environnementaux, sociaux et économiques de notre époque, et nous sommes déterminés à mener la voie vers un avenir meilleur et plus durable pour tous. Nous avons défini notre stratégie en matière de développement durable en misant sur des engagements axés sur la réduction de notre empreinte environnementale, la mise en place de solides pratiques de gouvernance ainsi que le soutien de nos principales parties prenantes. Nous faisons le suivi continu de nos progrès sur le plan du développement durable au moyen d'indicateurs de performance clés, qui sont examinés régulièrement afin de s'assurer qu'ils demeurent pertinents. Nous sommes également très heureux de constater que nos efforts soutenus ont été reconnus par les principales voix en matière de pratiques et de divulgation ESG.

Environnement

Sur le plan de l'environnement, nous avons poursuivi nos efforts sur plusieurs initiatives pour soutenir nos stratégies visant à réduire notre empreinte carbone et à lutter contre les changements climatiques. En 2021, nous avons défini des cibles de réduction des émissions à court terme, approuvées par l'initiative Science Based Targets (SBTi), en fonction des niveaux requis pour atteindre les objectifs de l'Accord de Paris. Nous sommes heureux des progrès réalisés jusqu'à maintenant vers l'atteinte de ces cibles de réductions ambitieuses. Nous nous sommes également engagés à atteindre une cible à plus long terme de zéro émission

nette dans l'ensemble de notre chaîne de valeur d'ici 2050, et nous entendons demander l'approbation de cette cible par le SBTi au cours de l'exercice 2023. De plus, nous avons effectué notre première analyse qualitative de scénarios climatiques au cours de l'exercice 2022. L'analyse comprenait l'évaluation des risques et opportunités liés au climat, tant physiques que de transition, en se concentrant sur les impacts les plus importants sur les activités et la performance financière de Cogeco. Cette analyse a été réalisée dans le but d'informer notre processus de gestion des risques et de planification stratégique ainsi que de soutenir nos mesures de résilience climatique. Tous les renseignements concernant notre stratégie sur le climat et la décarbonation de nos activités se trouvent dans notre [Plan d'action pour le climat et rapport conforme au Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques \(GIFCC\)](#) pour l'exercice 2022, publié en janvier 2023.

Social

En ce qui a trait à nos initiatives sociales, nous avons maintenu notre focus sur la création de valeur pour nos parties prenantes en plaçant nos clients, nos collègues et nos communautés au cœur de nos activités. Depuis ses tout débuts, Cogeco s'efforce d'offrir une expérience client exceptionnelle tout en soutenant et enrichissant ses communautés. Afin d'améliorer encore plus l'expérience client sur l'ensemble du territoire que nous desservons, nous avons accru nos investissements relatifs à la mise à niveau

du réseau, élargi nos services numériques, apporté de nouvelles améliorations à notre service à la clientèle et renforcé notre offre de produits et de services. Pour refléter notre engagement envers l'inclusion numérique, nous avons continué la mise en œuvre de notre ambitieux programme d'expansion de notre réseau à large bande. Au Canada, nous avons collaboré avec les organes gouvernementaux afin de combler le fossé numérique entre les centres urbains et les régions moins peuplées du Québec et de l'Ontario. Aux États-Unis, nous avons étendu nos services de fibre optique à des communautés du New Hampshire et de la Virginie-Occidentale. Nous avons également investi dans la vie sociale et culturelle de nos communautés et soutenu des initiatives locales en remettant 3,1 % de nos bénéfices avant impôts à des organismes sans but lucratif au cours de l'exercice 2022.

Nos collègues sont le cœur de Cogeco. Par leurs actions et leur travail acharné, ils contribuent à notre mission, à notre vision et à nos objectifs de croissance durable. Nous continuons donc à miser sur des initiatives clés visant à favoriser l'engagement accru de nos équipes. Nous avons amélioré l'expérience des employés grâce à notre approche FlexiTravail, avons lancé un nouveau cadre de formation et de perfectionnement combiné à des initiatives visant l'amélioration du bien-être, et avons mis en place diverses initiatives pour la diversité et l'inclusion, dont la création de trois nouveaux groupes de ressources pour les employés.

Gouvernance

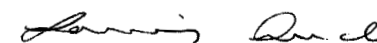
La mise en place de solides pratiques de gouvernance a toujours fait partie de l'ADN de Cogeco. Nous sommes déterminés à gérer nos activités de manière éthique et responsable, et continuons de renforcer nos structures et processus afin d'intégrer les facteurs ESG et de développement durable dans nos principales stratégies d'affaires et nos décisions. Une structure de gouvernance interfonctionnelle,

conçue pour rassembler les divers dirigeants de l'entreprise chargés de mettre en œuvre nos engagements, est en place et comprend une rencontre trimestrielle des dirigeants. De plus, depuis l'exercice 2022, la responsabilité de la surveillance des facteurs ESG a été élevée à la plus haute instance de gouvernance. Le conseil d'administration supervise désormais la stratégie, les objectifs, la performance et les initiatives connexes de Cogeco en matière d'ESG sur une base trimestrielle.

Chez Cogeco, nous sommes fortement d'avis que notre performance financière et notre impact sur le monde sont intrinsèquement liés et ce rapport se veut le moyen par lequel nous demeurons transparents et redevables des progrès réalisés en ce qui concerne notre impact et nos objectifs de développement durable. Nous vous souhaitons une bonne lecture et serons heureux de recevoir vos commentaires.



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



LOUIS AUDET
Président du conseil d'administration de Cogeco inc.
et Cogeco Communications inc.

« Chaque jour, nous nous efforçons de promouvoir le développement économique et social de notre société pour enrichir la vie des gens en favorisant les liens humains et en développant des communautés dynamiques. »

- Louis Audet, Président du conseil d'administration de Cogeco inc.
et Cogeco Communications inc.

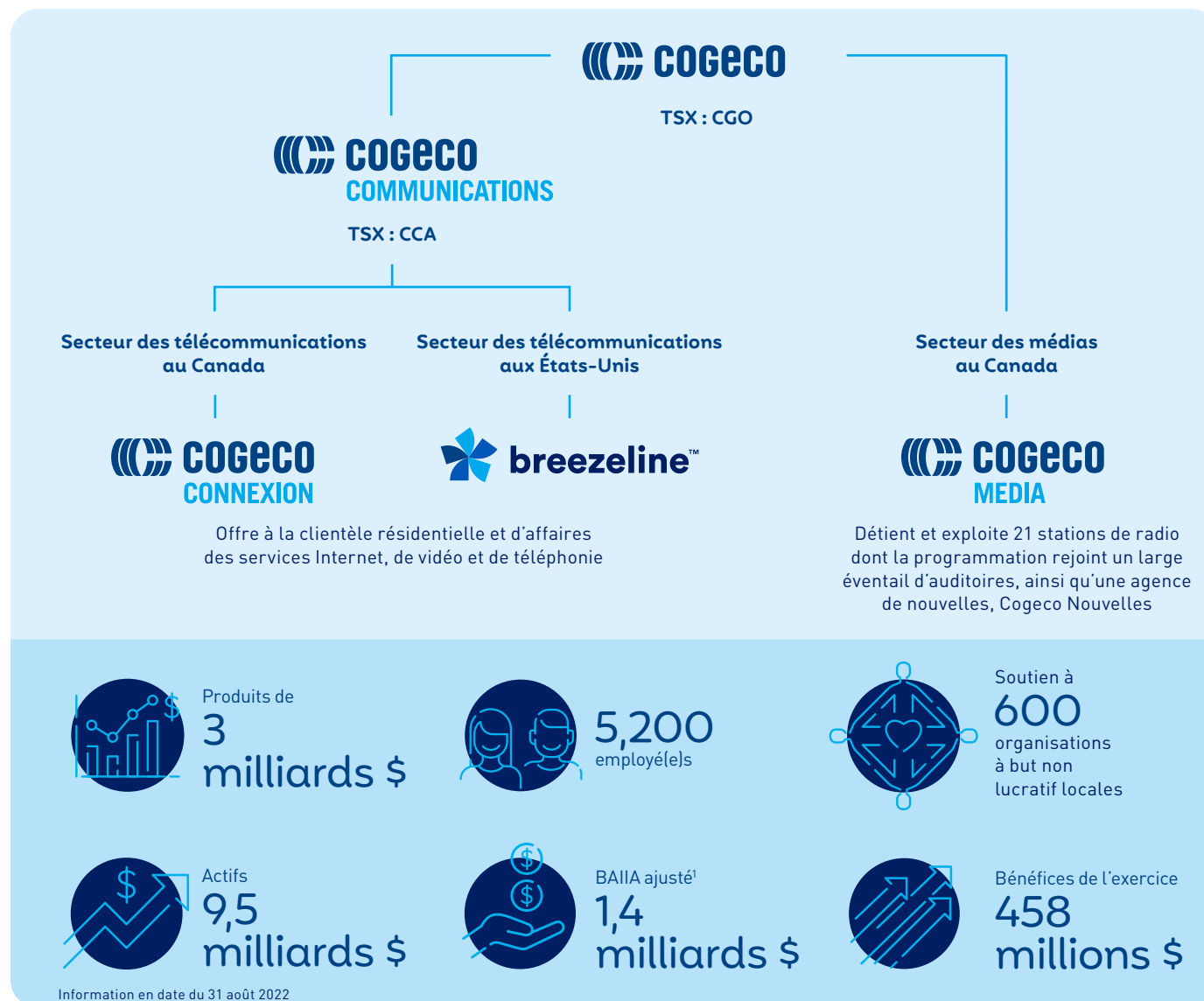
À propos de Cogeco

PROFIL DE L'ENTREPRISE

Enracinée dans les communautés qu'elle dessert, Cogeco célèbre 65 ans de service dans les secteurs des télécommunications et des médias avec une présence importante au Canada et aux États-Unis.

Par l'entremise de ses unités d'affaires Cogeco Connexion et Breezeline, Cogeco fournit des services Internet, vidéo et de téléphonie à 1,6 million de clients résidentiels et d'affaires au Québec et en Ontario au Canada, ainsi que dans treize États des États-Unis. Par l'entremise de Cogeco Média, elle possède et exploite 21 stations de radio, principalement au Québec, ainsi qu'une agence de nouvelles. Le siège social de Cogeco est situé à Montréal, Québec, au Canada. Les actions subalternes à droit de vote de Cogeco inc. sont inscrites à la Bourse de Toronto (TSX : CGO). Les actions subalternes à droit de vote de Cogeco Communications inc. sont également inscrites à la Bourse de Toronto (TSX : CCA).

Pour plus de détails sur l'étendue de nos opérations et sur nos données financières, veuillez consulter notre [Rapport annuel 2022](#).



1. Le BAlIA ajusté est une mesure financière non-IFRS, qui n'a pas de définition normalisée selon les Normes internationales d'information financière (les «normes IFRS»); par conséquent, elle peut ne pas être comparable avec des mesures semblables utilisées par d'autres sociétés. Pour plus de détails, y compris un rapprochement avec les mesures financières les plus comparables conformes aux normes IFRS, se reporter à la rubrique «Mesures financières non conformes aux normes IFRS» du rapport de gestion du [Rapport annuel pour 2022](#).

CHANGEMENTS IMPORTANTS

L'exercice 2022 a été une autre année marquante pour Cogeco alors que nous poursuivions notre trajectoire de croissance. Voici quelques-uns des changements ou développements d'affaires importants qui se sont produits au cours du dernier exercice financier.

- En tant qu'élément clé de notre stratégie de croissance et conformément à notre engagement ferme à combler le fossé numérique, l'accélération des projets d'expansion du réseau Internet haute vitesse s'est poursuivie au Canada et aux États-Unis, avec l'ajout de 70 000 foyers câblés, dont un grand nombre dans des communautés non desservies ou mal desservies.
- Notre segment des télécommunications américain a annoncé l'adoption d'un nouveau nom commercial, soit Breezeline (anciennement «Atlantic Broadband»). Le changement de nom reflète notre engagement envers une expérience client facile et conviviale, tout en représentant mieux la portée géographique du segment et la gamme complète de ses produits.
- Breezeline a fait l'acquisition des systèmes de câblodistribution de WideOpenWest, inc. en Ohio. Grâce à la clôture de cette acquisition, Breezeline a pu étendre ses activités en Ohio et a, du même coup, considérablement augmenté sa clientèle.
- Cogeco inc. et Cogeco Communications inc. ont toutes deux transformé leurs facilités de crédit à terme rotatif en une structure de prêts liés au développement durable, témoignage de leur leadership et de leur engagement envers le développement durable et les objectifs ESG de l'organisation. Ces facilités représentent les premiers prêts syndiqués liés au développement durable au Canada dans les secteurs des télécommunications et des médias.
- Cogeco Média a conclu l'acquisition d'une station de radio appartenant à Arsenal Média dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean et a vendu simultanément à Arsenal Média deux stations de radio de la région de l'Abitibi-Témiscamingue.
- Cogeco Média a introduit la technologie d'insertion dynamique d'annonce pour offrir des expériences publicitaires transparentes et personnalisées.

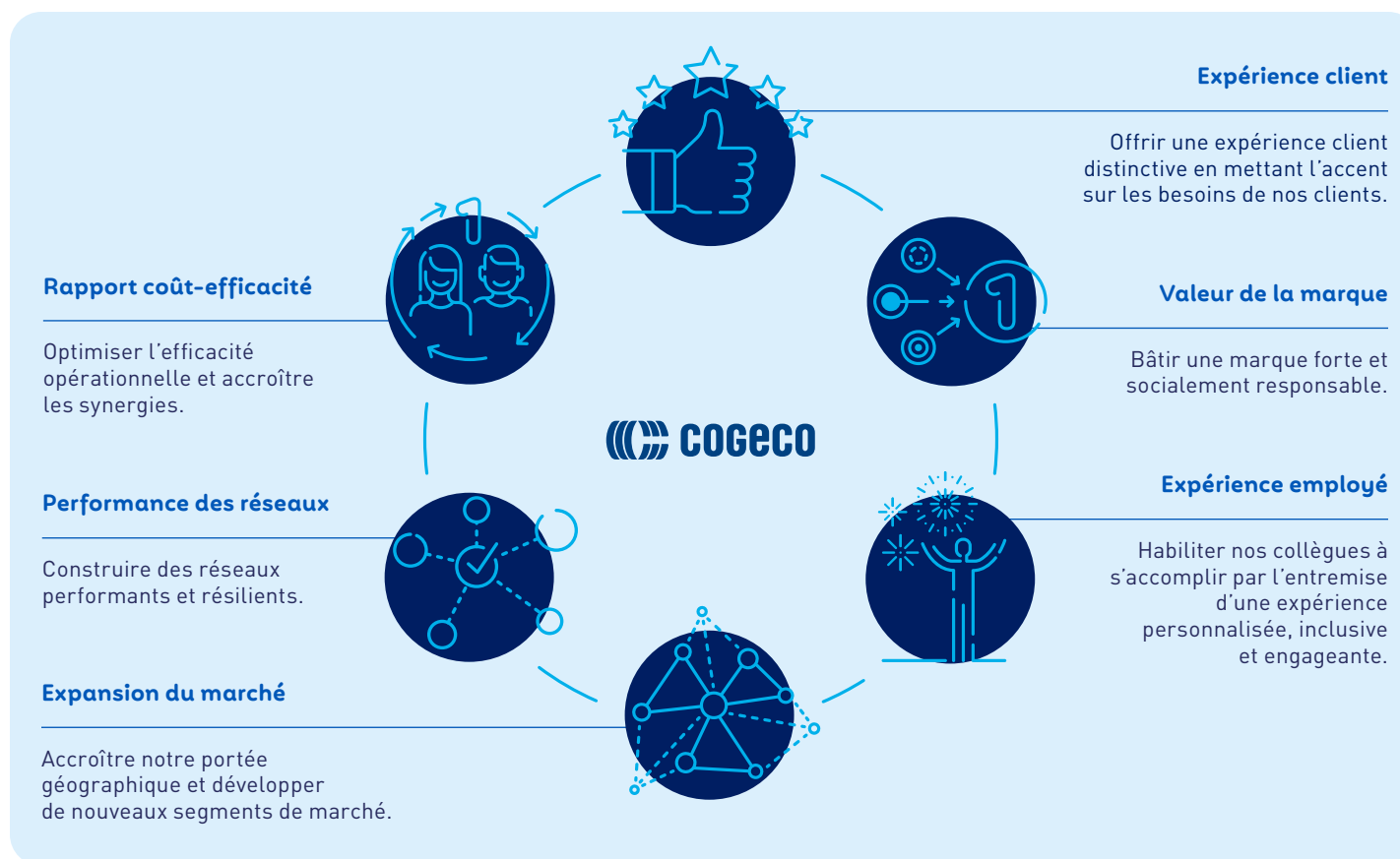


LA CRÉATION DE VALEUR COMME FONDATION

Créer de la valeur durable par une croissance stratégique

La mission de Cogeco, qui consiste à rassembler les gens grâce à des expériences de communication et de divertissement remarquables, continue de favoriser une orientation et une discipline stratégiques solides. Alors que nous poursuivons notre stratégie de croissance, nous reconnaissons l'importance de nous appuyer sur une fondation solide. Pour Cogeco, ceci passe par une culture organisationnelle forte, guidée par nos valeurs fondamentales, ainsi que des pratiques ESG robustes et intégrées systématiquement dans notre stratégie d'affaires durable.

Nos activités de développement et de création de valeur visent à réaliser une croissance interne de nos activités ainsi que des acquisitions et à assurer une innovation constante, tout en redistribuant du capital à nos actionnaires et en maintenant un levier financier prudent. Pour y arriver, nous tirons parti de notre plateforme nord-américaine de services à large bande unique, de notre solide réseau de stations de radio, de nos réseaux fiables et résilients, de nos produits et services novateurs, de nos relations avec les communautés locales et d'un état d'esprit centré sur le client. Nous avons défini six piliers de croissance qui guident notre stratégie d'affaires durable. Chaque unité d'affaires de la société a également établi un plan stratégique qui est aligné sur ces piliers de croissance stratégiques illustrés ci-dessous.



Impacts économiques directs et indirects

Dans le contexte du déploiement accéléré de son réseau à large bande dans les régions moins bien desservies et non desservies au Canada, Cogeco a mandaté une étude d'impact économique en 2022 afin de mesurer la contribution de nos activités d'exploitation et d'investissement à l'économie canadienne. Par l'entremise de ses secteurs télécommunications et médias, Cogeco fournit des services Internet, vidéo et téléphonie à 1,6 million de clients et rejoint en moyenne 4,8 millions d'auditeurs sur une base hebdomadaire avec ses stations de radio. Cogeco a connu une belle croissance et renforcé son importance au sein du paysage canadien, que ce soit en augmentant le nombre de clients et d'auditeurs rejoints, en déployant un réseau Internet toujours plus rapide ou en augmentant ses contributions en dons et en commandites.

En moyenne, de 2019 à 2021, Cogeco a généré 1,4 milliard de dollars de revenus au Canada, ce qui se traduit par une incidence totale sur le PIB estimée à 1,6 milliard de dollars, le maintien en poste de plus de 7 600 Canadiens et Canadiennes, dont 2 759 emplois directs, et des contributions fiscales de plus de 116,4 millions de dollars. Ces retombées devraient augmenter au fur et à mesure que Cogeco étend son réseau de câblodistribution et poursuit ses activités en matière de diffusion et d'innovation technologique.

L'exercice 2022 de Cogeco a été caractérisé par une augmentation des revenus, des marges du BAIIA ajusté et des flux de trésorerie, ce qui témoigne d'une performance financière solide. Au-delà de nos résultats financiers, nous nous efforçons aussi de générer des retombées économiques positives pour nos parties prenantes et la société. Quelques exemples de la façon dont nous créons et partageons de la valeur avec nos parties prenantes sont présentés dans l'infographie à droite. Pour obtenir plus de détails sur nos informations financières, consultez notre [Rapport annuel de 2022](#).

De plus, le secteur des technologies de l'information et des communications, dont Cogeco fait partie, stimule les retombées économiques positives décrites ci-dessous.

Impact économique positif du secteur des technologies de l'information et des communications (TIC)

Selon le rapport « SMARTer 2030 ICT Solutions for 21st Century Challenges » de GeSI et Accenture :

- Les TIC permettront de connecter 2,5 milliards d'individus additionnels à « l'économie du savoir » d'ici 2030, donnant à 1,6 milliard d'individus de plus un accès à des soins de santé et à un demi-milliard d'individus un accès à des outils d'apprentissage en ligne.
- Les TIC créent un lien direct entre l'adoption de la technologie et la croissance socioéconomique.
- Les TIC promeuvent la création d'emploi.
- Les TIC ont une incidence positive sur la productivité de la main-d'œuvre, la capacité d'innovation et la compétitivité des entreprises, pour ne nommer que ces bienfaits.
- Les TIC sont associées à l'amélioration de la qualité de vie.

Vision

Être l'organisation qui procure la meilleure valeur durable à ses parties prenantes.

Clients



Écouter les besoins de nos clients et leur offrir une expérience distinctive dont ils tirent de la valeur pour leur argent.

Investissements dans le réseau

Télécommunications :

Exercice 2022 : 348 M\$

Médias :

Exercice 2022 : 3,5 M\$

Actionnaires



Générer un rendement du capital investi à la fois solide et continu pour nos actionnaires.

Dividendes

Exercice 2022 : 39,5 M\$

Employés



Responsabiliser nos employés et investir dans leur développement et leur bien-être afin de leur permettre de grandir et de s'épanouir.

Salaires et avantages

Exercice 2022 : 516 M\$

Cotisations aux régimes à cotisations définies et régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs

Exercice 2022 : 11 M\$

Cotisations aux régimes à prestations déterminées

Exercice 2022 : 3,3 M\$

Fournisseurs



Établir de solides relations avec nos fournisseurs et multiplier les retombées positives mutuelles par des innovations, des collaborations et des pratiques commerciales de pointe.

Biens et services achetés*

Exercice 2022 : 962 M\$

Communautés



Contribuer au développement social, économique et culturel des communautés que nous servons par des initiatives ciblées qui répondent à leurs besoins.

Dons et commandites

Exercice 2022 : 17,4 M\$

Investissements dans le réseau dans des communautés mal ou non desservies

Exercice 2022 : 83,5 M\$

Autres parties prenantes



Impôts payés (gouvernements)

Exercice 2022 : 39 M\$

Intérêts payés (fournisseurs de capitaux)

Exercice 2022 : 164 M\$

*Dépenses adressables des fournisseurs (ce qui exclut le contenu, les commandites et dons, les impôts, les dépenses et redevances, les transactions inter-compagnies, les salons commerciaux et événements).

Raison d'être sociale

Chez Cogeco, notre raison d'être sociale est d'enrichir la vie des gens en favorisant les liens humains et en développant des communautés dynamiques. L'infographie à droite fournit des informations sur la manière dont nous réalisons notre raison d'être sociale, sur les objectifs ESG qui sous-tendent notre stratégie d'affaires durable et sur les valeurs que nous nous efforçons d'incarner au quotidien.



« Chez Cogeco, s'efforcer d'avoir un impact positif sur les communautés que nous desservons ainsi que sur nos autres parties prenantes clés fait partie de notre ADN. À cet effet, notre stratégie fondamentale pour bâtir une entreprise durable est axée sur la mise en œuvre des meilleures pratiques en matière de développement durable et d'ESG. »

– Elizabeth Alves, vice-présidente,
Stratégie d'entreprise et développement durable chez Cogeco

En 2022, nous avons partagé une vidéo visant à informer nos parties prenantes et le grand public des initiatives ESG chez Cogeco ainsi que de notre raison d'être sociale.



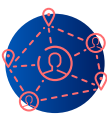
NOTRE RAISON D'ÊTRE SOCIALE

Enrichir la vie des gens en favorisant les liens humains et en développant des communautés dynamiques

COMMENT NOUS RÉALISONS NOTRE RAISON D'ÊTRE SOCIALE

Nous favorisons une croissance durable et inclusive grâce à notre longue tradition d'engagement social et d'implication communautaire, des pratiques d'exploitation de pointe, ainsi que notre engagement ferme envers une gestion responsable et éthique.

NOS OBJECTIFS ESG

Environnement	Social				Gouvernance
	Clients	Collègues	Communautés	Fournisseurs	
					
Réduire notre empreinte environnementale	Être un partenaire de confiance et fiable pour nos clients	Favoriser la mobilisation de nos collègues et investir en eux	Générer des retombées socioéconomiques dans les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons	Bâtir une chaîne d'approvisionnement durable et résiliente	Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance

Générer des retours sur investissement solides et continus pour nos actionnaires

NOS VALEURS

				
Engagement social Avoir un impact positif sur nos communautés et l'environnement.	Innovation Rechercher et favoriser l'innovation.	Engagement envers le client Placer les clients au cœur de toutes nos actions.	Travail d'équipe Collaborer avec nos collègues et nos partenaires pour stimuler les synergies et favoriser une culture d'excellence.	Respect Favoriser un milieu de travail respectueux où l'intégrité, la confiance et l'inclusion sont la norme.

Faits saillants en matière de développement durable en 2022

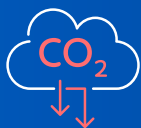
ENVIRONNEMENT



Première société de télécommunications canadienne s'étant dotée de **cibles de réduction des émissions fondées sur la science approuvées**. Nous nous sommes également engagés publiquement à atteindre zéro émission nette d'ici 2050.



41 % de notre consommation d'électricité provenait de sources renouvelables, ce qui représente une augmentation de 66 % depuis l'exercice 2019.



Réduction de **28,8 %** des émissions de portée 1 et 2 depuis l'exercice 2019, en voie d'atteindre notre cible de réduction de 65 % d'ici 2030.



24 % de nos fournisseurs, en fonction des dépenses, ont établi des cibles fondées sur la science ou se sont engagés à la faire.



Publication de notre deuxième **Plan d'action pour le climat et rapport GIFCC**.

SOCIAL



Au cours du dernier exercice, notre fréquence d'accidents avec arrêt du travail par 200 000 heures travaillées fut bien en deçà de la moyenne du secteur dans les territoires où nous exerçons nos activités.



34 % de femmes dans des postes de gestion et plus élevés.



Notre score eNPS, qui mesure la mobilisation des employés, a augmenté de 10 points au cours de l'exercice 2022 par rapport à celui de l'exercice 2021.



Don de **31 %** de nos bénéfices avant impôts durant l'exercice 2022, ce qui représente des dons en argent et en nature totalisant 17,4 M\$.



Création de 3 nouveaux groupes de ressources pour les employés (GRE), dirigés par des employés, pour un total de 4 GRE.

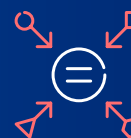


Investissements de **83,5 M\$** dans le réseau visant à combler le fossé numérique dans les régions mal ou non desservies au cours de l'exercice 2022.

GOVERNANCE



Les pratiques de gouvernance de Cogeco Communications sont constamment reconnues comme étant parmi les meilleures au sein des sociétés familiales à deux catégories d'action inscrites à une bourse canadienne selon le classement en matière de gouvernance d'entreprise des Board Games du journal Globe and Mail.



En 2022, 47 % des membres des conseils d'administration se sont auto-identifié comme des femmes, 7 % comme des minorités visibles et 7 % comme personne handicapée (considérant les conseils de Cogeco inc. et de Cogeco Communications inc.).



La réduction des émissions de GES a été ajoutée comme paramètre dans la rémunération variable des cadres, qui tient également compte de la satisfaction des clients, de la mobilisation des employés et des résultats en matière de santé et de sécurité.

Principaux sujets de développement durable

MOBILISATION DES PARTIES PRENANTES ET PRINCIPAUX SUJETS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Exercice d'évaluation de matérialité

Nous croyons fermement que d'interagir avec nos parties prenantes et comprendre leurs besoins et leurs attentes est essentiel à la durabilité à long terme de notre entreprise. Par conséquent, au cours de l'exercice 2021, nous avons mené notre cinquième évaluation de matérialité en mobilisant nos principales parties prenantes, touchées directement ou indirectement par les activités et les actions de notre entreprise, afin d'identifier leurs priorités clés en matière d'ESG. Plus de 1 100 parties prenantes nous ont fourni des informations dans le cadre de sondages numériques et d'entrevues. Notre échantillon couvrait toutes nos unités d'affaires. Quelques améliorations ont été apportées par rapport aux évaluations de matérialité antérieures. Nous avons notamment :

- Effectué des entrevues approfondies avec les investisseurs les plus importants;
- Ciblé un plus grand nombre de clients de nos secteurs de services de télécommunications;
- Interagi avec des communautés au Canada et aux États-Unis;
- Recueilli des informations des gouvernements locaux qui sont d'importants partenaires pour Cogeco;
- Créé une matrice de matérialité pour illustrer les résultats.

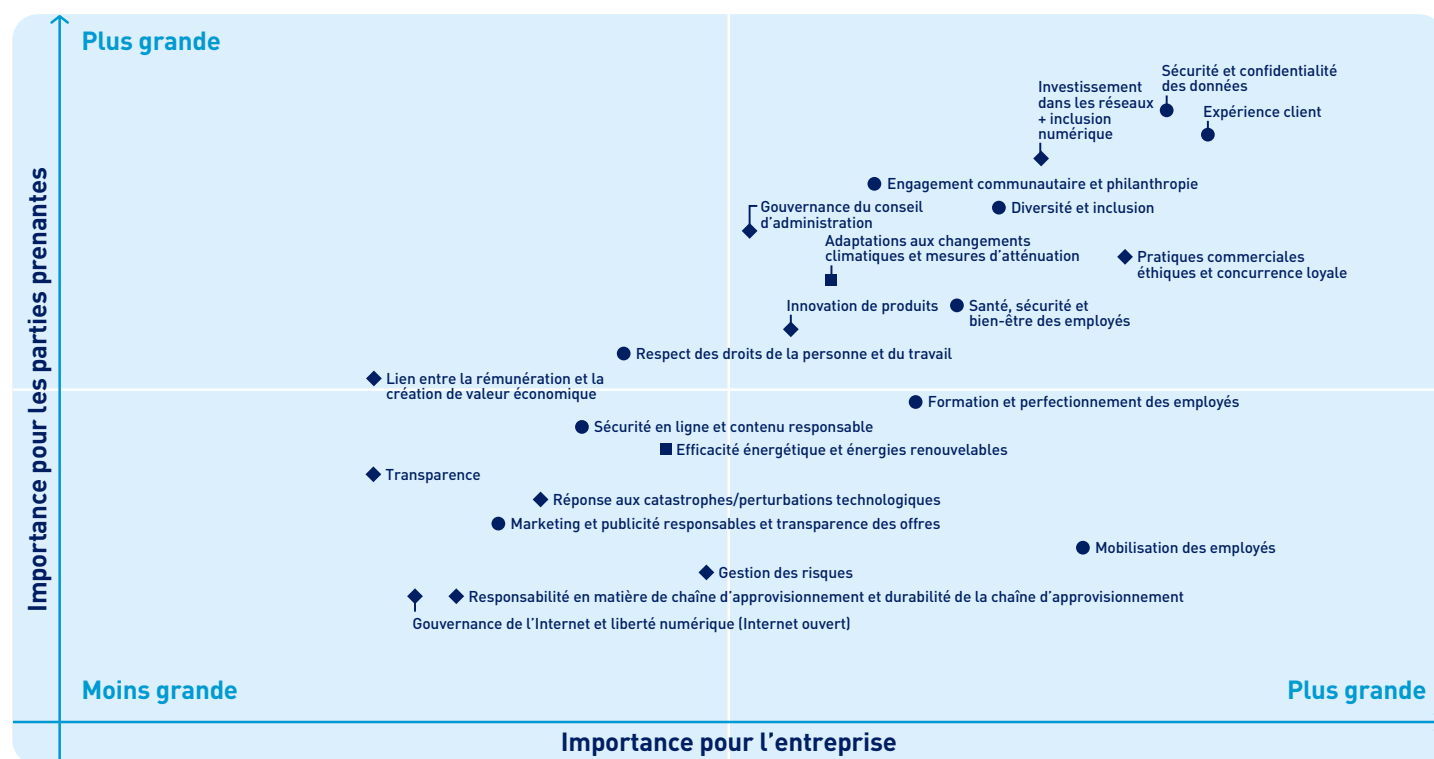
La figure ci-dessous présente les résultats de notre évaluation de matérialité et regroupe les sujets dans une matrice selon leur niveau d'importance pour nos parties prenantes et leur niveau d'importance pour l'entreprise.

Nous avons réalisé notre sixième évaluation de matérialité en janvier 2023 et avons intégré le concept de double matérialité. Les résultats seront communiqués dans notre prochain Rapport ESG et de développement durable.

Opportunités de mobilisation supplémentaires

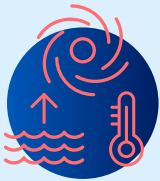
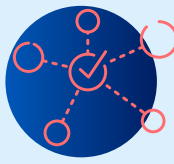
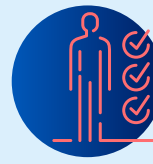
En plus de notre évaluation de matérialité biennale, nous mobilisons continuellement nos parties prenantes afin de recueillir des informations sur leurs besoins et leurs attentes relativement au développement durable. Ces activités de mobilisation comprennent, sans s'y limiter : l'organisation d'assemblées générales avec les employés pour échanger avec eux ainsi que le lancement de sondages éclairés fréquents, la mesure de notre NPS (indice de recommandation client) pour obtenir

des informations sur la satisfaction des clients, des interactions directes avec les communautés que nous desservons par l'entremise de nos équipes de relations communautaires, des interactions directes avec nos investisseurs par l'entremise de notre équipe de relations avec les investisseurs et lors de nos conférences téléphoniques trimestrielles avec les analystes, des interactions avec nos principaux fournisseurs lors des réunions trimestrielles d'examen des activités et de gestion des relations ainsi qu'en dialoguant avec les gouvernements sur des sujets clés de politique publique.



Principaux sujets de développement durable

Les sujets suivants sont au cœur de notre Rapport ESG et de développement durable. Ces sujets et préoccupations, soulevés par nos parties prenantes dans le cadre de notre évaluation de matérialité, ont été déterminants pour l'élaboration de nos plans stratégiques et nos engagements ESG.

ADAPTATION AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET MESURES D'ATTÉNUATION	EXPÉRIENCE CLIENT	CONFIDENTIALITÉ ET SÉCURITÉ DES DONNÉES	DIVERSITÉ ET INCLUSION	SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS
 Nous avons fixé des cibles ambitieuses de réduction des émissions et travaillons activement à réduire notre empreinte carbone tout en atténuant les risques liés aux changements climatiques. Plus d'informations	 Nous nous concentrons sur les besoins de nos clients afin de leur offrir une expérience client distinctive, appuyée par des réseaux rapides et fiables, tout en entretenant avec eux des relations respectueuses et transparentes. Plus d'informations	 Nous cherchons à intégrer les normes les plus élevées de confidentialité et de sécurité des données afin d'être un fournisseur de choix et digne de confiance pour nos clients, employés et autres parties prenantes. Plus d'informations	 Notre vision est d'être reconnu comme un employeur diversifié, inclusif et équitable, ainsi qu'une entreprise citoyenne et un fournisseur de services inclusif. Plus d'informations	 Nos employés sont au cœur de nos opérations et sont la clé de notre succès. Assurer leur santé et sécurité ainsi que leur bien-être est de la plus haute importance pour nous. Plus d'informations
MOBILISATION DES EMPLOYÉS	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS	ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE ET PHILANTHROPIE	INVESTISSEMENTS RÉSEAU	PRATIQUES COMMERCIALES ÉTHIQUES ET CONFORMITÉ
 Nous nous efforçons de créer un environnement de travail hautement collaboratif et mobilisant où l'intégrité, la confiance, le respect et l'inclusion sont la norme. Plus d'informations	 Assurer une offre solide d'apprentissage et de perfectionnement pour soutenir la croissance personnelle et professionnelle est un élément fondamental de l'expérience globale de nos employés chez Cogeco. Plus d'informations	 Nous sommes convaincus que des communautés fortes sont le fondement d'une société dynamique et inclusive. Faire prospérer nos communautés nous tient à cœur. Plus d'informations	 Avoir une infrastructure résiliente qui assure la prestation de services haute performance pour nos clients représente une priorité absolue pour Cogeco. Les investissements continus dans la maintenance, l'amélioration et l'expansion de notre infrastructure de réseau à large bande sont essentiels pour assurer la connectivité de nos clients et de nos communautés. Plus d'informations - Investissements réseau Plus d'informations - Inclusion numérique	 Cogeco s'engage à mettre en œuvre les normes les plus élevées en matière de comportement éthique dans ses relations professionnelles et commerciales. Plus d'informations - Pratiques commerciales éthiques Plus d'informations - Conformité et stratégie fiscale

PRINCIPAUX IMPACTS RELIÉS AUX SUJETS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE – RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Comme l'indique le tableau suivant, les résultats de l'évaluation de matérialité représentent des informations clés pour cerner les principaux risques et opportunités liés au développement durable pour Cogeco.

Sujets de développement durable clés	OPPORTUNITÉS				RISQUES		
	Croissance des revenus	Rapport coût-efficacité	Satisfaction et rétention des clients	Satisfaction, productivité et rétention des employés	Continuité des activités	Réputation	Conformité réglementaire
Adaptation aux changements climatiques et mesures d'atténuation	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Expérience client	✓		✓			✓	
Confidentialité et sécurité des données	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Diversité et inclusion	✓		✓	✓		✓	✓
Santé, sécurité et bien-être des employés		✓		✓	✓	✓	✓
Mobilisation des employés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Formation et perfectionnement des employés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Engagement communautaire et philanthropie	✓		✓	✓		✓	
Pratiques commerciales éthiques et conformité	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Investissements réseau	✓	✓	✓		✓	✓	

Engagements ESG

ENSEMBLE, NOUS POUVONS CRÉER UN VÉRITABLE CHANGEMENT

Les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies se veulent un appel universel à l'action pour mettre un terme à la pauvreté, protéger la planète et améliorer la vie et les possibilités de tous les individus à l'échelle planétaire.

Les 17 objectifs ont été adoptés par tous les États membres des Nations Unies en 2015 dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui établissait un plan sur 15 ans pour atteindre les objectifs. Les ODD fournissent un cadre commun pour les efforts et les objectifs de développement durable qui peut être appliqué à un large éventail d'organisations, y compris les grandes entreprises.

Nous avons un rôle important à jouer pour relever les défis environnementaux, sociaux et économiques les plus pressants de notre époque. Dans le cadre de nos efforts visant à continuer de favoriser la durabilité à long terme de notre société et à contribuer à un avenir meilleur et plus durable pour tous, nous tenons compte de notre impact élargi sur la société.

Nous avons identifié les six ODD suivants comme des domaines d'intervention où Cogeco peut apporter la contribution la plus importante à l'atteinte de ces objectifs mondiaux plus vastes. Pour garantir l'efficacité de notre contribution, nous avons défini nos engagements et nos initiatives ESG en fonction de ces six ODD.

- Égalité entre les sexes
- Énergie propre et d'un coût abordable
- Travail décent et croissance économique
- Industrie, innovation et infrastructure
- Consommation et production responsables
- Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques



Cogeco est un signataire du Pacte mondial des Nations Unies, réaffirmant notre engagement à respecter et à promouvoir les droits universels de la personne, à mettre en œuvre des pratiques de travail décentes, à réduire notre impact environnemental et à mettre en place des mécanismes de lutte contre la corruption.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Cogeco a plusieurs programmes, plans, pratiques et initiatives qui ont été mis en œuvre pour soutenir les ODD ci-dessus. Ceux-ci comprennent, entre autres, un plan d'action pour le climat, des investissements dans les énergies renouvelables, des initiatives de diversité et d'inclusion, des pratiques en matière de gestion des déchets, des investissements dans le réseau, y compris ceux visant à combler le fossé numérique, ainsi que des pratiques d'approvisionnement durables.

ENGAGEMENTS ESG ET PROGRÈS RÉALISÉS

Le tableau ci-dessous résume nos engagements relativement à chacun de nos sujets de développement durable clés, les progrès que nous avons réalisés et la manière dont nos engagements sont liés à notre stratégie d'entreprise.

Principaux sujets de développement durable	Engagement	Progrès réalisés au cours de l'exercice 2022	Statut	Lien avec nos piliers de croissance stratégique
Adaptation aux changements climatiques et mesures d'atténuation	50 % de nos fournisseurs, en fonction des dépenses d'achats de biens et services et de biens d'équipement, auront établi des cibles de réduction des émissions de portée 1 et 2 fondées sur la science d'ici 2025.	24 % de nos fournisseurs, en fonction des dépenses d'achats de biens et services et de biens d'équipement, ont établi des cibles de réduction des émissions de portée 1 et 2 fondées sur la science ou se sont engagés à le faire.	EN VOIE DE RÉALISATION	 Valeur de la marque  Rapport coût-efficacité
	Réduire de 65 % nos émissions absolues de portée 1 et 2 d'ici 2030 par rapport à 2019.	Réduction de 28,8 % des émissions de portée 1 et 2 par rapport à 2019.	EN VOIE DE RÉALISATION	
	Atteindre zéro émission nette d'ici 2050, en considérant les émissions de portée 1, 2 et 3.	Réduction de 31 % de nos émissions de portée 1, 2 et 3 par rapport à 2019.	EN VOIE DE RÉALISATION	
	100 % de la consommation d'électricité proviendra de sources renouvelables d'ici à 2030.	41 % de l'électricité consommée provenait de sources renouvelables.	EN VOIE DE RÉALISATION	
Expérience client	S'assurer que notre réseau à large bande soit disponible 99,9 % du temps.	Notre réseau à large bande a été disponible 99,9 % du temps.	RÉALISÉ	 Valeur de la marque  Rapport coût-efficacité  Expérience client  Performance du réseau

Principaux sujets de développement durable	Engagement	Progrès réalisés au cours de l'exercice 2022	Statut	Lien avec nos piliers de croissance stratégique
Confidentialité et sécurité des données	Au moins 95 % des employés auront complété une formation sur les politiques de Cogeco en matière de cybersécurité et de confidentialité.	94 % des employés ont complété la formation.	NON RÉALISÉ	 Valeur de la marque  Rapport coût-efficacité  Expérience client
	Mener régulièrement des campagnes de sensibilisation à l'hameçonnage à l'échelle de l'entreprise.	Trois campagnes de sensibilisation à l'hameçonnage ont été menées à l'échelle de l'entreprise.	RÉALISÉ	
Diversité et inclusion	S'assurer qu'au moins 35 % des postes de gestion et plus élevés sont occupés par des femmes en 2022.	À la fin de l'exercice 2022, les femmes occupaient 34 % des postes de gestion et plus élevés.	NON RÉALISÉ	 Valeur de la marque  Expérience employé
	Créer trois nouveaux groupes de ressources pour les employés (GRE).	En plus du GRE Femmes, nous avons créé trois nouveaux GRE : Multiculturel, Fierté et Habiletés.	RÉALISÉ	
Santé, sécurité et bien-être des employés	Maintenir une fréquence d'accidents en milieu de travail inférieure aux moyennes du secteur dans les territoires où nous exerçons nos activités.	Notre fréquence d'accidents avec arrêt du travail par 200 000 heures travaillées a été bien inférieure à la moyenne du secteur dans les territoires où nous exerçons nos activités.	RÉALISÉ	 Valeur de la marque  Rapport coût-efficacité  Expérience employé
Mobilisation des employés	Améliorer notre score eNPS global chaque année.	Notre score eNPS a augmenté de 10 points par rapport à 2021.	RÉALISÉ	

Principaux sujets de développement durable	Engagement	Progrès réalisés au cours de l'exercice 2022	Statut	Lien avec nos piliers de croissance stratégique
Formation et perfectionnement des employés	D'ici l'exercice 2026, 80 % de nos employés auront des objectifs et des plans de développement officiels.	Un processus formel et révisé de gestion de la performance a maintenant été déployé, ce qui facilitera la saisie et le suivi des données sur les objectifs et les plans de développement.	 EN VOIE DE RÉALISATION	 Valeur de la marque  Rapport coût-efficacité  Expérience employé
Engagement communautaire et philanthropie	Faire don d'au moins 1 % de nos bénéfices avant impôts.	Nous avons fait don de 3,1 % de nos bénéfices avant impôts sous forme de contributions en argent et en nature.	 RÉALISÉ	 Valeur de la marque
Pratiques commerciales éthiques et conformité	Au moins 95 % des employés suivent la formation sur le Code d'éthique à chaque deux ans.	96 % de nos employés ont suivi la formation sur le Code d'éthique au cours de l'exercice 2021 (la prochaine formation est prévue pour l'exercice 2023).	 RÉALISÉ	 Valeur de la marque  Rapport coût-efficacité  Expérience client  Expérience employé
Investissements réseau	Livrer 75 000 foyers câblés d'ici la fin de l'exercice 2024 dans les régions mal ou non desservies.	Au courant de l'exercice 2022, nous avons livré 8 117 foyers câblés dans les régions mal ou non desservies du Canada et des États-Unis.	 EN VOIE DE RÉALISATION	 Valeur de la marque  Expérience client  Expansion du marché

Prix et reconnaissances

Les avancements de Cogeco en matière d'ESG ont été reconnus par des leaders en matière de pratiques et de divulgation ESG.

S&P Global

Sustainability Yearbook
Member 2022

S&P Global

Cogeco figure pour la première fois dans le prestigieux **Sustainability Yearbook 2022** de S&P Global pour son excellence en matière de mise en œuvre des meilleures pratiques d'affaires ESG. Pour faire partie de ce palmarès, les entreprises doivent figurer parmi les 15 % les plus performantes de leur secteur et obtenir un score S&P Global ESG qui est à moins de 30 % du score de l'entreprise la plus performante du secteur. S&P a évalué plus de 7 000 entreprises et en a désigné seulement 716 à titre de chefs de file en matière de développement durable.

Corporate Knights



Cogeco Communications a été classée parmi les **100 sociétés les plus durables au monde de Corporate Knights** et figure également sur la liste des **50 meilleures entreprises citoyennes au Canada de Corporate Knights**, démontrant ainsi son leadership pour rendre le monde meilleur et la plaçant parmi les entreprises canadiennes qui établissent les normes de leadership en matière de développement durable. Cogeco a également été reconnue dans le classement **Clean200** de Corporate Knights et As You Sow, qui reconnaît les entreprises à l'échelle mondiale qui ouvrent la voie avec des solutions pour la transition vers un avenir énergétique propre.

Sustainalytics



Cogeco Communications continue de faire partie de **l'indice social Jantzi de Sustainalytics** qui comprend 50 sociétés canadiennes qui satisfont à un ensemble de critères d'évaluation ESG.

ISS



Cogeco Communications continue de détenir le **badge environnemental d'ISS Quality Score** qui reconnaît nos pratiques en matière de divulgation environnementale.

Sceau Terra Carta



Cogeco est l'une des 45 sociétés à l'échelle mondiale et l'une de seulement trois sociétés canadiennes à avoir reçu le **sceau Terra Carta de Son Altesse Royale le prince de Galles** en reconnaissance de son engagement envers la création d'un avenir durable.

Conseil du patronat du Québec



Cogeco a remporté le prix **PROSPÈRE de l'Employeur bâtisseur**, à l'occasion de la première édition du Gala Prospérité Québec organisé par le Conseil du patronat du Québec (CPQ). Ce prix est remis à un employeur qui a construit et maintenu une culture de valorisation et d'excellence dans la gestion de ses ressources humaines.

Equileap



Cogeco s'est classée dans la liste des **10 meilleures entreprises au Canada selon l'Évaluation de l'égalité des sexes 2022 d'Equileap**, qui évalue les entreprises sur l'équilibre entre les sexes parmi la main-d'œuvre, la haute direction et le conseil d'administration, ainsi que sur les politiques concernant le congé parental et l'équité salariale.

Globe and Mail



Cogeco figure sur la liste **Women Lead Here 2022** présentée par le Globe and Mail. Cette liste identifie les entreprises canadiennes qui ont la meilleure diversité de genres parmi les cadres supérieurs.

Imagine Canada



Pour la troisième année consécutive, Cogeco inc. a reçu la **certification «Entreprise généreuse» d'Imagine Canada** qui reconnaît le leadership exceptionnel en matière d'investissement communautaire et de responsabilité sociale au Canada.

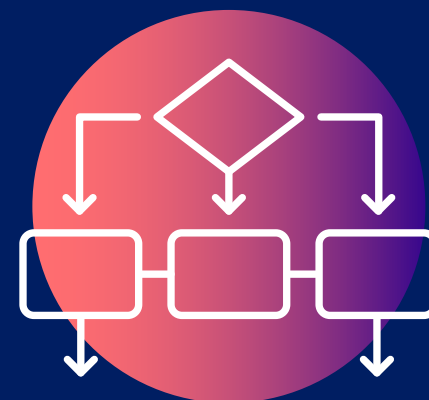
Chambre de commerce de Hamilton



En 2022, la Chambre de commerce de Hamilton a décerné à Cogeco le **prix de la Grande entreprise de l'année**, qui rend hommage aux entreprises et aux organisations locales pour leurs réalisations, leur croissance commerciale et leur impact global sur la communauté.

SECTION 2

Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance



Dans cette section

Gouvernance chez Cogeco p. 21

Gouvernance du
développement durable p. 23

Gestion des risques p. 26

Pratiques commerciales éthiques p. 28

Conformité et stratégie fiscale p. 30

Gouvernance chez Cogeco

Adhérer à des normes élevées de gouvernance d'entreprise et rechercher les occasions d'intégrer les meilleures pratiques en la matière sont une priorité absolue pour Cogeco.

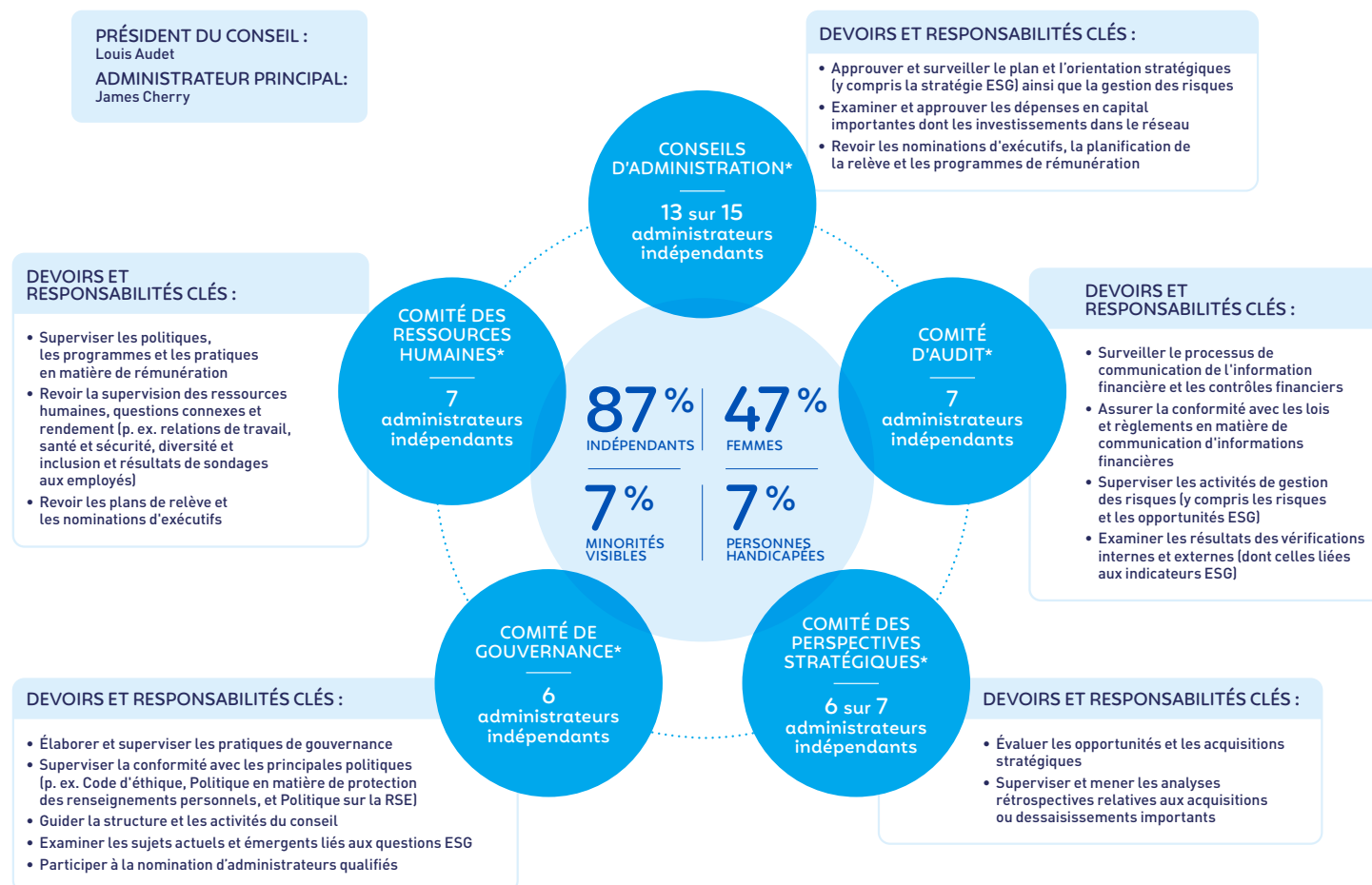
Le conseil d'administration et la direction de Cogeco estiment que, pour une gestion efficace de la société et pour créer une valeur durable pour ses clients, ses partenaires d'affaires, ses employés et ses investisseurs, il est essentiel d'adhérer aux normes de gouvernance d'entreprise les plus élevées qui soient.

Les pratiques de gouvernance de Cogeco Communications sont constamment reconnues comme étant parmi les meilleures au sein des sociétés familiales à deux catégories d'action inscrites à une bourse canadienne selon le classement en matière de gouvernance d'entreprise des Board Games du journal Globe and Mail.

Le diagramme ci-contre présente une liste de haut niveau des sujets dont la supervision est assurée par le conseil d'administration et ses comités. Pour des renseignements plus détaillés sur les devoirs et responsabilités du conseil et de ses comités, veuillez vous reporter aux chartes respectives de ces organes à la section Gouvernance de notre site Web, à l'adresse corpo.cogeco.com. Pour obtenir plus de renseignements au sujet du conseil d'administration, veuillez consulter la [circulaire d'information 2022](#).

À propos des conseils d'administration

Les conseils d'administration de Cogeco inc. et de Cogeco Communications inc., dont les membres sont élus par les actionnaires des sociétés, supervisent la gestion des activités et des affaires des sociétés. La principale responsabilité de chaque conseil est envers sa société et de superviser sa gestion ainsi que de préserver et d'améliorer la société en tenant dûment compte des intérêts de ses actionnaires, en général, et des autres parties prenantes. Ceci est possible en raison de la qualité de nos administrateurs et administratrices, de nos principes et lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise et de notre bilan de conformité avec toutes les lois et règlements en matière de valeurs mobilières applicables régissant les sociétés ouvertes au Canada. Au cours de l'exercice 2022, les conseils de Cogeco inc. et Cogeco Communications inc. étaient composés de 9 et 10 administrateurs respectivement. Un certain nombre d'administrateurs (3 au cours de l'exercice 2022) siégeaient aux deux conseils afin d'accroître l'efficacité des réunions du conseil et d'améliorer la supervision de la direction des activités et des affaires des deux sociétés. À noter que la taille des comités dans chaque société ne dépasse pas 4 personnes, sauf pour le Comité des perspectives stratégiques qui est un comité combiné.



*Considérant l'ensemble des administrateurs de Cogeco inc. et de Cogeco Communications inc.

Diversité du conseil d'administration

Cogeco est déterminée à créer un milieu de travail qui privilégie la diversité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance et à garantir à chaque personne l'égalité des chances en matière de développement et d'avancement professionnels. Cet engagement comprend le maintien d'un conseil d'administration qui soit constitué de personnes très talentueuses et engagées dont l'expérience, les compétences et les origines diverses sont à l'image à la fois des besoins stratégiques de la société et de l'environnement dans lequel Cogeco exerce ses activités.

Au moment d'évaluer la composition du conseil ou de recruter des candidats compétents en vue de leur nomination ou de leur réélection au conseil, Cogeco examine les candidatures en se fondant sur des critères objectifs et en tenant compte à la fois des avantages que procurent la diversité et des besoins de la société. Pour les conseils de Cogeco, la diversité comprend, entre autres, l'expérience en tant que gestionnaire et dans le secteur d'activité, la formation scolaire, le ou les domaines de compétence et la représentation en termes de géographie, d'âge, de genre, d'origine ethnique, de compétences linguistiques, d'orientation sexuelle et d'habiletés physiques. Ces caractéristiques sont prises en compte pour veiller à ce que collectivement, les administrateurs et administratrices puissent apporter des éclairages différents et pertinents à l'examen des questions d'affaires et aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités.

Au cours de l'exercice 2022, il a été jugé important que Cogeco continue de mettre l'accent sur les objectifs précis suivants en matière de diversité du conseil.

Diversité des genres	Faire en sorte que les femmes représentent entre 40 et 60 % du nombre total d'administrateurs combiné pour les deux sociétés.
Représentation linguistique	Tenter de maintenir une proportion d'au moins 60 % d'administrateurs qui maîtrisent le français pour le conseil de Cogeco Communications inc. et de 100 % pour le conseil de Cogeco inc.
Diversité géographique	Avoir un nombre équilibré d'administrateurs pour les provinces du Québec et de l'Ontario et accroître la représentation des États-Unis, dans les limites permises par la loi, en ce qui concerne des administrateurs non-canadiens.
Représentation d'autres groupes	Accroître progressivement la représentation d'autres «groupes désignés», définis comme tels dans la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> , c'est-à-dire les membres de minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées.



Rémunération liée aux résultats en matière de développement durable

Nous avons toujours cru que chaque personne devrait être rémunérée en fonction de sa contribution à nos résultats ESG, qui contribuent à la préservation et à la création de valeur pour nos parties prenantes. Ce principe est étroitement lié au précepte selon lequel ce qui se mesure se réalise. Pour concrétiser notre engagement en faveur du développement durable et dans le but de favoriser les actions qui soutiennent notre stratégie d'affaires durable, **nous avons intégré, à la fixation de la rémunération des cadres, la mesure des résultats en matière de développement durable**. Parmi les résultats pris en compte, citons la réduction des émissions de GES, la satisfaction des clients, la mobilisation des employés et les résultats en matière de santé et de sécurité. L'adoption du principe de la rémunération liée aux résultats en matière d'ESG exprime clairement, aux employés et aux autres parties prenantes, l'intention de la société de faire avancer son programme de développement durable.

Gouvernance du développement durable

Dans toute entreprise, pour bien intégrer et gérer le développement durable, il faut à la fois l'engagement de la direction, des orientations claires et l'exercice d'une influence stratégique, autant d'éléments qui exigent une solide structure de gouvernance. Cogeco s'est dotée d'une structure de gouvernance en matière de développement durable qui permet à la société de mettre en œuvre sa stratégie de développement durable dans l'ensemble de l'organisation, de gérer les processus d'établissement des objectifs et de divulgation de l'information, de renforcer les relations avec les parties prenantes à l'interne comme à l'externe, et de garantir le principe de la responsabilité globale.

Nos documents directeurs en matière d'ESG et de développement durable :

[Politique sur la RSE](#)

[Code d'éthique](#)

[Code de conduite des fournisseurs](#)

[Politique sur la publicité éthique](#)

STRUCTURE DE GOUVERNANCE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	
Conseil d'administration et comité d'audit	- Le conseil d'administration supervise la stratégie, les objectifs et les résultats de Cogeco en matière de développement durable ainsi que les initiatives connexes, tandis que le comité d'audit est chargé de surveiller les risques et les opportunités en matière de développement durable et d'ESG ainsi que les mesures d'atténuation connexes. - Les deux organes reçoivent de la vice-présidente, Stratégie d'entreprise et développement durable, des mises à jour trimestrielles portant sur leurs domaines de responsabilité respectifs.
Comité directeur sur le développement durable Composé du président et chef de la direction et des personnes qui relèvent directement de lui	- Définit et approuve les objectifs et les principaux sujets en matière de développement durable, ainsi que les indicateurs de performance clés connexes. - Est chargé de l'évaluation et de la gestion des risques et opportunités en matière de développement durable et d'ESG. - Passe en revue et approuve les initiatives en matière de développement durable. - Surveille les progrès accomplis et les résultats en ce qui concerne le programme de développement durable. - Passe en revue et approuve les politiques et les documents touchant le développement durable.
Groupe corporatif de développement durable	- Identifie et évalue les risques et opportunités en matière de développement durable et d'ESG. - Identifie les priorités et dirige la stratégie d'entreprise et les projets en matière de développement durable qui s'inscrivent dans la stratégie d'affaires. - Produit les rapports en matière de développement durable. - Dirige l'engagement des parties prenantes et les analyses comparatives. - Élabore les politiques et les outils relatifs au développement durable. - Mène les activités de suivi des résultats en matière de développement durable. - Dirige l'engagement des employés sur des sujets et des initiatives liés au développement durable. - Favorise le partage des connaissances relatives au développement durable entre les unités d'affaires.
Unités d'affaires et groupe corporatif	- Collaborent avec le groupe corporatif du développement durable pour le développement et la mise en place d'initiatives. - Adaptent les initiatives de développement durable aux besoins et au contexte particuliers des unités d'affaires et du groupe corporatif. - Mettent en œuvre les initiatives et rendent compte des progrès réalisés. - Fournissent des informations pour les fins de divulgation externe en matière d'ESG et pour les rapports internes.
Le groupe corporatif de développement durable collabore avec de nombreuses équipes , notamment celles des ressources humaines, de l'approvisionnement, de la gestion des risques, des technologies, des affaires juridiques, des affaires publiques, des communications, du marketing et des finances afin de mettre en œuvre le programme de développement durable de Cogeco et les initiatives connexes.	

SUPERVISION ET GESTION DES SUJETS CLÉS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

PRINCIPAUX SUJETS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	SUPERVISION DU CONSEIL	FRÉQUENCE DE L'EXAMEN PAR LE CONSEIL	RESPONSABILITÉ DE GESTION LA PLUS ÉLEVÉE	LIEN AVEC LA RÉMUNÉRATION DES CADRES	POLITIQUES ET DOCUMENTS PRINCIPAUX
Adaptation aux changements climatiques et mesures d'atténuation	✓	Trimestrielle	Comité directeur de développement durable : président et chef de la direction, les personnes qui relèvent directement de lui, v.p. Stratégie d'entreprise et développement durable, v.p. Approvisionnement, et v.p. Trésorière	Depuis l'exercice 2022 ✓	- Politique sur la RSE - Code d'éthique - Code de conduite des fournisseurs - Plan d'action pour le climat et rapport conforme au GIFCC
Expérience client	✓	Trimestrielle	Présidents des unités d'affaires	✓	Plan stratégique
Sécurité des données	✓	Trimestrielle, par le biais du comité d'audit	Premier v.p. et chef de la Direction technologique		Politique relative à l'utilisation acceptable des technologies de l'information de Cogeco
Confidentialité des données	✓	Au besoin, par le biais du comité de gouvernance	Premier v.p. Affaires d'entreprise, chef des affaires juridiques et secrétaire (à l'échelle de la société) et chef des Affaires juridiques des unités d'affaires (à l'échelle des unités d'affaires)		- Engagement en matière de confidentialité - Politique de protection des renseignements personnels Cogeco Connexion, Breezeline et Cogeco Média
Diversité et inclusion	✓	Trimestrielle, par le biais du comité des ressources humaines (ce comité se rencontre trois trimestres par année)	Première v.p. et chef des Ressources humaines		- Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion - Politique et procédure d'acquisition de talents - Politique sur la diversité au conseil d'administration - Politique sur la RSE - Code d'éthique
Santé, sécurité et bien-être des employés	✓	Trimestrielle, par le biais du comité des ressources humaines (ce comité se rencontre trois trimestres par année)	Première v.p. et chef des Ressources humaines	✓	- Politique sur la santé-sécurité de Cogeco Connexion et Breezeline - Politique sur la consommation de drogues, d'alcool et médicaments - Politique sur le télétravail - Politique portant sur un lieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence.

PRINCIPAUX SUJETS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	SUPERVISION DU CONSEIL	FRÉQUENCE DE L'EXAMEN PAR LE CONSEIL	RESPONSABILITÉ DE GESTION LA PLUS ÉLEVÉE	LIEN AVEC LA RÉMUNÉRATION DES CADRES	POLITIQUES ET DOCUMENTS PRINCIPAUX
Mobilisation des employés		Trimestrielle, par le biais du comité des ressources humaines (ce comité se rencontre trois trimestres par année)	Première v.p. et chef des Ressources humaines		Sans objet
Formation et perfectionnement des employés		Annuellement, par le biais du comité des ressources humaines	Première v.p. et chef des Ressources humaines		Sans objet
Engagement communautaire et philanthropie		Au besoin	Présidents des unités d'affaires (à l'échelle des unités d'affaires) et comité responsable des dons et des commandites (à l'échelle de la société) : première v.p. et chef des Affaires publiques, des communications et de la stratégie, v.p. Stratégie d'entreprise et développement durable, et directrice communications d'entreprise		• Politique sur l'octroi de dons et de commandites • Code d'éthique
Investissements réseau		Trimestrielle	Présidents des unités d'affaires		• Protocoles de continuité des activités, de gestion de crise et de reprise après sinistre
Pratiques commerciales éthiques et conformité		Trimestrielle, par le biais du comité de gouvernance (ce comité se rencontre trois trimestres par année)	Comité directeur sur l'éthique : premiers v.p. Affaires d'entreprise, chef des affaires juridiques et secrétaire, chef des Ressources humaines et chef de la Direction financière, et v.p. Audit interne		• Code d'éthique • Politique sur la RSE • Code de conduite des fournisseurs • Formulaire de déclaration des conflits d'intérêts • Politique sur la réception de cadeaux et autres avantages • Politique sur la consommation de drogues, d'alcool et de médicaments • Politique portant sur un lieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence

Gestion des risques

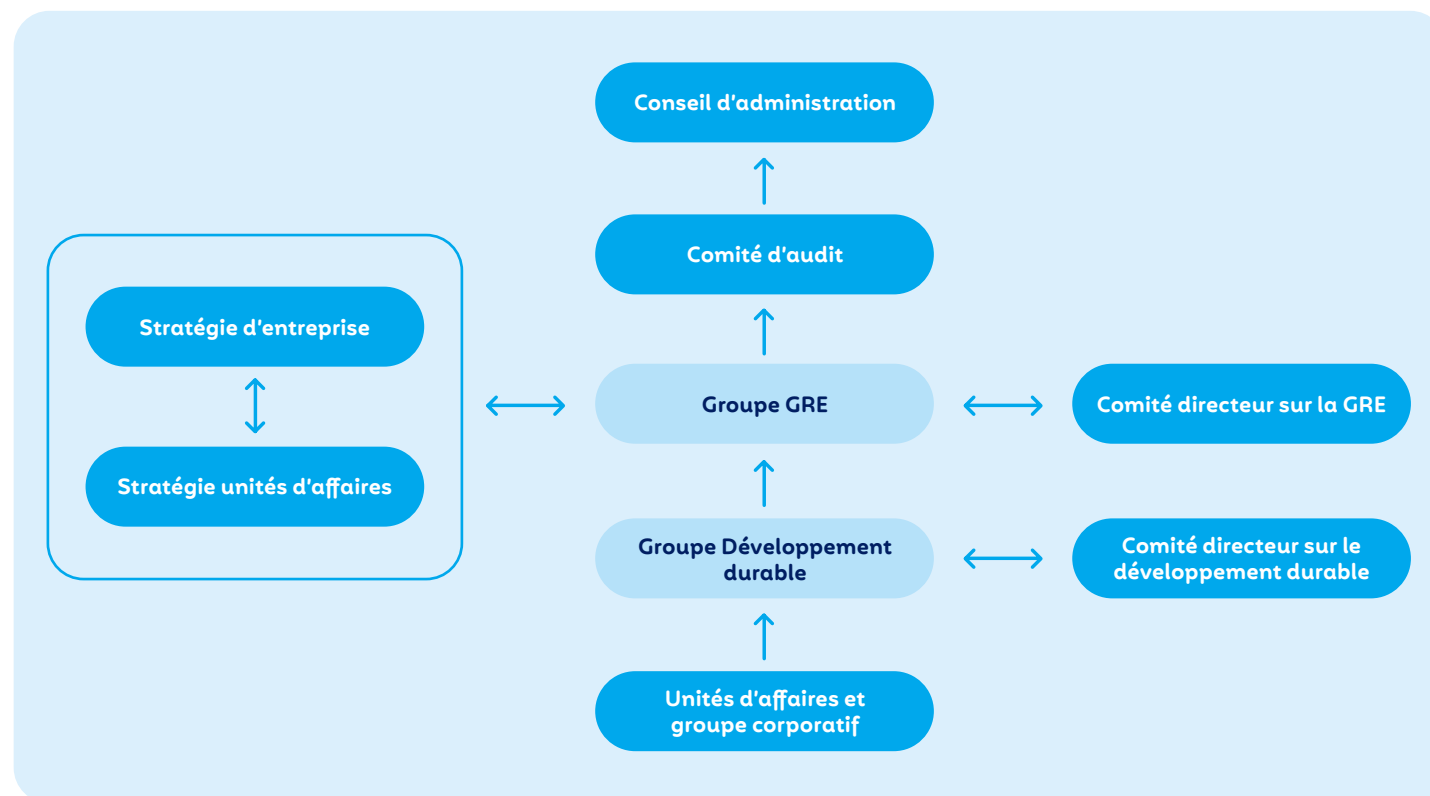
Chez Cogeco, nous sommes conscients de l'importance d'une approche systématique au niveau du recensement et de la gestion des risques, y compris des risques ESG. En effet, une telle approche nous permet de voir clairement les risques qui pourraient avoir une incidence sur notre stratégie d'affaires, et de prévoir en conséquence.

Des mécanismes de caractérisation, de gestion et de suivi des risques font partie intégrante des structures de gouvernance et de gestion opérationnelle de la société. Nous avons mis en œuvre un programme formel et intégré de gestion des risques d'entreprise (GRE), structuré et gouverné selon le cadre de GRE intégré largement adopté du Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). Ce cadre s'appuie sur le lien étroit qui existe entre les risques, la stratégie et la performance d'entreprise.

Vous trouverez dans notre [Rapport annuel 2022](#) des informations complémentaires sur notre approche en matière de gestion des risques et sur notre structure de gouvernance en la matière, ainsi qu'une section consacrée aux incertitudes et principaux facteurs de risque.

L'écosystème de gouvernance GRE

L'approche de Cogeco en matière de GRE repose sur un écosystème de gouvernance des risques, qui est représenté dans le schéma ci-dessous.



Chaque trimestre, le Groupe GRE rend compte au comité directeur sur la GRE, qui est composé du président et chef de la direction et des personnes relevant directement de lui, de l'évolution des principaux risques d'affaires et risques ESG auxquels l'entreprise fait face ainsi que des mesures d'atténuation qui sont prévues. Ces informations sont également transmises sur une base trimestrielle au comité d'audit du conseil d'administration. En outre, durant les processus annuels d'évaluation des risques et de la planification stratégique, le cadre de tolérance au risque, qui guide la prise de décisions stratégiques, fait l'objet de révision et de mise à jour, au besoin, avant d'être soumis à l'approbation du comité directeur sur la GRE et du conseil d'administration. Ce cadre comprend des indicateurs ESG ainsi que des cibles et des tolérances associées à chacun. À la fin de l'exercice, les résultats sont présentés, en regard des cibles et des tolérances, sous forme d'un tableau de bord qui fait l'objet d'une présentation au comité directeur sur la GRE de même qu'au comité d'audit.

Recensement et évaluation des principaux risques d'affaires

Un univers de risque est maintenu et mis à jour, au besoin, par l'entremise de discussions internes, de recherches, de sondages, ainsi qu'en se tenant au courant des tendances de l'industrie et en consultant la documentation sur la gestion des risques provenant d'intervenants fiables. Il existe un processus annuel qui permet de recenser et d'évaluer les risques auxquels la société fait face dans le contexte de l'ensemble de ses affaires et qui pourraient nuire de manière importante à sa situation financière, à ses revenus ou à ses activités. Ce processus comprend également l'identification et le suivi des stratégies d'atténuation des risques pour les risques d'affaires et risques ESG.

Le Groupe GRE analyse les résultats des recherches effectuées en les appliquant à la société et en tire une proposition de liste actualisée des principaux risques d'affaires, y compris en matière d'ESG, qu'il présente ensuite à l'équipe de direction. La procédure annuelle de recensement et d'évaluation des risques d'entreprise fait partie intégrante du processus annuel de planification stratégique. Le Groupe GRE dirige la révision et l'évaluation de cette liste dans la perspective de confirmer les risques recensés et leur importance relative. Cette analyse porte sur diverses catégories de risques (c.-à-d. stratégiques, opérationnels, financiers, conformité et ESG) et prend en compte aussi bien les risques actuels qu'émergents, qu'ils soient à court ou à plus long terme, selon ce qui est jugé pertinent. Pour déterminer si un risque est important ou non pour l'entreprise, les facteurs suivants sont pris en compte : incidence financière, impact sur la clientèle, incidence sur les employés, possibilité d'atteinte à la réputation et incidence sur le respect de la réglementation.

Principaux risques ESG

Conscients de l'importance de poursuivre l'intégration des considérations ESG dans notre stratégie d'entreprise et dans notre processus de gestion des risques, nous avons cerné les principaux risques auxquels l'entreprise fait face en matière d'ESG.

- **Effets physiques des changements climatiques (enjeu environnemental) :** Risque que l'ampleur et la fréquence accrues des phénomènes météorologiques extrêmes aient une incidence sur l'infrastructure des réseaux de télécommunications et de radio, notre capacité de fournir des services à nos clients et notre chaîne d'approvisionnement, ce qui ferait augmenter nos coûts et aurait un impact négatif sur notre NPS (*Net Promoter Score*, soit l'indice de recommandation client).
- **Incidents de confidentialité et de sécurité des données (enjeu social) :** Risque qu'une violation du système ou une perte de données entraîne des procédures judiciaires coûteuses et des dommages financiers et porte atteinte à la réputation de la société.
- **Consommation d'énergie à la hausse (enjeu environnemental) :** Risque qu'une augmentation exponentielle des besoins de connectivité et du trafic de données, conjuguée à l'expansion de l'infrastructure, entraîne une augmentation importante de la consommation d'énergie qui, quant à elle, engendrerait une hausse des coûts et possiblement une réglementation plus stricte des émissions atmosphériques ou une tarification des émissions de GES.



Pratiques commerciales éthiques

L'éthique et le respect de la réglementation sont essentiels pour créer une culture positive et conserver la confiance des parties prenantes. Toute entreprise qui cherche à demeurer viable à long terme dans les marchés mondialisés d'aujourd'hui se doit absolument de favoriser l'intégrité par des pratiques commerciales éthiques et par le respect de l'ensemble des lois et des règlements qui la concernent.



« Chez Cogeco, nous sommes extrêmement fiers des relations de confiance que nous avons forgées au fil des ans avec nos clients, nos employés, nos fournisseurs, nos investisseurs et nos communautés locales. Notre solide programme d'éthique nous donne les outils nécessaires pour entretenir cette confiance. »

- Chantal Frappier, vice-présidente,
Audit interne chez Cogeco



Cogeco s'engage à appliquer, dans ses pratiques professionnelles et commerciales, les normes éthiques les plus rigoureuses qui soient. Notre programme d'éthique relève de la vice-présidente, Audit interne. Le comité directeur sur l'éthique, composé de membres de la haute direction, est responsable de la surveillance de toutes les questions d'éthique, y compris l'approbation de toute modification du Code d'éthique de Cogeco, le suivi des taux de réussite des formations sur le Code et l'examen des déclarations de conflit d'intérêts ainsi que des cas signalés via la Ligne d'éthique.

Notre Code d'éthique énonce les principes destinés à guider les actions de toute personne qui fait partie de l'écosystème de Cogeco, plus particulièrement les personnes qui contribuent aux opérations, à l'image et à la réputation de la société. Ce document se veut une référence pour ce qui est de la manière dont nous devons nous comporter, favoriser une atmosphère éthique dans notre milieu de travail et prendre des décisions qui répondent aux normes les plus élevées qui soient en matière d'intégrité, de professionnalisme et de comportement éthique.

Chaque année, la vice-présidente, Audit interne, effectue la mise à jour du Code d'éthique. Pour ce faire, elle s'inspire d'analyses comparatives avec d'autres organisations et tient compte des sujets importants recensés dans le cadre de l'évaluation de matérialité menée par le groupe chargé du développement durable ainsi que des nouvelles questions soulevées via la Ligne d'éthique ou faisant partie des tendances émergentes. Toute modification proposée au Code d'éthique est d'abord soumise à l'approbation du comité directeur sur l'éthique, puis à celle du comité de gouvernance d'entreprise du conseil d'administration, qui la soumet au conseil pour approbation.

ASSURER UN COMPORTEMENT ÉTHIQUE

Formation sur l'éthique et initiatives de sensibilisation

Les initiatives de formation et de sensibilisation forment la base de notre programme d'éthique. Par ces initiatives, nous souhaitons donner à nos employés les outils nécessaires pour qu'ils puissent réfléchir et dialoguer correctement sur les questions d'éthique en vue d'assurer une prise de décision éclairée. Nous nous sommes dotés de divers mécanismes de sensibilisation et de formation des employés à ce sujet.

- Chaque employé est tenu de lire le Code d'éthique et de s'engager à y adhérer au moment de son embauche, puis une fois l'an par la suite.
- Dans le cadre de son accueil et intégration, puis tous les deux ans, chaque employé doit suivre une formation obligatoire sur le Code d'éthique. Cette formation se donne par l'entremise d'un système de gestion de l'apprentissage en ligne qui permet de vérifier que tous les employés ont suivi et réussi la formation.
- L'intranet d'entreprise propose des renseignements pertinents sur des questions d'éthique (p. ex., Mon Coin Éthique).
- Des articles sont publiés périodiquement sur l'intranet et partagés dans les communications que les unités d'affaires envoient à leurs employés.
- Des formations ponctuelles en personne sont organisées sur des questions d'éthique.
- Une campagne intitulée « Mois de la sensibilisation à la fraude » a été menée en février 2022.
- Les questions d'éthique font partie des sondages sur la mobilisation des employés depuis mars 2022 pour permettre d'évaluer chez les employés la connaissance des outils et des mécanismes relatifs à l'éthique, de surveiller les tendances et de cerner d'éventuelles lacunes.
- Un nouveau module de formation à l'intention des cadres, intitulé « Leadership éthique », a été mis au point et fait partie du programme de perfectionnement des cadres de l'Université McGill.

Une évaluation des risques liés à l'éthique a été menée à l'interne par le groupe Audit interne au cours de l'exercice 2022 dans le but de favoriser une gestion proactive des questions d'éthique chez Cogeco. Ce processus a permis de répertorier les principaux risques liés à l'éthique auxquels la société fait face, compte tenu des opérations, politiques et procédures en vigueur. Les risques ont ensuite été évalués de manière objective et structurée afin de prioriser et de gérer efficacement les plans d'action connexes.

Mécanismes pour obtenir des conseils ou soumettre des préoccupations relativement à des sujets liés à l'éthique

Anonyme et confidentielle, la Ligne d'éthique est mise à la disposition des employés et d'autres personnes qui désirent signaler un manquement réel ou apparent au Code d'éthique de Cogeco. Ce mécanisme fait partie intégrante du Code d'éthique de Cogeco, et les employés qui suivent la formation en ligne sur l'éthique obtiennent tous les renseignements nécessaires à ce sujet. Les employés sont également encouragés à utiliser ce mécanisme pour obtenir des conseils sur les comportements éthiques et conformes aux lois. Tout signalement reçu via la Ligne d'éthique est examiné par la vice-présidente, Audit interne.

Cogeco s'est aussi dotée d'un processus officiel de déclaration des conflits d'intérêts, et la société exige des employés qu'ils signalent tout conflit d'intérêts (potentiel ou apparent) à la vice-présidente, Audit interne. Cette dernière examine toutes les déclarations de conflits d'intérêts conjointement avec les Ressources humaines afin de déterminer si des mesures sont nécessaires pour atténuer ou éliminer un conflit d'intérêts. Tout conflit d'intérêts confirmé est aussi examiné par le comité directeur sur l'éthique. Par ailleurs, les données relatives au nombre de formulaires de déclaration de conflit d'intérêts reçus et analysés sont transmises au comité de gouvernance d'entreprise du conseil d'administration.

Enfin, les employés de Cogeco ont accès à une adresse courriel pour les questions d'éthique (ethics@kogeco.com) où ils peuvent acheminer leurs questions. Cette adresse est gérée par la vice-présidente, Audit interne.

Signalements reçus via la Ligne d'éthique de Cogeco

	EXERCICE 2020	EXERCICE 2021	EXERCICE 2022
Nombre de signalements	43	43	32
% de cas ayant donné lieu à des mesures correctives*	44 %	53 %	47 %

*Une mesure corrective peut revêtir diverses formes : congédiement, suspension d'emploi, lettre disciplinaire versée dans le dossier d'un employé, démission, changement de politique ou de procédure, etc. Aucun des signalements ayant donné lieu à des mesures correctives ne concernait l'intégrité de l'information financière de Cogeco. Au cours de l'exercice 2022, dans la majeure partie des cas ayant donné lieu à des mesures correctives, les employés concernés ont fait l'objet d'un encadrement personnalisé, ont participé à des activités de sensibilisation ou ont rencontré un représentant des Ressources humaines.

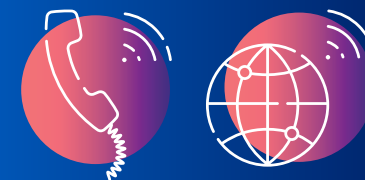
Revue de conformité en matière d'éthique

Chaque année, le groupe Audit interne procède à divers examens pour évaluer le respect des politiques et des processus relatifs à l'éthique et pour gérer en amont les risques liés à la fraude ou à l'éthique (p. ex., examen du remboursement des dépenses, évaluations des risques de fraude, etc.). Étant donné que les conflits d'intérêts constituent un domaine comportant un risque foncièrement plus élevé de fraude, le signalement des conflits d'intérêts a fait l'objet d'un examen dans le cadre du programme de prévention et de détection des fraudes chez Cogeco au cours de l'exercice 2022. Bien qu'il existe actuellement un mécanisme permettant aux employés de déclarer volontairement un conflit d'intérêts, ce programme comporte une lacune du fait qu'il est fondé, par définition, sur un processus de déclaration. Cogeco dépend donc, pour obtenir ces informations, de la bonne foi et de la sensibilisation des employés. Par conséquent, l'objectif global de cet examen était d'évaluer s'il pouvait y avoir des conflits d'intérêts non divulgués et de veiller à ce que des mesures d'atténuation soient appliquées dans ces cas, de manière à réduire l'exposition à la fraude et aux comportements contraires à l'éthique.

Au cours de l'exercice 2022, Cogeco a également adopté une Politique sur la publicité éthique qui résume notre engagement en faveur d'une publicité juste et véridique pour nos produits et services et notre volonté de protéger les populations vulnérables en ne recourant pas à des tactiques manipulatoires ou trompeuses.

Le public peut consulter cette politique sur notre [site Web](#).

Ligne d'éthique de Cogeco



- Tous les **EMPLOYÉS** et toutes les **PARTIES PRENANTES** y ont accès
- Gérée par une organisation **INDÉPENDANTE (Clearview)**
- Disponible **24 HEURES SUR 24** et **7 JOURS SUR 7**
- Service **BILINGUE** (français et anglais)
- Accessible **EN LIGNE** (www.clearviewconnects.com) et **PAR TÉLÉPHONE (1-877-706-2640)**
- Toute **PERSONNE** qui fait un signalement de bonne foi est **PROTÉGÉE** du congédiement ou de toute autre forme de représailles.
- Chaque trimestre, le comité directeur sur l'éthique et le comité d'audit du conseil d'administration **EXAMINENT** les statistiques concernant les signalements. Ces statistiques sont également revues chaque semestre par le comité de gouvernance du conseil d'administration.

Au cours de l'exercice 2022, Cogeco a participé au sondage «World's Most Ethical Company» d'Ethisphere, l'organisation considérée comme le chef de file mondial pour ce qui est de définir et de faire progresser les normes en matière de pratiques commerciales éthiques. Le but premier de notre participation était de pouvoir comparer nos pratiques à celles des meilleures entreprises. Nous avons ainsi reçu une fiche d'évaluation, présentant une évaluation globale du programme d'éthique de Cogeco relativement aux normes des entreprises en tête de liste. Nous comptons utiliser cette fiche pour nous aider à cerner des possibilités d'amélioration et des initiatives à valeur ajoutée.

Conformité et stratégie fiscale

Un engagement envers des normes élevées et la conformité

Des normes d'éthique élevées et le respect des lois et règlements font partie de notre culture et de notre engagement en faveur de l'intégrité. Nos valeurs, nos politiques et nos pratiques d'entreprise ont toujours guidé la façon dont nous faisons des affaires. Nous passons régulièrement en revue nos programmes, nos politiques et nos procédures afin de nous assurer qu'ils demeurent pertinents, et nous en mettons de nouveaux en œuvre au fur et à mesure que des questions émergent et que des risques se présentent.

Nous exerçons nos activités dans un environnement hautement réglementé et nous veillons à ce que tous les aspects de nos activités respectent les lois et règlements, dans tous les territoires où nous œuvrons. Nous sommes assujettis à des lois qui touchent plusieurs aspects de nos activités, de la protection des renseignements personnels des clients à la publicité, en passant par les pratiques de travail. Il incombe à chaque unité d'affaires de veiller à ce que les pratiques et les processus requis soient en place pour assurer la conformité aux obligations et engagements juridiques. Par ailleurs, le groupe Audit interne procède aussi à des examens indépendants dont l'objectif est de veiller à ce que les différentes unités d'affaires de Cogeco adhèrent aux lois et règlements applicables. L'objectif de la conformité est de garantir un environnement de travail sécuritaire, juste et professionnel. Notre engagement à cet égard procure à nos clients et à nos fournisseurs un sentiment de confiance lorsqu'ils font des affaires avec nous, contribue à nos relations positives avec les diverses autorités réglementaires, réduit notre exposition à des amendes et à des litiges potentiels et favorise une plus grande rétention des employés. Si un cas de non-conformité survient, nous prenons les mesures appropriées pour y remédier le plus rapidement possible.

Au cours de l'exercice 2022, aucune action en justice n'a été intentée contre la société pour non-respect des lois sur le travail, l'environnement ou la concurrence/antitrust.

Cogeco s'engage à offrir des services de très haute qualité à ses clients. Cogeco ne se livre pas à des pratiques telles que le blocage de sites Web, le lissage du trafic, la priorisation payée, l'exonération de l'utilisation de données ou à quelque autre pratique de gestion du trafic Internet, à moins d'y être contraint par un règlement ou par une ordonnance d'un tribunal.

Stratégie fiscale

Cogeco est déterminée à maintenir des normes élevées pour ce qui est de la gestion de ses affaires fiscales et des risques fiscaux, ce qui comprend d'assurer la conformité légale pour toutes les questions liées à la fiscalité. Cogeco paie des impôts sur les revenus, des impôts indirects, des impôts relatifs à l'emploi et les autres impôts applicables dus en temps utile dans tous les territoires où nous exerçons nos activités. Nous entretenons, avec les autorités fiscales, des relations productives et professionnelles qui reposent sur l'honnêteté, l'intégrité, la transparence et



la collaboration. Pour ce faire, nous veillons à ce que nos communications et nos interactions avec les autorités fiscales soient empreintes de courtoisie et d'un esprit de collaboration. Toute erreur constatée dans nos déclarations de revenu ou d'autres calculs qui ont déjà été transmis aux autorités leur est signalée dès qu'il est raisonnablement possible de le faire.

Nous nous astreignons à observer des normes de gouvernance d'entreprise très rigoureuses, notamment pour ce qui est de la gestion de nos risques fiscaux. Les risques fiscaux sont évalués au cas par cas, ce qui permet à Cogeco de tirer des conclusions éclairées quant à la manière de gérer chaque risque, selon des principes qui sont conformes à l'ensemble des politiques de la société. Si la manière

d'appliquer une règle ou une loi fiscale n'est pas claire, des conseils et avis externes sont mis à contribution afin d'étayer la prise de décision. Chaque décision se prend dans le respect des principes de gouvernance.

Bien qu'ils délèguent des pouvoirs au service responsable des questions fiscales pour ce qui est des activités quotidiennes, ce sont le conseil d'administration et le comité d'audit qui sont responsables en dernier ressort de la surveillance de la stratégie fiscale et de la gestion des risques fiscaux. Tout enjeu fiscal important constaté est signalé à la direction, qui fait rapport sur la question au conseil d'administration de Cogeco.

SECTION 3

Réduire notre empreinte environnementale



Dans cette section

Minimiser notre impact p. 32

Adaptation aux changements
climatiques et mesures d'atténuation p. 34

Gestion des déchets p. 38

Minimiser notre impact

Cogeco est déterminée à être un chef de file de son secteur en matière de décarbonation et à pouvoir ainsi mener à bien sa stratégie de croissance durable. Nos impacts environnementaux découlent principalement des émissions de GES liées à notre consommation d'énergie, à la production de déchets et à l'utilisation de nos produits et services par nos clients.

Notre Politique de responsabilité sociale d'entreprise présente notre engagement envers une bonne gestion des enjeux environnementaux. Le graphique ci-contre résume les principaux aspects sur lesquels sont fondées nos initiatives environnementales, ces dernières étant ensuite adaptées et mises en œuvre selon les besoins propres à chaque unité d'affaires.

Surveiller et gérer les risques environnementaux

Les processus mis en œuvre par Cogeco concernant l'identification, l'évaluation et la gestion de ses risques ESG sont présentés de manière plus détaillée dans la section de ce rapport consacrée à la [gestion des risques](#). Bien que Cogeco ne dispose pas d'un système de gestion environnementale officiel permettant de gérer les risques environnementaux liés à nos activités quotidiennes, nous surveillons activement les risques associés à nos bâtiments au moyen d'audits environnementaux annuels effectués par des tiers dans des sites clés.

Ces audits comportent des questions sur divers sujets environnementaux tels que les déchets, l'eau, l'énergie, la qualité de l'air, les déversements, etc., ainsi que les exigences correspondantes prévues par la loi. Depuis le début de l'exercice 2022, nous pratiquons une approche de sélection des sites fondée sur les

risques dans le but de déterminer les sites qui présentent les risques environnementaux les plus élevés. Les sites sélectionnés font l'objet d'un audit annuel, parfois interne, parfois mené par des tiers. Les constats qui s'en dégagent peuvent donner lieu à des mesures correctives dans nos installations ou permettre de cerner

des améliorations à apporter. Ce sont les unités d'affaires qui ont la responsabilité ultime de mettre en œuvre les mesures correctives et d'envisager les améliorations à apporter.



Sensibilisation des employés

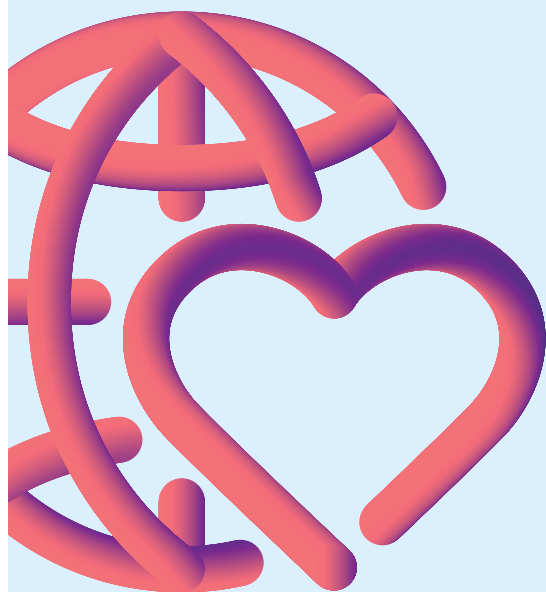
Pour Cogeco, il est essentiel de sensibiliser nos employés et de leur fournir les connaissances et les outils dont ils ont besoin pour gérer leur empreinte environnementale. Nous utilisons notamment des communications avec les employés et des événements spéciaux pour leur rappeler l'importance d'une bonne gestion des enjeux environnementaux. Chaque année, nous soulignons le Jour de la Terre et, en 2022, le thème retenu pour les activités mondiales était « Investir dans notre planète ». Cogeco a

participé aux activités en partageant avec ses employés les informations les plus récentes sur les changements climatiques, sur les mesures prises par Cogeco pour lutter contre le phénomène, et sur ce qu'ils peuvent faire pour réduire leur propre empreinte carbone. De plus, lors de la Journée d'engagement communautaire 1Cogeco, nous avons encouragé nos employés à investir dans la planète en plantant des arbres dans toutes les communautés que nous desservons.

Pour plus de renseignements sur la Journée d'engagement communautaire 1Cogeco, veuillez consulter la section consacrée à l'[engagement communautaire et à la philanthropie](#).

Le graphique soulignant le Jour de la Terre qui a été partagé avec tous les employés de Cogeco en avril 2022 (basé sur les données de l'exercice 2021 disponibles à cette époque)

Comment Cogeco investit dans notre planète



Faits saillants



Première société de télécommunications canadienne s'étant dotée d'une cible de réduction des émissions fondée sur la science approuvée.



25 % de l'énergie consommée provenant de sources renouvelables, ce qui représente une augmentation de 51 % par rapport à 2019.



Réduction de 23 % des émissions de portée 1 et 2 depuis l'exercice 2019, en voie d'atteindre notre cible de réduction de 65 % d'ici 2030.



Divulgaration de notre premier Plan d'action pour le climat et rapport conforme au GIFFC.



Objectif d'atteindre Zéro émission nette d'ici 2050.

1. Réduire les émissions de nos propres activités.

Cible : 65 % de réduction d'ici 2030 par rapport à leur niveau de 2019



Efficacité énergétique du parc de véhicules



Électrification du parc de véhicules



Efficacité énergétique de nos bâtiments et dans l'ensemble de notre réseau



Investissements dans les énergies renouvelables

2. Réduire les émissions liées à notre chaîne de valeur.

Cible : 50 % des fournisseurs, en fonction des dépenses, fixeront, d'ici 2025, des cibles de réduction fondées sur la science et Cogeco réduira de 30 % les émissions liées aux déplacements quotidiens du personnel d'ici 2030 par rapport à leur niveau de 2019.

- Intégrer des cibles de réduction des émissions dans les discussions entre acheteurs et fournisseurs
- Encourager la participation des employés aux activités de réduction des émissions

3. Offrir des produits et services qui soutiennent la transition vers une économie à faible émission de carbone.

Cible : Cogeco réduira de 30 % les émissions liées à l'utilisation des produits vendus d'ici 2030 par rapport à leur niveau de 2019.

- Adopter des équipements plus efficaces sur le plan énergétique dans les foyers des clients
- Continuer le déploiement de notre nouveau service de télévision IP (IPTV) au Canada et aux États-Unis

Adaptation aux changements climatiques et mesures d'atténuation

Selon le sixième rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), nous allons atteindre ou dépasser le seuil de 1,5 °C de réchauffement de la planète au cours des deux prochaines décennies. Le dépassement de ce seuil va entraîner des phénomènes météorologiques de plus en plus extrêmes causant des bouleversements sociaux et environnementaux à grande échelle qui pourraient avoir d'importantes répercussions sur les entreprises partout dans le monde, y compris sur Cogeco.

Feuille de route en matière d'action climatique

Déterminée à lutter contre les changements climatiques, Cogeco intègre systématiquement des mesures d'action climatique dans ses activités depuis 10 ans et notre feuille de route en matière d'action climatique continue d'évoluer de manière à garantir que la décarbonisation de nos activités sera une réussite.

Cogeco reconnaît qu'en ce qui concerne les divulgations tant volontaires qu'obligatoires en matière de climat, les attentes des parties prenantes et les exigences prévues par la loi ne cessent d'augmenter. Nous suivons de près l'évolution des lois pour nous assurer de toujours être conformes aux exigences qui s'appliquent à nous dans tous les territoires

où nous exerçons nos activités. Nous avons préparé et publié notre deuxième Plan d'action pour le climat et rapport conforme aux requis du GIFCC. Vous y trouverez des détails sur les mesures prises par Cogeco pour gérer les risques et les opportunités liés au climat et pour gouverner la surveillance et la gestion de ces risques et opportunités. Vous y trouverez aussi des renseignements sur la manière dont nous utilisons l'analyse des scénarios climatiques pour cerner, évaluer et atténuer les risques et les opportunités et leur impact sur notre stratégie et nos activités ainsi que sur les méthodes utilisées pour établir des cibles ambitieuses de réduction des émissions et pour mesurer les progrès réalisés.

Pour en savoir davantage, veuillez consulter le [Plan d'action pour le climat et rapport GIFCC](#) pour l'année 2022.

CE QUE NOUS AVONS ACCOMPLI

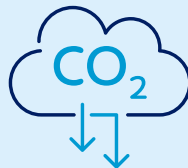


2010

- Création de la fonction de Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)
- Création de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre (GES) de portée 1 et 2

2014

- Fixation de la première cible d'intensité des émissions



2019

- Ajout de l'ensemble des émissions de portée 3 à l'inventaire des émissions GES (les déclarations antérieures ne concernaient que les émissions liées aux voyages d'affaires)

2021

- Approbation par le SBTi (Science-Based Targets initiative) des cibles de réduction d'émissions GES à court terme
- Premier Plan d'action pour le climat et rapport GIFCC
- Prêt syndiqué lié au développement durable

2023-2024

- Analyse quantitative des scénarios climatiques
- Exercice d'évaluation de la double matérialité
- Soumission au SBTi de notre cible zéro émission nette
- Mise en œuvre d'un système de gestion de la consommation d'énergie
- Conclusion d'une entente virtuelle d'achat d'électricité (VPPA)

2030

- Réduction de 65 % des émissions opérationnelles
- Réduction de 30 % des émissions liées à l'utilisation des produits vendus
- Réduction de 30 % des émissions liées aux déplacements quotidiens du personnel

2012

- Première soumission au Carbon Disclosure Project (CDP)

2018

- Quatrième exercice d'évaluation de la matérialité

2020

- Premier examen annuel d'assurance limitée par un tiers de l'inventaire des émissions GES

2022

- Analyse qualitative des scénarios climatiques
- Signataire du Corporate Knights Action Declaration on Climate Policy Engagement

2025

- 50 % de nos fournisseurs (sur la base des dépenses) auront établi des cibles basées sur la science ou se seront engagés à le faire

2050

- Cogeco est une entreprise durable avec zéro émission nette

OÙ NOUS ALLONS



Dialogue sur les questions de politique climatique

Cogeco est fière d’être signataire du **Corporate Knights Action Declaration on Climate Policy Engagement** qui vise à promouvoir l’adoption de politiques climatiques conformes à l’Accord de Paris en entretenant un dialogue avec les gouvernements ainsi qu’avec les grandes associations industrielles et commerciales avec lesquelles nous sommes en relation. Nous dialoguons avec toutes les autorités des territoires où nous exerçons nos activités pour mieux faire connaître les engagements ESG de Cogeco et les mesures prises en vue d’atteindre zéro émission nette. Une de ces mesures consiste à faire pression sur les gouvernements pour qu’ils soutiennent notre engagement à passer à un parc de véhicules 100 % électriques. Nous travaillons à faire en sorte à ce que tout dialogue mené en notre nom ou avec notre accord soit en harmonie avec nos engagements et notre intérêt à l’égard de la sécurité climatique.



Aperçu des cibles et des progrès réalisés

Pour contribuer à diminuer les impacts dévastateurs du réchauffement de la planète, Cogeco a établi des cibles de réduction des émissions qui sont à la fois ambitieuses et conformes à la science du climat ainsi qu’aux objectifs de l’Accord de Paris. Ces cibles ont été approuvées par le SBTi en 2021. Elles concernent les émissions liées à nos activités (de portée 1 et 2) ainsi que celles liées à notre chaîne de valeur (portée 3). Cogeco a été la première entreprise de télécommunications au Canada dont les cibles ont été approuvées par SBTi. Nous avons franchi un pas de plus en élargissant ces cibles de manière à y inclure notre ambition de parvenir à zéro émission nette dans l’ensemble de notre chaîne de valeur d’ici à 2050. Nous comptons soumettre notre plan de zéro émissions à l’approbation de SBTi en 2023. Ces cibles témoignent du leadership et de l’engagement de Cogeco en matière

d’environnement. Pour renforcer notre engagement, nous avons aussi assujéti une partie de la rémunération variable des cadres et d’autres dirigeants à l’atteinte de nos cibles de réduction des émissions.

Toujours dans le cadre de ses ambitions climatiques mondiales, Cogeco s’est jointe à d’autres entreprises chefs de file, représentant une capitalisation boursière de 3,6 billions de dollars, pour signer l’engagement intitulé «**Business Ambition for 1,5 °C**».

Mission d'assurance limitée en matière de GES réalisée par des tiers

Pour garantir la validité et la fiabilité de nos émissions déclarées, une mission d’assurance limitée de nos GES est menée chaque année par une tierce entreprise externe. Au cours de l’exercice 2022, 98,4 % de l’ensemble de nos émissions de portée 1 et 2 (liées aux activités)

ont ainsi fait l’objet d’un examen d’assurance limitée. Cet examen a porté sur les émissions de portée 1 de Cogeco pour la consommation de carburant de nos véhicules et notre consommation de gaz naturel au Canada ainsi que les émissions de portée 2 comptabilisées selon le lieu et le marché pour la consommation d’électricité.

Les émissions de deux acquisitions récentes se sont également ajoutées à notre inventaire d’émissions GES. Les deux acquisitions en question sont celle de DERYTelecom par Cogeco Connexion et celle des systèmes de câblodistribution de WideOpenWest en Ohio par Breezeline. Ces acquisitions ont entraîné une augmentation de 50 % de nos émissions, ce qui a nécessité le retraitement des données de référence relatives aux émissions pour l’exercice 2019 et les années suivantes. Ce retraitement a également fait l’objet d’un examen d’assurance limitée.

Cibles de réduction des émissions de GES et progrès réalisé (2019 est l'année de référence)

CATÉGORIE DE CIBLES	DESCRIPTION DES CIBLES	PROGRÈS	ÉCHÉANCE
Portée 1 et 2	Réduction de 65 % de nos émissions opérationnelles absolues	Réduction de 28,8 %	2030
Portée 3 – Fournisseurs	50 % des fournisseurs (suivant les dépenses liées à l’achat de biens et services et de biens d’équipement) auront établi leurs propres cibles de réduction fondées sur la science pour les émissions de portée 1 et 2	24 % de nos fournisseurs en fonction des dépenses	2025
Portée 3 – Utilisation des produits vendus	Réduction de 30 % des émissions liées à l’utilisation des produits vendus	Réduction de 29 %	2030
Portée 3 – Déplacements quotidiens du personnel	Réduction de 30 % des émissions liées aux déplacements quotidiens du personnel	Réduction de 27 %	2030
Portée 1, 2 et 3	Zéro émission nette	Réduction de 31 %	2050
Consommation d’énergie	100 % de l’énergie consommée sous forme d’électricité issue de sources renouvelables	41 % de sources renouvelables	2030

Émissions de GES

Au cours de l'exercice 2022, Cogeco a produit environ 167 934 tonnes d'émissions d'équivalent- CO_2 (tCO_2e), les émissions liées à nos activités (de portée 1 et 2) représentant 18 % du total de nos émissions, et celles provenant de notre chaîne de valeur (de portée 3) représentant 82 % du total. Les émissions de portée 1 et 2 tiennent surtout à la consommation d'électricité pour nos réseaux et nos installations, suivie de la consommation de carburant pour notre parc de véhicules, puis les combustibles servant à chauffer nos installations. Les émissions de portée 3 sont liées principalement à l'achat de biens et de services ainsi qu'aux biens d'équipement.

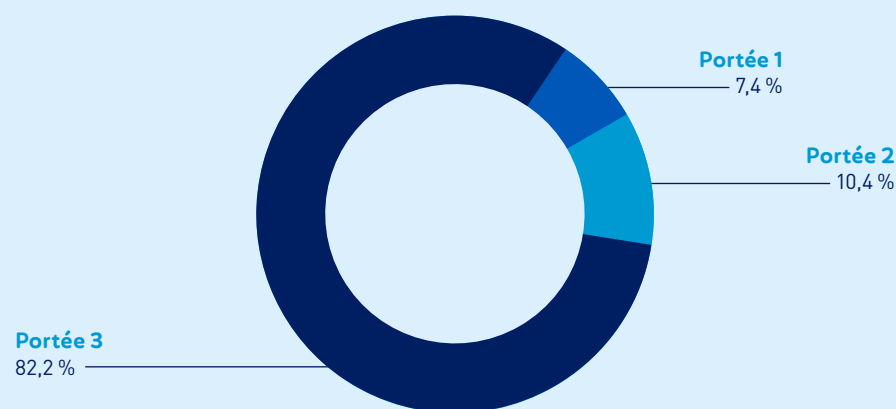
Au cours de l'exercice 2022, le total de nos émissions de portée 1 et 2 a diminué de 28,8 % par rapport à l'exercice 2019 et l'intensité des émissions a diminué de 22 %. Ces réductions sont attribuables aux initiatives qui sont décrites dans la section consacrée aux principaux leviers pour réduire nos émissions de GES. Les émissions de portée 1 liées au parc de véhicules ont diminué de 19 % comparativement à l'exercice 2019 en raison du nombre accru de véhicules remplacés, de l'achat de véhicules hybrides et de l'importance accrue accordée à l'efficacité énergétique du parc de véhicules. Concernant l'usage de combustibles dans nos installations, la réduction par rapport à l'exercice 2019 s'est située à 28 %, en raison des cessions de bâtiments, mais aussi de l'expansion de notre politique de travail à domicile, qui a eu pour effet de réduire la consommation d'électricité dans nos bureaux. Pour ce qui est de nos émissions de portée 2 liées à la consommation d'électricité [calculée

selon la méthode du marché], la réduction par rapport à l'exercice 2019 a été de l'ordre de 34 %. Cette réduction est attribuable aux initiatives mentionnées plus haut concernant la consommation de combustibles dans nos installations, mais aussi à l'achat de certificats d'énergie renouvelable (CER) dégroupés et à un recours accru aux tarifs verts.

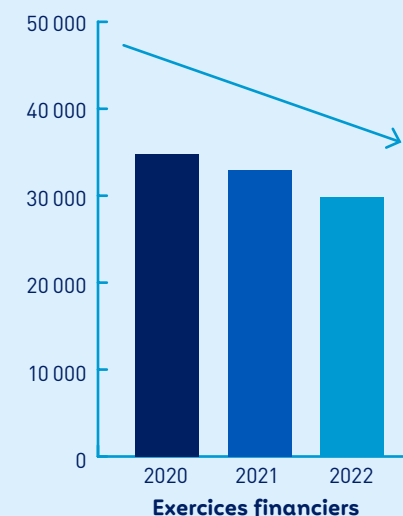
Le total des émissions de portée 3 a chuté de 32 % au cours de l'exercice 2022 par rapport à l'exercice 2019. Les émissions liées à l'achat de biens et de services et de biens d'équipement ont diminué de 38 % en raison d'une nouvelle méthode de calcul introduite l'année dernière. Concernant l'utilisation des biens vendus, les émissions ont diminué de 29 % comparativement à l'exercice 2019, en raison de l'utilisation

accrue de décodeurs écoénergétiques par nos abonnés, notamment les unités de télévision sur protocole Internet (télé IP). Les émissions liées aux déplacements quotidiens de nos employés ont également diminué de 27 % par rapport à 2019, en raison du recours accru au télétravail. Malheureusement, nous avons constaté une augmentation de 73 % dans les autres catégories d'émissions (transport et distribution en amont et en aval, activités liées à l'énergie et au carburant, voyages d'affaires, traitement de fin de vie des produits non vendus) en raison du recours accru aux services de livraison directe de l'équipement en aval jusque chez le client dans le cadre des programmes d'auto-installation et d'auto-remplacement.

EXERCICE 2022 ÉMISSIONS DE GES PORTÉE 1, 2 & 3 (T ÉQ. CO_2)



ÉMISSIONS PORTÉE 1 ET 2



Réduction de
28,8 %
comparativement à 2019, soit l'année de référence

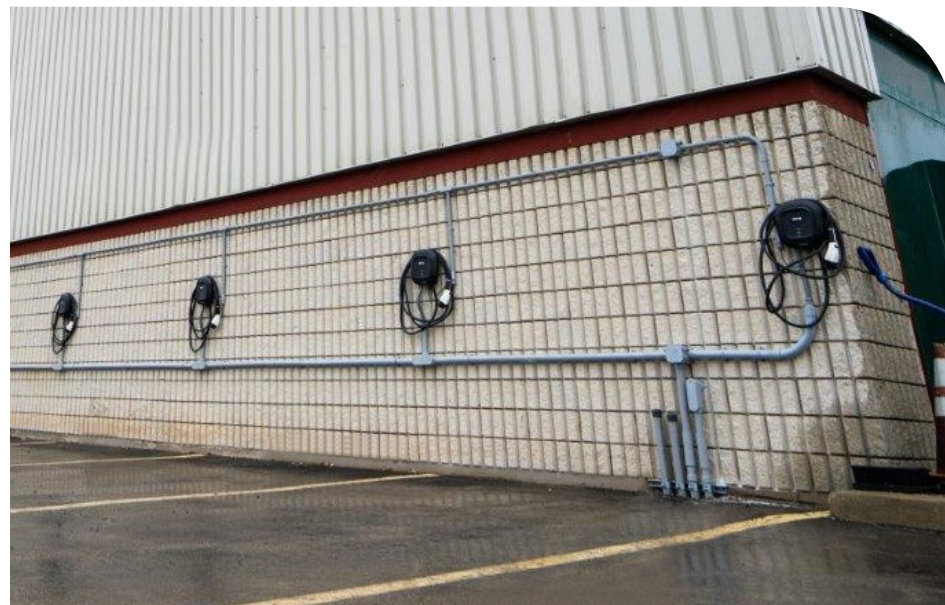
Gestion de l'énergie

Pour réaliser des réductions d'émissions ambitieuses, il est nécessaire de combiner la mise en œuvre d'initiatives de réduction de notre consommation d'énergie avec un virage vers des sources d'énergies renouvelables. Nous surveillons donc non seulement notre consommation totale d'énergie, mais aussi les pourcentages relatifs de consommation d'électricité renouvelable et non renouvelable. Au cours de l'exercice 2022, notre consommation globale d'électricité a augmenté de 0,4 % par rapport à l'exercice 2019, tandis que notre pourcentage de consommation d'électricité renouvelable a augmenté de 66 % en raison de nos investissements continus dans les énergies renouvelables. De plus, notre intensité énergétique a diminué de 22 % au cours de l'exercice 2022 comparativement à l'exercice 2019.

Principaux leviers pour réduire nos émissions

Cogeco prend des mesures concrètes pour réduire ses émissions dans l'ensemble de ses activités et de sa chaîne de valeur afin d'atteindre les cibles approuvées par le SBTi. Les principaux leviers que Cogeco utilise pour réduire ses émissions de GES sont présentés ci-dessous.

Vous trouverez plus de détails sur les divers leviers et la manière dont nous en tirons parti pour atteindre nos cibles en matière de réduction de nos émissions de GES dans l'édition 2022 de notre [Plan d'action pour le climat et rapport GIFCC](#).



Infrastructure de recharge à nos installations de Burlington (Ontario), automne 2022.

Chemin emprunté par Cogeco pour réduire ses émissions

Leviers pour émissions opérationnelles - Portée 1 et 2

EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE DU PARC DE VÉHICULES :

GPS/télématique, petits véhicules, véhicules hybrides

EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE DES BÂTIMENTS ET DES RÉSEAUX :

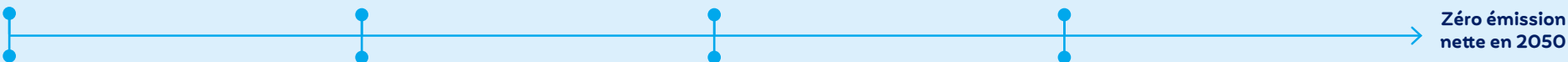
système de gestion de l'énergie, audits énergétiques, mise à niveau des systèmes CVC, thermostats à commande centralisée, éclairage à DEL, fibre optique jusqu'au domicile

ÉLECTRIFICATION DU PARC DE VÉHICULES :

remplacement par des véhicules électriques à 100 % avec installation de l'infrastructure de recharge

INVESTISSEMENT EN ÉNERGIE RENOUVELABLE :

convention virtuelle d'achat d'électricité (VPPA), auto-génération d'énergie renouvelable, achat de CER et de tarifs verts avec les services publics



Leviers pour émissions de la chaîne de valeur - Portée 3

ENGAGEMENT DES FOURNISSEURS :

établir leurs propres cibles de réduction d'émissions approuvées par le SBTi

PRODUITS ET SERVICES :

efficacité énergétique des équipements d'abonnés

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS - DÉPLACEMENTS QUOTIDIENS DU PERSONNEL :

transport actif, transport en commun, covoiturage et télétravail

**Zéro émission
nette en 2050**

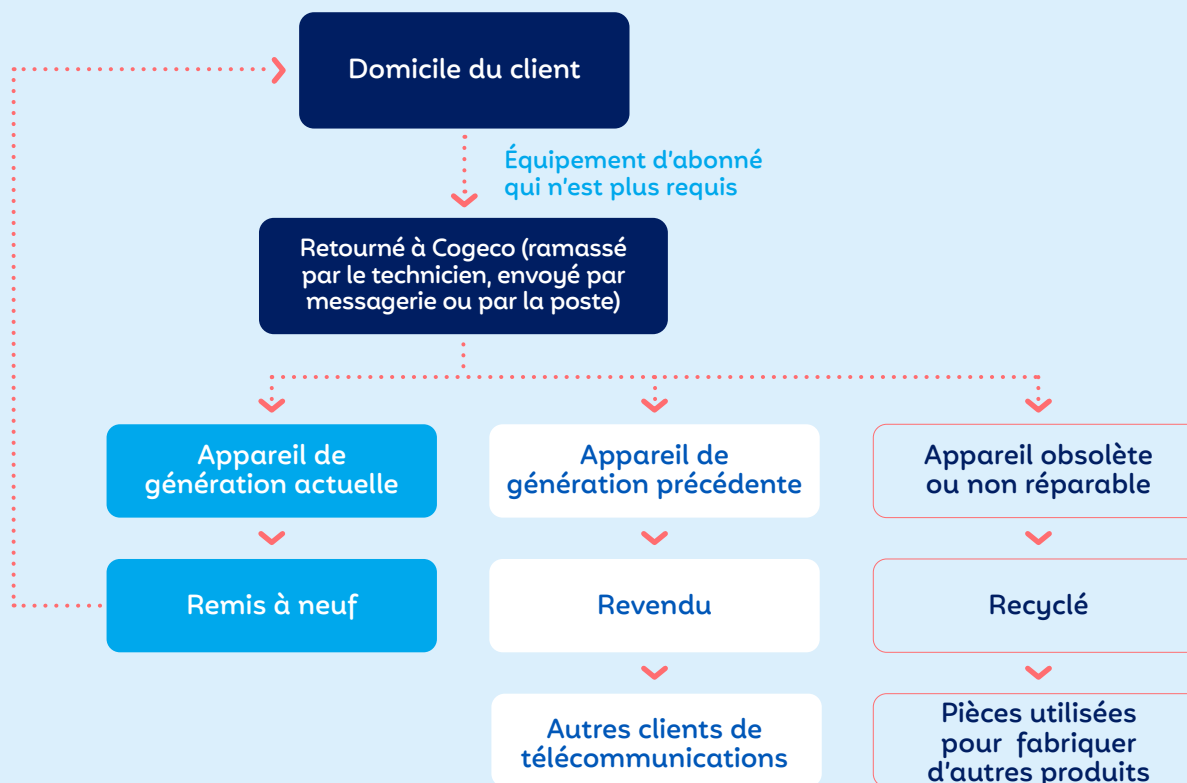
Gestion des déchets

Gestion des déchets électroniques et des produits en fin de vie

Minimiser les déchets et veiller à ce qu'ils soient récupérés et éliminés adéquatement, notamment les déchets électroniques, est l'un des aspects importants de notre engagement à réduire notre empreinte environnementale. Pour contrôler la quantité de déchets que nous produisons, nous appliquons les 3 R (réduire, réutiliser et recycler) partout au sein de l'organisation. Dans la plupart de nos installations, l'équipement électronique, le papier, le verre, le plastique, les objets

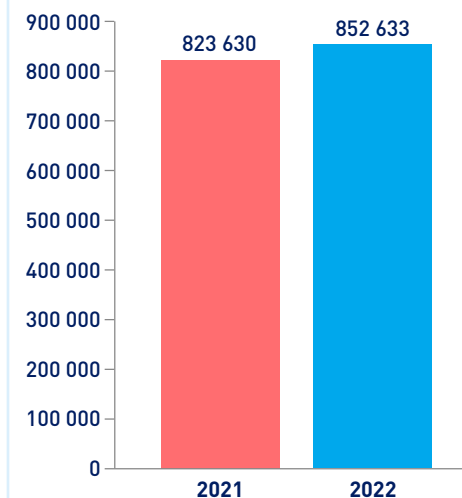
en métal ainsi que les déchets dangereux sont récupérés et recyclés. De plus, dans certains des plus grands bureaux au Canada, les matières organiques, comme les restes de table, sont également recueillies afin d'être compostées. Durant l'exercice 2019, Cogeco a aussi interdit l'utilisation de bouteilles d'eau à usage unique dans ses installations canadiennes.

Lorsque nos clients n'utilisent plus l'équipement que nous leur avons fourni, ils peuvent le retourner à Cogeco. Lorsqu'un équipement d'abonné est retourné dans nos entrepôts, il est évalué et testé et peut suivre différentes voies dans notre modèle d'économie circulaire, comme illustré dans le diagramme ci-dessous :



Au cours du dernier exercice, **près de 300 000 appareils** d'abonnés, comme des modems et des décodeurs, ont été remis à neuf et réutilisés dans nos opérations.

Déchets électroniques détournés des décharges (kg)



En tant que société de télécommunications, les déchets électroniques représentent la plus importante catégorie de déchets générés par nos activités. En raison de l'évolution rapide des technologies offertes aux clients, nous sommes conscients de l'importance de la mise en place de processus efficaces pour veiller à ce que les quantités grandissantes de déchets électroniques soient traitées de manière à minimiser les impacts négatifs sur l'environnement.

Quelques initiatives

- Environ 2 722 kg de déchets électroniques, y compris du matériel de production télévisuelle, des écrans et des batteries, ont été recyclés en toute sécurité provenant de nos installations de télévision communautaire partout en Ontario.
- Nous avons poursuivi notre partenariat de longue date avec l'organisme Ordinateurs pour l'excellence, à qui nous donnons nos ordinateurs, nos écrans, nos claviers et nos imprimantes de bureau excédentaires. Dans le cadre de l'initiative Familles branchées, l'organisme remet à neuf et distribue gratuitement les ordinateurs à des écoles et à des familles à faible revenu partout au Canada. Au cours des quatre dernières années, nous avons fait don au total de plus de 1 450 appareils à Ordinateurs pour l'excellence.
- Cogeco Connexion a fait don d'une partie de ses tourets de câble afin qu'ils soient réutilisés pour fabriquer des meubles; nous espérons que cet exemple d'économie circulaire pourra être reproduit à plus grande échelle.

Réduire la consommation de papier

Afin d'optimiser l'utilisation des ressources naturelles, nous avons également adopté des stratégies visant à réduire notre consommation de papier. Par exemple, en misant sur la numérisation, nous nous efforçons d'accroître le nombre de clients optant pour la facturation électronique. À la fin de l'exercice 2022, 62 % de nos clients recevaient une facture électronique. Différentes mesures incitatives sont en place pour accroître l'adoption des factures électroniques.

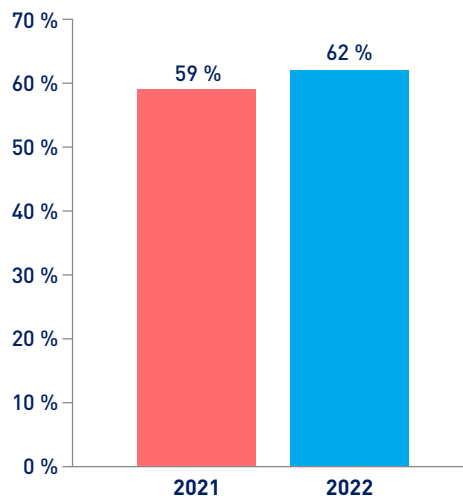
Encourager l'adoption de la facture électronique

- Par défaut, tous nos nouveaux clients sont abonnés à la facturation électronique.
- Des mesures incitatives sont en place pour encourager les agents du service à la clientèle à proposer la facturation électronique aux clients existants.
- Breezeline facture des frais pour les relevés papier.



Tourets de câble qui ont été donnés par Cogeco Connexion aux fins d'une initiative liée à l'économie circulaire.

% de clients recevant des factures électroniques



Voici d'autres exemples d'initiatives dans ce domaine :

- **Programmes d'intendance.** Au Canada, nous sommes un membre inscrit de l'EPRA (Electronic Products Recycling Association) en Ontario et de l'ARPE (Association pour le recyclage des produits électroniques) au Québec, des programmes qui ciblent l'ensemble de nos équipements d'abonnés. Pour le matériel imprimé (dont le matériel de marketing et les factures) et le matériel d'emballage, nous participons au programme de Boîte bleue en Ontario et nous sommes un membre d'Éco-Entreprises Québec, un organisme responsable de financer les coûts des services municipaux de collecte sélective efficaces et efficients.
- **Réduction de la consommation de boîtes et de carton.** Cogeco a mis en œuvre diverses mesures pour réduire la consommation de boîtes utilisées pour emballer l'équipement qui est expédié aux clients. Pour les expéditions internes d'équipement au Canada, nous utilisons des bacs en plastique réutilisables. De plus, nous n'expédions plus de boîtes aux clients pour qu'ils nous retournent l'équipement et recyclons les boîtes qu'ils nous envoient. Chaque année, environ 100 tonnes métriques de carton sont récupérées dans nos entrepôts en vue d'être recyclées.

SECTION 4

Soutenir nos principales parties prenantes



Dans cette section

Diversité et inclusion	p. 41
Expérience client	p. 44
Confidentialité et sécurité des données	p. 47
Investissements dans le réseau	p. 51
Inclusion numérique	p. 52
Gestion du capital humain	p. 55
Engagement communautaire et philanthropie	p. 62
Approvisionnement durable	p. 67

Diversité et inclusion

Chez Cogeco, le respect est une de nos valeurs fondamentales. Nous cultivons cette valeur en favorisant un milieu de travail où l'intégrité, la confiance et l'inclusion constituent la norme.

Nous reconnaissons qu'un environnement diversifié et inclusif est propice à la collaboration et à l'innovation, qu'il améliore la performance organisationnelle et qu'il nous aide à mieux soutenir nos parties prenantes. Nous tentons de faire en sorte que notre organisation représente la diversité de nos employés, de nos clients, de nos communautés locales, de nos actionnaires et de nos fournisseurs. Nous sommes convaincus que la diversité des origines, des points de vue, des compétences et des expériences constitue un avantage concurrentiel et nous souhaitons tirer parti de cet avantage pour créer une valeur durable. Chaque jour, nous nous efforçons d'offrir un environnement de travail inclusif pour tous, où chacun éprouve un sentiment d'appartenance, peut travailler et se perfectionner dans un environnement sécuritaire et se voit offrir des chances égales d'avancement professionnel.

L'exercice 2021 nous a permis de jeter des bases solides en matière de diversité et d'inclusion par l'adoption de principes de gouvernance en la matière et la mise en place d'un programme et d'initiatives connexes. Au cours de l'exercice 2022, nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre stratégie en faveur de la diversité et de l'inclusion en mettant l'accent sur l'amélioration des processus et des politiques, l'éducation et la mobilisation, et en privilégiant une approche inclusive dans nos activités d'acquisition de talents et de soutien des communautés. Nous sommes demeurés fidèles à notre vision et à notre mission en matière de diversité et d'inclusion et nous avons aligné nos efforts et nos initiatives sur notre engagement en la matière, qui repose sur six leviers : écouter, partager, former, agir, représenter et appuyer.

NOTRE STRATÉGIE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION EST SOUS-TENDUE PAR LA VISION ET LA MISSION SUIVANTES

Vision

Être reconnu comme un employeur diversifié, inclusif et équitable, ainsi qu'une entreprise citoyenne et un fournisseur de services inclusifs.

Mission

Maximiser nos performances grâce à l'inclusion des employés, des clients et de la communauté.

Six leviers de notre engagement en matière de diversité et d'inclusion



Écouter

Nous créons un environnement qui favorise un dialogue ouvert par l'entremise de forums d'écoute où chacun se sent à l'aise de prendre de plus en plus conscience des expériences et des perspectives des autres.



Partager

Nous nous engageons à travailler avec d'autres organisations pour nous aider mutuellement à évoluer et à améliorer nos stratégies en matière de diversité et d'inclusion et à partager nos réussites et défis.



Former

Nous nous engageons à mettre en œuvre des initiatives de formation et d'éducation pour éliminer nos préjugés inconscients et pour promouvoir la diversité et l'inclusion ainsi qu'à adopter un langage commun en matière de diversité et d'inclusion.



Agir

Nous avons mis en place un comité de direction sur la diversité et l'inclusion qui travaille avec le président et chef de la direction et qui est responsable de créer des plans d'action concrets. Une experte en diversité et inclusion s'est jointe à l'équipe pour contribuer à l'élaboration de notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion, coordonner nos actions et suivre nos progrès.



Représenter

Nous veillons à ce que notre main-d'œuvre, notre haute direction et les membres de nos conseils d'administration soient représentatifs de nos communautés, avec l'objectif de nous améliorer chaque année.



Appuyer

Nous augmentons nos investissements philanthropiques visant à promouvoir la diversité et l'inclusion et à appuyer les groupes sous-représentés.

Les groupes de ressources pour les employés et le comité de direction sur la diversité et l'inclusion

Pour opérer un véritable changement et favoriser une croissance stratégique inclusive, il importe que les organisations écoutent des points de vue divers et qu'elles en tirent des enseignements. Chez Cogeco, nous avons quatre groupes de ressources pour les employés (GRE), dont trois ont été mis sur pied au cours de l'exercice 2022, soit les GRE Habilités, Multiculturel et Fierté et le GRE Femmes fêtera ses 10 ans d'existence au cours de l'exercice 2023. Chacun de ces groupes est mené par parrain ou une marraine au sein de la direction et des coleaders et est soutenu par plus de 100 collègues bénévoles (membres ou alliés du groupe), qui ont ainsi des possibilités de réseautage et de perfectionnement, ce qui favorise l'inclusion, le sentiment d'appartenance et le dialogue sur les questions importantes.

Cogeco a aussi un comité de direction sur la diversité et l'inclusion, dont la composition a été élargie pour accueillir les nouveaux coleaders de chacun des GRE, qui contribuent, dans ce rôle, à concrétiser la mission et la vision en matière de diversité et d'inclusion.



« En tant que coleader, j'ai une occasion exceptionnelle d'aider les membres de nos GRE à se mobiliser pour opérer un réel changement au sein de notre organisation. Je suis très fière de mes collègues très talentueux partout en Amérique du Nord qui transforment des idées en action. Les questions de diversité et d'inclusion ne sont pas simples et peuvent être difficiles à aborder. Je suis ravie que Cogeco s'engage à créer une culture inclusive et diversifiée. »

- My Hanh Tran, coleader, GRE Multiculturel chez Cogeco



Nous reconnaissons l'importance d'analyser et de comprendre la composition démographique de nos employés afin de pouvoir nous fixer des objectifs significatifs. Au cours de l'exercice 2022, nos employés au Canada ont répondu au sondage d'auto-identification « Vous comptez ». Au total, 75 % des employés y ont répondu, ce qui nous permettra de suivre nos progrès et d'identifier les groupes de personnes qui sont sous-représentées chez nous par rapport au bassin de main-d'œuvre disponible. Les résultats aideront à orienter nos plans d'action futurs, y compris pour ce qui est de prévoir des actions ciblées en matière de mobilisation, de formation et de perfectionnement.

Des conditions propices à une main-d'œuvre diversifiée

Cogeco est déterminée à faire en sorte que chaque personne ait des chances égales de recrutement, d'avancement et de réussite. L'entreprise attache une grande importance à la diversité en matière de recrutement. Pour élargir le bassin de candidats et mettre l'accent sur les compétences transférables, nous avons conclu des partenariats avec des établissements d'enseignement ainsi qu'avec diverses organisations qui œuvrent dans le domaine de la diversité et de l'inclusion. Nous nous assurons également d'avoir une présence dans les écoles et les communautés locales. Au cours de l'exercice 2022, dans le but de réduire les possibilités de biais et d'attirer les meilleurs talents d'un bassin de candidats plus large, nous avons continué de développer nos pratiques de recrutement en faisant appel à l'analyse de données, à l'intelligence artificielle et à d'autres technologies. Nous avons également continué de participer à diverses activités de recrutement organisées dans notre région ou de les commanditer. Nous avons ainsi eu une présence lors de 23 activités virtuelles au cours de l'exercice 2022, renforçant ainsi nos relations avec les communautés locales et les partenaires

de recrutement spécialistes de la diversité, ce qui a permis l'embauche directe de 104 personnes. En nous associant à de nouveaux partenaires et en renforçant les partenariats existants, nous mettons notre marque de l'avant, ce qui nous permet de joindre plus de candidats et d'offrir, par le biais de forums de l'industrie, de nouvelles possibilités de mentorat à l'intention des futurs leaders de Cogeco.

% de femmes dans notre main-d'œuvre par niveau de gestion en 2022

33 %
des dirigeants relevant directement du président et chef de la direction

45 %
des autres dirigeants (vice-présidence ou échelon supérieur)

36 %
des directeurs

33 %
des gestionnaires et chefs d'équipe

Données en date du 31 août 2022

Célébrer nos différences

Chez Cogeco, nous tenons à reconnaître et à célébrer la diversité sous toutes ses formes. C'est en reconnaissant et en célébrant à la fois ce qui nous distingue et ce que nous avons en commun que nous arriverons à mieux nous comprendre et que nous ouvrirons la voie à une acceptation et à une inclusion véritables. Cette démarche crée des occasions de rapprochement et de sensibilisation. La coutume veut que tout au long de l'année, Cogeco souligne différentes fêtes culturelles, en hommage aux origines très diverses de nos parties prenantes. Il peut s'agir d'organiser des activités ou des événements spéciaux, de diffuser des renseignements par la voie de l'intranet 1Cogeco ou de proposer des webinaires faisant appel à des partenaires externes. Parmi la liste non exhaustive des activités culturelles proposées au cours de l'exercice 2022, citons la Journée internationale des femmes, le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, le Mois de la fierté, le jour du Souvenir, etc.



Au Canada, Cogeco souligne la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation le 30 septembre en hommage aux élèves des pensionnats issus des Premières Nations, des Inuits et des Métis, ainsi qu'à leurs familles et à leurs communautés. Des deux côtés de la frontière, le personnel des magasins et des bureaux a commémoré l'occasion en participant à une campagne de sensibilisation et à diverses activités éducatives.



Formation sur les questions de diversité et d'inclusion

La sensibilisation aux questions de diversité et d'inclusion est essentielle pour aider nos employés à maîtriser des concepts tels que les biais inconscients et la compétence culturelle. Lorsqu'ils sont sensibilisés à ces concepts, les employés arrivent à les reconnaître dans un contexte quotidien, ce qui permet, en fin de compte, de créer un milieu de travail plus positif. C'est dans cette perspective que Cogeco a organisé une série de dîners-conférences à l'intention de plus de 700 employés sur des thèmes de diversité et d'inclusion tels que l'intersectionnalité, l'équité, l'accessibilité, les barrières, la méritocratie, les biais inconscients, les privilèges, le rôle des alliés et le leadership inclusif. Ces séances ont été complétées par des activités de formation autonome offertes en continu sur notre plateforme de formation.

Au cours de l'exercice 2022, nous avons également organisé des panels dans le cadre du Mois de la fierté et du Mois de la diversité avec des collègues pour susciter un dialogue important sur le thème de la diversité en milieu de travail et ainsi contribuer à la sensibilisation aux questions de diversité et d'inclusion, tout en célébrant nos différences.

Expérience client

Nos clients sont au cœur de toutes nos activités. Nous visons à nous distinguer de nos concurrents en offrant un service de qualité supérieure et en garantissant une expérience client fluide et distinctive, conçue en fonction des besoins du client. Nous nous efforçons d'être un fournisseur de confiance qui, en plus d'offrir des réseaux rapides et fiables, entretient des relations respectueuses et transparentes avec ses clients. Preuve de notre engagement à cet égard, l'expérience client est l'un des paramètres du plan de mesures incitatives à court terme pour le président et chef de la direction, l'équipe de direction ainsi que pour d'autres dirigeants.

À nos yeux, il y a un élément important qui est à la fois un puissant catalyseur et un facteur de différenciation : en offrant une excellente expérience client avec une touche locale, nous ne perdons jamais de vue les besoins des communautés que nous desservons. Chaque unité d'affaires s'est dotée d'un plan d'amélioration continue de l'expérience client. Ces plans visent différentes sphères, comme le montre le diagramme de notre parcours client. Nous plaçons les clients au cœur de la chaîne de valeur afin de leur fournir une expérience fluide à travers l'ensemble de nos plateformes de vente et de prestation de services. Nous appliquons le principe de l'innovation axée sur

le client afin de constamment enrichir notre offre de produits et de services au profit de nos clients.

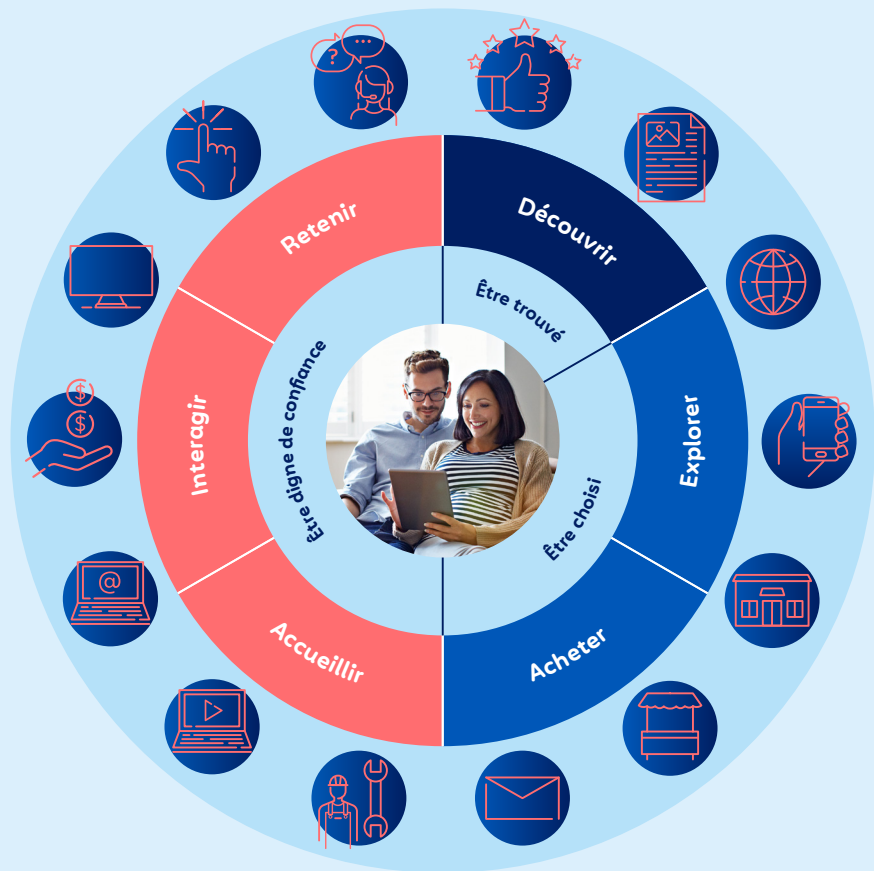
Toutes nos actions reposent sur un programme de transformation numérique à l'échelle de la société, qui entraîne pour nos clients le double avantage d'élargir la gamme de services numériques et de pousser encore plus loin l'automatisation autant au Canada qu'aux États-Unis. Notre transformation numérique nous permet d'accorder la priorité à nos clients en leur fournissant des services de haute qualité rendus possibles par une agilité, une rapidité et une efficacité accrues.



« Nous nous engageons à améliorer l'expérience client grâce à des options de service client améliorées, des produits innovants et des investissements dans les dernières technologies pour atteindre notre objectif ultime d'enrichir la vie de nos clients. »

- Juan Dominguez, vice-président,
Service à la clientèle et ventes chez Breezeline

Notre parcours client



Satisfaction de la clientèle

La satisfaction de la clientèle est mesurée en temps réel à chaque point de contact du parcours client (magasin, en ligne, agents du centre d'appels, etc.) pour aider l'organisation à se concentrer sur ce qui compte vraiment. Pour Cogeco, cela permet également de réduire les coûts et de contribuer à l'exploitation de nouvelles sources de revenus et de nouvelles opportunités de marché. De plus, comme nous vivons et travaillons dans les communautés que nous desservons, bon nombre de nos employés peuvent s'abonner à nos services chez eux. Nous pouvons ainsi juger si la qualité des services que nos clients reçoivent est optimale et mieux comprendre l'expérience client.

Au Canada, les statistiques figurant dans le rapport annuel 2021-22 de la Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision (CPRST) illustrent les progrès accomplis en matière d'expérience client. Selon ces statistiques, le nombre de plaintes que la CPRST a traité au sujet de Cogeco a diminué de 42,4 % par rapport à l'année précédente. De plus, sur la liste des 25 plus importants fournisseurs de services, nous affichons le taux d'escalade le plus bas, ce qui signifie que nous résolvons les plaintes rapidement, de sorte qu'elles ne donnent pas lieu à des enquêtes exhaustives.

Aux États-Unis, nous sommes heureux d'annoncer que Breezeline a été nommée fournisseur multisystème de l'année par la publication spécialisée Cablefax. Cette publication consacrée aux secteurs de la câblodistribution, de la radiodiffusion et des télécommunications paraît depuis plus de 30 ans.



« Si la nouvelle image de marque de Breezeline a attiré l'attention de l'équipe de rédaction, l'évolution de l'entreprise va beaucoup plus loin qu'un simple changement de nom », affirme Amy Maclean, directrice de la rédaction de Cablefax. « En se transformant par une croissance considérable au cours de la dernière année, tenant principalement à des acquisitions intelligentes dans des marchés importants, à des expansions du réseau stratégiques, au lancement de produits innovants et à une approche axée sur le client, l'entreprise est devenue un chef de file dans sa catégorie. »





Commission des plaintes relatives aux services de télécom-télévision

Nombre de plaintes visant Cogeco Connexion

2021	236
2022	136
CHANGEMENT (%)	- 42,4 %

98.5

Du côté de la radio, les résultats du sondage de l'automne 2022 de Numeris ont confirmé que notre station 98,5 est au premier rang des stations les plus écoutées au Canada, avec pas moins de 1,9 million d'auditeurs chaque semaine.



« La portée hebdomadaire exceptionnelle de 4,8 millions d'auditeurs fait de Cogeco Média une destination unique et distincte pour un contenu audio local, crédible, divertissant, et accessible partout en tout temps. »

- Caroline Paquet, présidente de Cogeco Média

Principales initiatives

Les principales initiatives mises en place pour améliorer l'expérience client dans les services de télécommunications offerts au Canada et aux États-Unis, ainsi que dans notre segment radio, sont résumées ci-dessous.

DANS L'ENSEMBLE DES SERVICES DE TÉLÉCOMMUNICATIONS EN AMÉRIQUE DU NORD

Nous avons :

- Continué d'élargir notre offre de services Internet en proposant des vitesses allant jusqu'à 1 Gbit/s.
- Continué de parfaire notre analyse de données et mis au point de nouveaux outils de prévision ainsi que des tableaux de bord pour améliorer notre compréhension de l'expérience client.
- Continué d'investir dans la qualité, la fiabilité et la résilience du réseau en mettant en œuvre des mises à niveau du réseau, des améliorations opérationnelles (nouvelles procédures de dépannage, par exemple) et des améliorations du suivi des performances.
- Mis en service l'application «Suivre mon tech» pour permettre aux clients de suivre l'heure d'arrivée du technicien en temps réel.

SEGMENT DES SERVICES DE TÉLÉCOMMUNICATIONS AU CANADA

Nous avons :

- Procédé à la fusion des groupes des techniciens sur le terrain et des techniciens du soutien technique afin d'améliorer la circulation de l'information entre eux. Cette réorganisation nous a permis de résoudre plus rapidement les problèmes de nos clients, ce qui a aussi conduit à une réduction de 23 % du nombre de techniciens sur la route au cours de la dernière année.
- Utilisé une approche géographique pour la répartition des demandes ponctuelles de réparations afin d'améliorer le rendement des sous-traitants et de réduire les délais de réparation, ce qui a entraîné une amélioration de 17,5 % du taux de résolution des demandes et une réduction de 36 % du nombre d'appels reçus au centre d'appels au cours de la dernière année.
- Mis en place une file d'attente «Gants blancs» donnant accès à nos meilleurs agents, et acheminé les demandes de manière proactive (en exploitant l'analyse de données et les tendances constatées) afin de réduire le nombre de transferts d'appels.
- Adopté deux outils de pointe :
 - Un outil de gestion des services sur le terrain qui optimise le calcul des itinéraires des techniciens par GPS.
 - Un outil de contrôle de la qualité et d'analyse des conversations téléphoniques qui aide à analyser les communications entre les agents et les clients afin d'offrir une expérience client uniforme.

SEGMENT DES SERVICES DE TÉLÉCOMMUNICATIONS AUX ÉTATS-UNIS

Nous avons :

- Adopté le nom Breezeline pour communiquer la volonté de l'entreprise de rendre chaque étape du parcours client plus simple et plus agréable.
- Lancé notre service infonuagique de télévision IP ainsi que notre technologie de fibre jusqu'au domicile dans les marchés provenant de l'expansion du réseau.
- Mis en œuvre un processus d'attestation de bon fonctionnement de l'ensemble des systèmes résidentiels.
- Mis au point un mécanisme de vérification du fonctionnement et de détection des pannes aux terminaux.
- Poursuivi l'amélioration des options de libre-service offertes en ligne pour faciliter la tâche aux clients. Avec le temps, ces innovations réduiront le nombre de situations où il sera nécessaire d'envoyer un technicien au bureau ou à la résidence du client.
- Mis en œuvre une nouvelle application, «My Breezeline», qui met à la disposition des clients des outils conviviaux pour les aider à profiter au maximum des services de Breezeline. Les clients peuvent ainsi consulter l'historique de leur compte, activer le paiement automatique, gérer leurs méthodes de paiement et la facturation électronique, vérifier le fonctionnement de l'équipement, gérer les modems, etc.
- Revu les procédures pour les rendez-vous d'installation et de réparation en prévoyant plus de temps pour éduquer le client.
- Mis en service la plateforme de service clientèle Mosaicx, qui exploite la technologie de Google.

SEGMENT RADIO

- Apporté des améliorations continues à l'interface des sites Web de nos stations de radio pour permettre une meilleure expérience utilisateur en termes de recherche de contenu. Ces améliorations permettent aux auditeurs de retrouver plus facilement les éléments de contenu qui ont été mentionnés à l'antenne.
- Introduction de la technologie d'insertion dynamique d'annonce pour offrir des expériences publicitaires transparentes et personnalisées.

Confidentialité et sécurité des données

La collecte de renseignements personnels auprès de nos clients et employés fait partie de nos activités et chez Cogeco, nous sommes très conscients de notre devoir de protection et de sécurité de ces données. Nous estimons que la confidentialité et la sécurité des données sont deux des piliers sur lesquels repose la confiance de nos parties prenantes.

En adoptant des engagements en matière de protection de la vie privée dans le cadre de l'[Engagement en matière de confidentialité de Cogeco](#) et de nos politiques sur la protection de la vie privée et en visant toujours les normes les plus rigoureuses en matière de protection et de sécurité des données, nous nous efforçons d'être un fournisseur, un employeur et un partenaire d'affaires de choix, en qui nos clients, employés, et autres parties prenantes ont confiance. Nous avons mis en place des mécanismes destinés à garantir que les renseignements sont protégés et sécurisés, et utilisés uniquement aux fins pour lesquelles ils ont été recueillis.

Confidentialité des données

Le cycle de vie des renseignements

Les pratiques de Cogeco en matière de collecte, d'utilisation et de divulgation des renseignements ont été établies conformément aux lois et règlements applicables dans les territoires où nous exerçons nos activités. Au Canada, nous devons principalement nous soumettre à la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE) ainsi qu'à d'autres lois, règlements et normes applicables en matière de protection des renseignements personnels. Aux États-Unis, nous devons nous conformer à différentes lois et normes fédérales, étatiques et municipales. Le tableau ci-dessous illustre le type de renseignements que nous recueillons ou colligeons, la manière dont nous utilisons les renseignements de nos clients, et à quelles instances nous pouvons divulguer les renseignements sous réserve des conditions de nos politiques sur la vie privée ou des lois applicables. Dans certains cas, comme les pratiques visant à obtenir le consentement des personnes pour recueillir, utiliser et divulguer des renseignements personnels et pour utiliser les renseignements à des fins secondaires, les unités d'affaires ont adapté leurs pratiques afin de s'aligner sur des exigences juridiques précises en vigueur dans le territoire où elles exercent leurs activités.

COLLECTE	UTILISATION	DIVULGATION
- Nous recueillons les renseignements de base sur les clients nécessaires à la prestation de nos services. Ces renseignements sont décrits dans chacune de nos politiques de protection des renseignements personnels. - À moins que la loi ne l'exige ou ne l'autorise, Cogeco ne recueillera ni n'utilisera de renseignements personnels à d'autres fins ou à des fins nouvelles que celles énoncées dans nos politiques de confidentialité sans obtenir le consentement. - Nous disposons de fonctionnalités de consentement préalable (opt-in) ou d'exclusion (opt-out) pour les communications promotionnelles. - Nous ne recueillons pas sciemment de renseignements personnels permettant d'identifier les personnes de moins de 18 ans. Types de renseignements que nous recueillons ou développons - Nom, adresse, numéro de téléphone et courriel, entre autres; - Renseignements sur le compte et les paiements; - Renseignements relatifs à l'utilisation de nos services; - Renseignements personnels sur les clients provenant de tiers, comme les agences de crédit, avec ou sans le consentement des personnes, selon la loi applicable.	- Nos politiques précisent les fins et les utilisations pour lesquelles Cogeco recueille des renseignements personnels. La manière dont nous utilisons les renseignements de nos clients - Fournir et facturer les services; - Communiquer avec nos clients; - Comprendre les intérêts et les attentes des clients et améliorer nos offres; - Informers les clients sur d'autres produits ou services susceptibles de les intéresser; - Gérer des concours ou des promotions; - Surveiller, maintenir et améliorer la performance du réseau.	- Cogeco ne vendra pas et n'échangera pas de renseignements personnels avec des tiers. - Sauf dans les cas décrits dans chacune des politiques, nous ne transmettons pas de renseignements personnels sans consentement. Dans des circonstances exceptionnelles, lorsque la loi le permet ou l'exige, les renseignements personnels peuvent être utilisés ou divulgués sans consentement. Ces circonstances comprennent : la protection de nos clients, de nos employés ou de nos biens, les situations d'urgence, l'exercice de nos droits en vertu de nos conditions de service et de nos politiques et dans les autres cas prévus par la loi. Instances auxquelles nous pouvons transmettre les renseignements, sous réserve des conditions de nos politiques de protection des renseignements personnels ou de la loi applicable - Groupe d'entreprises Cogeco pour répondre aux besoins des clients ou aux besoins commerciaux; - Fournisseurs et partenaires qui nous aident à des fins commerciales, par exemple : pour des campagnes de marketing et de publicité, pour des activités de facturation, pour le maintien et la réparation de notre réseau, de nos produits et de nos services. - Organismes chargés de l'application de la loi et autres instances judiciaires ou de réglementation, comme l'exige la loi ou pour nous protéger contre la fraude, les abus ou les préjudices ou pour sauvegarder nos intérêts.

Politiques, formation et sensibilisation

Concernant la collecte, l'utilisation et la divulgation des renseignements recueillis, toutes nos unités d'affaires ont adopté des politiques relatives à la protection des renseignements personnels qui sont propres à leurs produits, services et/ou territoires et qui sont revues à intervalles réguliers. Nous mettons en œuvre des mesures de protection conformes aux normes du secteur pour protéger les données des clients et des employés. Nous utilisons différentes plateformes publiques, y compris des procédures réglementaires et judiciaires, pour contester les réglementations, initiatives ou mesures proposées qui pourraient mettre en danger la vie privée et les renseignements personnels de nos clients et employés. De plus, nous nous efforçons de sensibiliser nos clients et employés à ce sujet par différents moyens et de les impliquer dans la question de la protection des données.

- Pour sensibiliser davantage nos clients à cette question, nous publions nos politiques de protection des renseignements personnels sur le site Web de chaque unité d'affaires et nous incluons, de temps en temps, des messages à ce sujet sur les factures émises par certaines d'entre elles.
- Nos équipes reçoivent une formation sur les différentes politiques et directives en matière de protection des renseignements personnels. Aux États-Unis, nous organisons également une formation sur les renseignements relatifs aux réseaux exclusifs de clients (Customer Proprietary Network Information [CPNI]) et soumettons chaque année une demande d'attestation de conformité auprès de la Federal Communications Commission.

Demandes de renseignements sur les clients émanant des forces de l'ordre

Cogeco peut être contrainte de divulguer des renseignements personnels en réponse à une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une citation à comparaître, une demande, un mandat de perquisition, une enquête gouvernementale ou toute autre demande ou requête juridiquement valide. Chaque unité d'affaires dispose de procédures écrites sur la façon d'examiner et de traiter ces demandes. Nous protégeons les intérêts de nos clients et de nos employés en veillant non seulement à ce que les données soient divulguées aux forces de l'ordre ou aux agences gouvernementales conformément aux lois applicables, mais à ce qu'elles le soient seulement si nous sommes contraints, par voie juridique ou judiciaire, de le faire.

Pour de plus amples informations sur les procédures appliquées par Cogeco pour gérer les demandes des forces de l'ordre, consultez :

[Le *Law Enforcement Handbook* de Breezeline](#)

[La section « Partage des renseignements personnels » de la politique de protection des renseignements personnels de Cogeco Connexion](#)

[La section « Partage des renseignements personnels » de la politique de protection des renseignements personnels de Cogeco Média](#)



Bâtir une stratégie pour le long terme

De plus, afin de nous assurer que Cogeco dispose des capacités d'entreprise nécessaires pour respecter les meilleures pratiques en matière de protection des renseignements personnels, nous sommes à établir une stratégie et à harmoniser nos processus afin de couvrir cinq piliers majeurs et importants pour la protection des renseignements personnels :

1

Gouvernance
des données

2

Gestion des
politiques

3

Gestion du cycle
de vie des
données

4

Traitement
des droits
individuels

5

Responsabilisation,
mesures de contrôle
et renforcement
en lien avec
le processeur
de données

Sécurité des données

On peut dire que l'information est l'oxygène de l'ère moderne. Les menaces et les brèches de cybersécurité dans les secteurs public et privé ayant augmenté en fréquence et en complexité ces dernières années, la protection des données est devenue une priorité absolue pour la plupart des entreprises, incluant Cogeco. Les menaces de cybersécurité telles que le vol de données, l'utilisation et l'accès non autorisés, les virus, les rançongiciels et le sabotage peuvent mettre en péril les données, les actifs, les finances, et la réputation de l'entreprise. Cogeco vise à gérer de manière proactive les risques de cybersécurité et à assurer la résilience de l'entreprise, tout en tirant parti des opportunités associées à une meilleure gestion de ces risques, telles qu'une confiance accrue de la part des clients et partenaires et l'augmentation de la valeur de la marque.

Gouvernance de la sécurité de l'information

Pour accroître à la fois la visibilité et la reddition de comptes relatives à la surveillance du programme de sécurité de l'information et des activités connexes, Cogeco s'est dotée d'une structure de gouvernance de la sécurité de l'information qui prévoit notamment des comités consultatifs et de surveillance en la matière.

Gouvernance de la sécurité de l'information

STRATÉGIQUE

Comité de direction, comité d'audit et conseil d'administration

STRATÉGIQUE ET TACTIQUE

Comité sur les technologies de l'information et la sécurité

OPÉRATIONNEL

Groupe de travail sur la sécurité de l'information

Nous avons aussi élaboré et mis en œuvre un modèle reposant sur trois lignes de défense et portant sur différents aspects de la sécurité de l'information. Ce modèle est décrit dans le tableau ci-dessous.

PREMIÈRE LIGNE DE DÉFENSE : CENTRES DES OPÉRATIONS

Plusieurs centres des opérations qui fonctionnent comme une seule unité avec des interactions constantes utilisant des techniques défensives et des capacités de détection prédictives des menaces avancées. Les centres d'opérations ont mis en place des protocoles permettant de communiquer rapidement avec les agences de sécurité américaines et canadiennes (CISA, CSE, CCIRC).

DEUXIÈME LIGNE DE DÉFENSE : GESTION DES RISQUES

Par l'intermédiaire de différents comités, cette ligne de défense assure la surveillance des politiques, des cadres établis, des outils, des techniques et des mécanismes de soutien permettant ainsi aux fonctions risque et conformité de gérer les risques d'entreprise et les risques opérationnels liés à la sécurité de l'information et à la protection des renseignements personnels. Elle veille également à ce que les initiatives soient bien alignées sur la vision et les objectifs de la société et sur les attentes du conseil d'administration.

TROISIÈME LIGNE DE DÉFENSE : AUDIT INTERNE

Cette ligne de défense fournit une assurance et un contrôle indépendants. Elle s'assure que les deux premières lignes fonctionnent efficacement et donne des conseils sur la manière dont les processus pourraient être améliorés. Mandatée par le comité d'audit du conseil, auquel elle rend compte, elle fournit de l'assurance aux autorités de réglementation du secteur et aux vérificateurs externes.

Renforcer notre résilience en matière de cybersécurité

Chez Cogeco, nous nous sommes dotés d'un programme pluriannuel complet de cybersécurité qui s'aligne sur le cadre de cybersécurité du National Institute of Standards and Technology (NIST). Ce cadre s'articule autour de cinq piliers destinés à former la base d'un plan de cybersécurité intégré et efficace. Ces cinq piliers sont : cerner, protéger, détecter, réagir et rétablir. Nous avons également mis en place un cadre, composé de structures de gouvernance, d'équipes, d'outils technologiques et de programmes, ayant pour but de garantir la sécurité de l'écosystème de Cogeco et la continuité de ses activités.

Au cours de l'exercice 2022, nous avons adopté une nouvelle politique d'utilisation acceptable qui énonce les principes de l'utilisation acceptable des technologies de l'information de Cogeco et qui constitue le fondement sur lequel s'appuie le programme. Il existe également diverses normes de cybersécurité qui définissent nos objectifs et engagements prioritaires en matière de cybersécurité dans des domaines précis afin de protéger nos actifs contre les cybermenaces et de gérer les risques liés à la cybersécurité. Notre programme, en tout ou en partie, est également soumis à des évaluations menées par des tiers et les recommandations issues de ces évaluations servent ensuite à l'améliorer et à le renforcer. Cogeco s'est aussi joint au Groupe de travail sur la résilience des télécommunications canadiennes (RTC), un sous-comité du Comité consultatif canadien pour la sécurité des télécommunications (CCCST). Cette affiliation nous permet de nous associer à nos partenaires du secteur pour renforcer la sécurité de l'infrastructure dans son ensemble.



Adoption des meilleures pratiques et principales initiatives

Nos environnements de données sont surveillés, analysés et testés en continu dans le cadre de nos processus de réponse aux crises et de gestion des incidents. Des audits de sécurité internes et externes sont aussi effectués à intervalles réguliers. La gestion des vulnérabilités est systématiquement gérée sur plusieurs plans au sein de l'organisation afin de contenir et de remédier à toute vulnérabilité des données. De plus, nous procédons régulièrement à des tests de vulnérabilité en matière de cybersécurité. Sachant que les risques liés aux tiers sont souvent la source des atteintes à la protection des données, Cogeco s'est dotée d'un cadre de gestion des risques liés aux tiers afin de cerner les risques que peuvent présenter nos fournisseurs. Ce cadre évalue différents éléments de risques clés, notamment les risques de continuité des activités, les risques d'atteinte à la réputation, les risques financiers et les risques de sécurité de l'information.

Parmi les principales initiatives mises en œuvre par nos unités d'affaires dans les domaines de la protection et de la sécurité des données au cours de l'exercice 2022, citons les suivantes :

- Des mesures supplémentaires de protection des données ont été mises en œuvre afin de surveiller le partage des renseignements personnels et ainsi de détecter d'éventuelles fuites de données;
- L'accent a été mis sur les outils d'enrichissement des données fiables afin d'adapter nos capacités de réponse aux risques présentés par divers acteurs malveillants;
- Les capacités de protection des données ont été renforcées et les contrôles connexes vont continuer d'être renforcés;
- La collaboration avec les autres entreprises de télécommunications a été améliorée afin de mieux gérer les incidents de mises à jour de routage fausses ou malveillantes;
- Suite à un exercice de rationalisation, certaines opérations ont été prises en charge par des services infonuagiques modernes dans le but de réduire notre empreinte carbone.

Sensibilisation et formation en matière de cybersécurité

Chez Cogeco, nous sommes convaincus que nos employés peuvent constituer la première ligne de défense la plus efficace contre les cyberattaques. Une sensibilisation efficace aux questions de sécurité aide les employés à assimiler les principes de la cyberhygiène, à comprendre les risques que leurs actions peuvent entraîner pour la sécurité et à acquérir les moyens pour reconnaître les scénarios de cyberattaque auxquels ils peuvent être exposés sur le Web ou par voie de courrier électronique. Tous les employés reçoivent une formation sur la sécurité de l'information et la protection des renseignements personnels durant le processus d'accueil et d'intégration et, si nécessaire, des mises à jour périodiques sont offertes. Au cours de l'exercice 2022, un nouveau programme, visant à donner une formation de base sur la sécurité des renseignements, la confidentialité et la protection des données, a été développé et offert. Les objectifs de ce programme étaient les suivants :

- Favoriser et mettre en place une culture axée sur la sécurité;
- Comprendre l'importance de la protection des données et des actifs sensibles de Cogeco;
- Accroître l'adoption de bonnes pratiques en matière de sécurité, à la maison comme au travail.

Dans le cadre du Mois de la sensibilisation à la cybersécurité, l'équipe chargée de la sécurité de l'information a également organisé des dîners-conférences ainsi que des conférences virtuelles avec différents partenaires. Des simulations d'hameçonnage ont également été organisées pour donner aux employés l'occasion de mettre à l'épreuve leur capacité de repérer des courriels malveillants.

Mois de la sensibilisation à la cybersécurité chez Cogeco, 2022



THÈME DE LA SEMAINE 1

Trucs et astuces pour être en sécurité

THÈME DE LA SEMAINE 2

Ne mordez pas à l'hameçon - méfiez-vous de l'hameçonnage!

THÈME DE LA SEMAINE 3

Reconnaître la cybercriminalité pour la protection des données

THÈME DE LA SEMAINE 4

Le futur de la cybersécurité



Investissements dans le réseau

Les entreprises de télécommunications jouent un rôle central dans le développement de l'économie numérique et la continuité de l'activité économique et sociale. Nos services de connectivité sont un levier important de la compétitivité des entreprises, de la santé de l'économie et de l'amélioration globale du bien-être des collectivités et des clients, surtout dans les communautés mal ou non desservies.

Performance et fiabilité du réseau

Pour Cogeco, il est prioritaire de mettre en place et de maintenir en état une infrastructure de réseau qui garantit la prestation de services performants et fiables à nos clients. Cogeco investit constamment dans l'amélioration de l'infrastructure du réseau ainsi que dans la consolidation des têtes de ligne (centres de contrôle du signal) afin d'assurer des niveaux élevés de performance et de fiabilité du réseau et de préparer le réseau à la livraison de nouveaux produits et services avancés. Nous investissons massivement dans l'infrastructure de réseau hybride (de câbles coaxiaux et fibre) en poussant la fibre plus profondément dans le réseau et dans la fibre jusqu'au domicile afin d'améliorer et d'accroître la connectivité Internet à haute vitesse, en particulier dans les régions rurales et non desservies, apportant ainsi de nouveaux services et un choix concurrentiel aux populations que nous desservons. De plus, nous entretenons, mettons à niveau ou remplaçons constamment notre réseau et notre infrastructure afin de maximiser la fiabilité et la résilience du système.

Du côté de nos opérations radio, Cogeco Média a investi dans des modifications importantes de sa technologie de diffusion en continu afin d'améliorer la qualité de la diffusion en direct. Cela signifie moins de pannes et une meilleure capacité à répondre à plus d'utilisateurs en même temps.

PROGRÈS RÉALISÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2022

- Poursuite du déploiement du service Internet 1 Gbps, offert maintenant sur presque la totalité de la zone de couverture américaine et sur la majorité de la zone de couverture canadienne.
- Hausse des investissements dans les mises à niveau du réseau (p. ex., têtes de ligne, sources d'alimentation) conçues pour accroître la stabilité technique, améliorer le suivi de la performance, réduire les pannes de réseau et accélérer le temps de réponse.
- Poursuite de la mise en œuvre d'initiatives d'entretien préventif du réseau, ajout de capacités au réseau et renforcement de la redondance.
- Lancement d'améliorations technologiques pour améliorer le Wi-Fi dans la maison et accroître la couverture dans les foyers.
- Introduction de mises à niveau dans notre service de télévision sur protocole Internet EPICO, au Québec et en Ontario, pour améliorer l'expérience client et la prévention proactive des pannes.

Expansion du réseau

Dans le cadre de nos projets de poursuite de notre croissance et d'élargissement de notre zone de couverture d'accès à Internet haute vitesse, nous avons accéléré nos projets d'expansion du réseau au cours de l'exercice 2022 tant au Canada qu'aux États-Unis. Ces projets ont ajouté 70 000 foyers câblés dans les deux pays au cours de l'exercice 2022. Certains de ces projets ont été réalisés en collaboration avec les gouvernements du Canada et des États-Unis afin de fournir un accès Internet dans les zones mal ou non desservies. De plus, après l'acquisition de DERYtelecom par Cogeco Connexion et de l'acquisition par Breezeline des systèmes de câblodistribution de WideOpenWest à Cleveland et à Columbus, nous avons entrepris l'intégration de ces nouveaux actifs dans notre réseau existant au cours de l'exercice 2022.

Continuité des activités

Les risques liés à la continuité des activités sont gérés par un programme de planification de la continuité des activités ainsi que par une politique de reprise après sinistre et des procédures connexes. Le plan de continuité des activités documente les étapes et les activités requises pour répondre, reprendre, récupérer et revenir à la normale en cas d'événement perturbateur ayant des répercussions sur notre personnel, nos installations et/ou nos systèmes. Ces documents sont revus et améliorés périodiquement afin d'intégrer les leçons tirées d'événements majeurs et mineurs.

Au Canada et aux États-Unis, nous disposons de sites de secours ou de remplacement afin d'être en mesure de répondre aux urgences. Nous améliorons notre préparation en organisant des exercices de simulation sur certains sites. La fréquence de ces exercices est différente pour chaque région d'exploitation. Nous nous efforçons de minimiser le nombre et l'impact des pannes. Lorsqu'elles se produisent, nous nous assurons de les résoudre aussi rapidement que possible et nous prenons les mesures appropriées pour éviter qu'elles ne se reproduisent. Il est toutefois important de préciser que certaines pannes, comme celles des services publics, sont hors de notre contrôle. Nous avons mis en place des processus de gestion du changement et de gestion des incidents. Une fois les incidents résolus, nous identifions les causes profondes et mettons en œuvre des améliorations.

348 millions \$
investis au cours de
l'exercice 2022, dont
191 million \$
pour la résilience et
les mises niveau et
157 million \$ pour
l'expansion du réseau.



L'ouragan Fiona s'est abattu sur la Gaspésie et les Îles-de-la-Madeleine en septembre 2022, entraînant des rafales qui ont atteint 150 km/h dans certaines régions. Environ 2 500 de nos clients ont été touchés, principalement par des pannes de courant, mais notre infrastructure de réseau a tenu bon. Pour faire face à la situation, nous avons mis à exécution nos plans de continuité des activités et de reprise après sinistre.

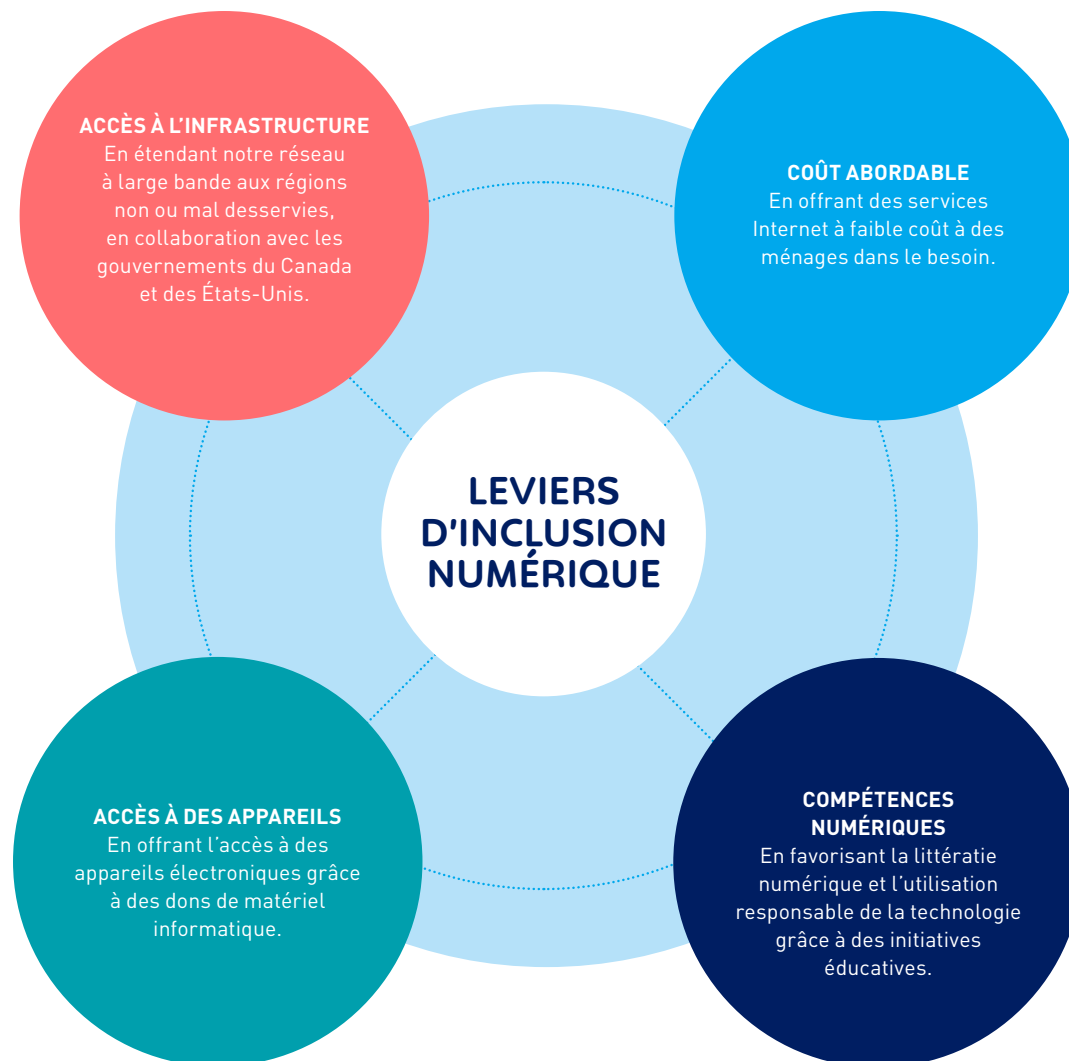
Inclusion numérique

La connectivité est essentielle pour assurer l'inclusion numérique dans notre société et constitue un puissant moteur pour le développement économique et social de nos communautés. Nous estimons que notre secteur a un rôle essentiel à jouer pour combler le fossé numérique et nous nous attaquons à cette question en agissant dans quatre domaines illustrés dans l'infographie à droite.



« Breezeline est déterminée à utiliser des technologies évoluées pour permettre aux ménages, aux secteurs de la santé et de l'éducation, aux entreprises et aux communautés d'être en contact avec ce qui compte pour eux. Nous sommes conscients des énormes avantages de la connectivité, mais il nous incombe également de favoriser un usage correct et responsable de la technologie, tout en veillant à ce que l'ensemble de nos communautés aient accès à la connectivité en cette ère du numérique. »

- Frank van der Post, président de Breezeline



Les quatre leviers à l'œuvre

Pour contribuer à combler le fossé numérique, nous investissons activement dans des projets d'amélioration de l'infrastructure et tirons parti de programmes de financement gouvernementaux pour pouvoir offrir Internet à haute vitesse aux communautés mal ou non desservies et leur donner accès à une connectivité accrue. Au-delà des questions d'accès à l'infrastructure, nous comprenons que les contraintes financières creusent les inégalités en matière d'accès à la technologie et que l'éducation est essentielle pour améliorer la littératie numérique. Cogeco tente de réduire ces inégalités en participant à de nombreuses initiatives dans les communautés que nous desservons.



« Nos équipes travaillent sans relâche pour concevoir et mettre en œuvre ces vastes projets d'accès à l'Internet haute vitesse. Avec l'appui du gouvernement, nous pouvons continuer de soutenir nos communautés et de contribuer au dynamisme économique des régions rurales en accélérant l'expansion de notre réseau et en tirant parti des technologies les plus récentes. »

– Frédéric Perron, président de Cogeco Connexion

CANADA / ÉTATS-UNIS	PROVINCE/ÉTAT	LEVIER D'INCLUSION NUMÉRIQUE	INITIATIVE
Canada	Québec	Accès à l'infrastructure	14 projets d'expansion du réseau Internet haute vitesse dans plusieurs régions du Québec, représentant un investissement conjoint d'environ 240 millions de dollars avec les gouvernements provincial et fédéral dans le cadre d'une entente signée avec Cogeco Connexion. Au terme de ces projets, plus de 41 000 foyers et entreprises seront raccordés aux services Internet haute vitesse de Cogeco, dont 36 000 résidences principales désignées par le gouvernement du Québec dans le cadre de l'Opération Haute Vitesse.
Canada	Ontario	Accès à l'infrastructure	Cogeco Connexion compte mettre en œuvre 48 projets d'expansion du réseau Internet haute vitesse dans plusieurs régions de l'Ontario, ce qui représente un investissement conjoint de 350 millions de dollars en collaboration avec le gouvernement provincial. Ces projets seront réalisés dans le cadre du Programme accéléré d'Internet haute vitesse du gouvernement de l'Ontario (AHSIP), le programme SWIFT (Southwestern Integrated Fibre Technology) et PACO (Programme d'amélioration de la connectivité en Ontario), et, de concert avec le gouvernement fédéral, en vertu du Fonds pour la large bande universelle (UBF). Au terme de ces projets, 51 000 foyers et entreprises seront raccordés aux services Internet haute vitesse de Cogeco, dont 40 000 résidences principales identifiées comme actuellement situées dans des zones non ou mal desservies.
États-Unis	Virginie	Accès à l'infrastructure	Breezeline s'est associée avec les autorités locales et de l'État pour élargir la couverture d'Internet haute vitesse dans 4 comtés de la Virginie dans le cadre d'une initiative de 7,2 millions de dollars qui permettra d'étendre le réseau sur 150 milles pour donner à plus de 1 400 familles et entreprises un accès à Internet haute vitesse. Ces foyers et entreprises sont désormais connectés.
États-Unis	Virginie-Occidentale, Maryland et New Hampshire	Accès à l'infrastructure	Services Internet haute vitesse dans les régions rurales du Maryland: Breezeline a conclu des partenariats avec les autorités locales et celles de l'État du Maryland pour élargir l'accès à Internet haute vitesse de manière à inclure les comtés de Cecil, St. Mary's et Queen Anne's. Grâce à ce partenariat, 524 foyers et entreprises dans ces 3 comtés bénéficieront de l'accès à Internet haute vitesse. Programme MEER : De concert avec le Conseil scolaire du comté de St. Mary's, Breezeline a reçu une subvention de 339 000 \$ dans le cadre du programme MEER (Maryland Emergency Education Relief) afin d'aider à raccorder aux services de large bande 23 maisons étudiantes qui n'avaient pas accès à Internet. Grâce à l'aide reçue dans le cadre du Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security (CARES) Act et d'autres partenariats, Breezeline a terminé des projets additionnels d'expansion en Virginie-Occidentale, au Maryland et au New Hampshire. 22 000 foyers ont ainsi été raccordés au cours de l'exercice 2022, et 60 000 foyers supplémentaires devraient l'être au cours de l'exercice 2023.

CANADA / ÉTATS-UNIS	PROVINCE/ÉTAT	LEVIER D'INCLUSION NUMÉRIQUE	INITIATIVE
Canada	Ensemble de notre empreinte opérationnelle au Canada	Accès à des appareils	Dans le cadre d'un partenariat avec Ordinateurs pour l'excellence Canada, Cogeco fait don d'une partie de son matériel obsolète au programme Ordinateurs pour les écoles et plus, un programme du gouvernement du Canada qui prévoit la remise en état et la distribution d'appareils numériques à l'intention des écoles, des bibliothèques, des organismes sans but lucratif, des communautés autochtones et des familles à faible revenu admissibles.
États-Unis	Ensemble de notre empreinte opérationnelle aux États-Unis	Coût abordable	Aux États-Unis, Breezeline offre des services Internet à faible coût aux clients qui bénéficient de son Internet Assist Program. Ce service a été lancé pendant la pandémie de COVID-19 pour faire en sorte que tous les ménages puissent avoir accès à de la connectivité pendant cette période. En avril 2022, Breezeline a lancé un nouveau forfait « <i>Internet Assist Plus</i> » offrant des vitesses de téléchargement en aval jusqu'à 100 Mbp/s. Ce service était proposé aux clients admissibles au programme de connectivité à prix abordable (ACP) de la Federal Communications Commission qui prévoit des réductions de tarif pour la connectivité à large bande. Comparativement au dernier exercice, le nombre d'abonnés de Breezeline admissibles qui se sont prévalus de ce service a doublé.
Canada	Ensemble de notre empreinte opérationnelle au Canada	Coût abordable	Cogeco participe au programme Familles branchées du gouvernement fédéral qui donne accès à des abonnements résidentiels à Internet à prix réduit aux familles à faible revenu et aux aînés qui ont de la difficulté à s'offrir ce service dans nos zones de couverture. À la fin de l'exercice 2022, 847 familles, au total, bénéficiaient de ce programme au Canada.
États-Unis	Ensemble de notre empreinte opérationnelle aux États-Unis	Compétences numériques	Cyber Seniors : Cet organisme sans but lucratif fondé en 2015 fait appel à un modèle de bénévolat intergénérationnel pour dispenser aux aînés une formation aux outils technologiques. Les jeunes reçoivent une formation et un programme d'activités d'apprentissage qui les préparent à leur rôle de mentor numérique et les aînés, pour leur part, ont accès à une formation pratique sur les outils numériques et créent des liens dans des communautés intergénérationnelles stimulantes. Breezeline compte offrir des webinaires pré-enregistrés et des formations en présentiel au public sur une période d'un an en gage de son soutien à ce programme. Sécurité en ligne : Breezeline s'est associée à CyberSecurity Non-Profit (CSNP) pour créer de courtes vidéos, des blogs et des messages pour les réseaux sociaux pour informer et éduquer le public sur les moyens de se protéger contre la cybercriminalité et pour promouvoir la sécurité en ligne.



« La structure du prêt lié au développement durable reflète des objectifs qui sont au cœur de notre mission ESG et qui représentent des questions fort importantes pour nos parties prenantes. Cogeco est déterminée à faire preuve d'un leadership fort et inspirant et à prendre des mesures concrètes pour lutter contre les changements climatiques et contribuer à la réduction du fossé numérique. »

- Patrice Ouimet, premier vice-président et chef de la direction financière chez Cogeco

En décembre 2021, Cogeco a transformé ses facilités de crédit à terme rotatif en faveur du premier prêt lié au développement durable accordé dans le secteur canadien des télécommunications et des médias, représentant un financement de 850 millions de dollars. Ces facilités prévoient une structure de taux incitatifs liés aux facteurs ESG, c'est-à-dire que le coût du financement baisse ou augmente en fonction des résultats annuels de Cogeco à l'égard de deux indicateurs de performance clés incorporant, d'une part, les cibles de réduction des GES et, d'autre part, l'objectif en matière d'inclusion numérique, soit de fournir, sur une période de 3 ans, l'accès à l'Internet haute vitesse à 75 000 foyers dans des régions mal ou non desservies.

Gestion du capital humain

NOTRE PERSONNEL

Nous nous efforçons de créer un environnement de travail hautement collaboratif et mobilisant où l'intégrité, la confiance et l'inclusion sont la norme.

Nous offrons un lieu de travail sécuritaire ainsi que des salaires et des avantages sociaux concurrentiels, tout en proposant des opportunités d'apprentissage continu, de perfectionnement professionnel et d'avancement interne. Nous avons structuré la fonction Ressources humaines (RH) de manière à renforcer les partenariats et le soutien à nos unités d'affaires, avec l'apport complémentaire de centres d'expertise qui assurent l'adéquation entre nos programmes de base et les besoins plus larges de notre personnel. Nous assurons la mise en œuvre et l'amélioration en continu d'initiatives visant à améliorer l'expérience de travail quotidienne de nos employés, comme en témoigne le contenu des sections du présent rapport respectivement consacrées à la planification des effectifs et à l'attraction des talents, à la formation et au perfectionnement des employés, à leur mobilisation et à leur santé, sécurité et bien-être.

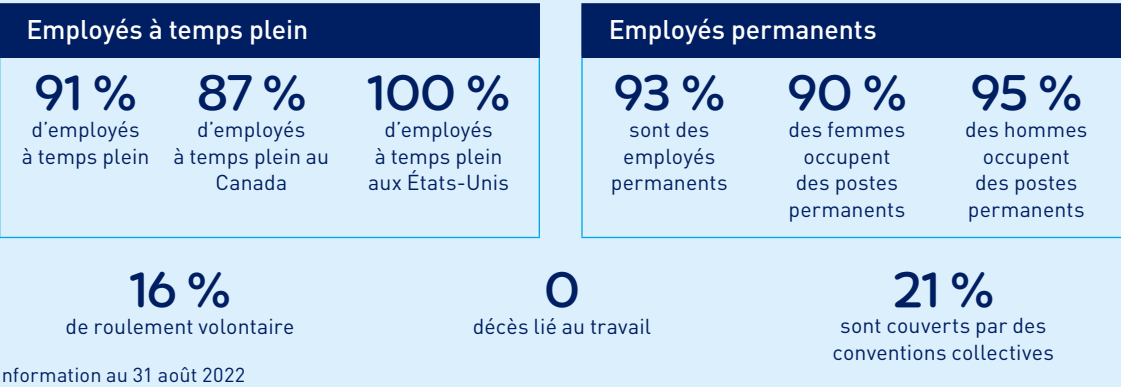
Notre main-d'œuvre est un élément clé de notre succès

- Attirer et retenir une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée permettra à Cogeco de continuer à suivre le rythme de sa croissance et des changements technologiques continus auxquels le secteur de télécommunications fait face.
- Nos employés sont la clé du maintien et de l'amélioration de l'expérience client qui représente l'une de nos forces concurrentielles ainsi qu'une priorité stratégique.
- Retenir nos talents est essentiel pour la continuité de nos activités.
- Nos employés représentent l'un de nos principaux liens avec nos communautés dans les marchés que nous desservons.
- Nos employés sont essentiels au succès de nos acquisitions et à la préservation d'une culture d'entreprise forte et positive.
- Nos employés mettent en œuvre notre stratégie et, par conséquent, sont des moteurs de croissance et de génération de revenus.

Notre main-d'œuvre



Sexe	% d'hommes	64
	% de femmes	36
Âge	% ont moins de 30 ans	13
	% ont entre 30 et 50 ans	59
	% ont plus de 50 ans	28
Pays	% au Canada	67
	% aux États-Unis	33



« Depuis 65 ans, le succès de l'entreprise repose sur nos employés. Nous aspirons à offrir une expérience employé exceptionnelle et nous sommes déterminés à promouvoir une solide culture organisationnelle, axée sur le respect et la collaboration et favorisant le développement et l'épanouissement. Cette approche nous permet d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents. »

- Linda Gillespie, première vice-présidente et chef des ressources humaines d'entreprise chez Cogeco

PLANIFICATION DES EFFECTIFS ET ATTRACTION DES TALENTS

Cogeco a à cœur d'offrir l'égalité en matière d'emploi à toutes les personnes employées ou à la recherche d'un emploi, ainsi que d'attirer et d'embaucher les meilleurs candidats possibles pour les postes disponibles. Au cours de l'année dernière, nous avons revu et mis à jour notre Politique d'acquisition des talents pour tenir compte des systèmes et des procédures qui ont été adoptés pour moderniser et faire évoluer la fonction Ressources humaines. Cette politique repose sur les principes d'équité en matière d'emploi et d'égalité d'accès à l'emploi. Au cours de l'exercice 2022, nous avons renforcé nos liens avec plusieurs fournisseurs, dont The Career Foundation, un organisme sans but lucratif qui a pour mission de faciliter l'intégration sur le marché du travail de personnes de tous les âges et habiletés. De plus, nous avons créé de nouveaux partenariats ou renforcé des liens existants dans le but de mettre notre marque en valeur et d'accroître notre visibilité auprès de candidats d'horizons divers.

Chez Cogeco, nous croyons fermement au principe des promotions à l'interne, autant que possible, et nous nous sommes dotés d'un processus, décrit plus longuement dans la section consacrée à la formation et au perfectionnement des employés, qui permet de repérer et de soutenir les candidats internes à haut potentiel.

Des conditions de travail concurrentielles

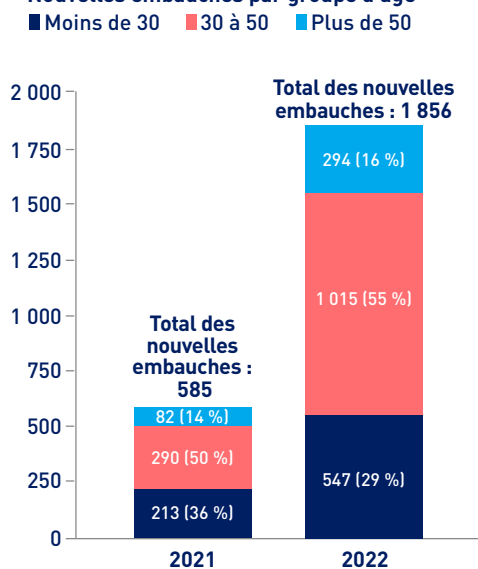
Nous offrons des régimes de rémunération complets pour attirer et fidéliser des employés de haut calibre. Nos régimes de rémunération comprennent des salaires concurrentiels, des avantages sociaux collectifs et des programmes de récompense, notamment des primes, des commissions et un programme d'incitation annuel régi par un processus d'évaluation du rendement fondé sur l'atteinte d'objectifs et la contribution aux résultats d'entreprise. Les avantages sociaux varient selon l'unité d'affaires, mais en règle générale, les employés permanents ont droit à des avantages bien précis tels qu'une assurance vie, une assurance soins médicaux et dentaires, des programmes d'invalidité à long et à court terme, et des régimes d'épargne-retraite. De plus, tous nos employés peuvent participer à un plan d'achat d'actions auquel l'employeur contribue.

Nous avons également adopté des modalités de travail hybrides appelées Flexi Travail ainsi qu'une nouvelle Politique sur le télétravail afin d'offrir des conditions de travail plus souples à nos employés et d'aider ces derniers à atteindre un meilleur équilibre entre leur travail et leur vie personnelle. Les possibilités de télétravail sont souples et varient en fonction du poste occupé et des besoins de l'entreprise.

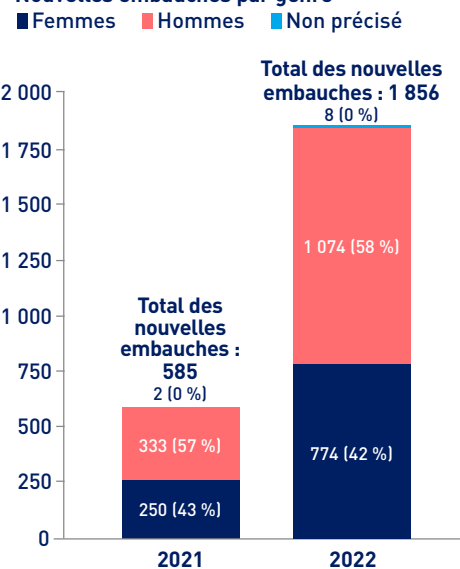
Relations de travail

Notre objectif est de maintenir une relation respectueuse et professionnelle avec les syndicats représentant les membres de nos équipes. C'est donc pour cette raison que les provisions des conventions collectives comprennent des procédures de grief et d'arbitrage bien définies. Certaines provisions, qui contribuent également à cet objectif, sont propres à chaque unité d'affaires. Chez Cogeco Connexion et Cogeco Média, par exemple, des provisions concernant l'existence de comités mixtes syndicat-direction sont en place et ces comités offrent la possibilité de discuter d'importantes questions, tout en maintenant et en améliorant la relation entre les parties. D'autres provisions visent à garantir qu'un préavis sera fourni aux syndicats avant la mise en œuvre de changements importants ayant une incidence sur notre personnel et que des discussions au sujet de ces changements seront tenues. Chez Breezeline, des provisions précisent que les deux parties doivent négocier de bonne foi et nous spécifions clairement que l'entente est soumise à toutes les dispositions contenues dans la National Labor Relations Act (NLRA) qui est gouvernée par le National Labor Relations Board (NLRB).

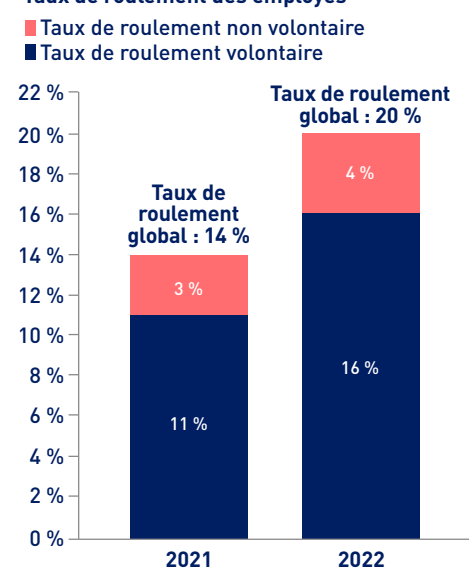
Nouvelles embauches par groupe d'âge



Nouvelles embauches par genre



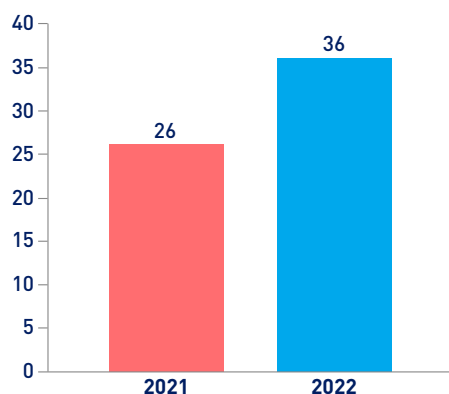
Taux de roulement des employés



MOBILISATION DES EMPLOYÉS

Cogeco accorde beaucoup d'importance à la mobilisation de ses employés. Nous estimons que des employés motivés ont le souci du travail bien fait et qu'ils ont à cœur de contribuer au succès de l'entreprise. Des employés mobilisés sont aussi plus à l'écoute des besoins des clients et seront ainsi mieux placés pour offrir une expérience client qui fera toute la différence. Dans le marché de la main-d'œuvre actuel, où la concurrence est vive pour acquérir les meilleurs talents, le fait qu'une entreprise offre un environnement de travail mobilisant peut être un élément de différenciation clé. En gage de l'importance que nous accordons à la mobilisation du personnel, nous avons lié, depuis l'exercice 2019, une partie de la rémunération variable des cadres et d'autres dirigeants à la réalisation de nos objectifs en la matière.

Net Promoter Score des employés (eNPS)



De meilleurs leaders et de meilleures équipes avec officevibe



L'approche

- Un outil de sondage **intelligent**
- **Anonyme et confidentiel**
- Sondages fréquents pour **déterminer les domaines sur lesquels se concentrer**
- Posez les **bonnes questions** pour établir un dialogue continu, favorable à la mobilisation des collègues



Le but

- **Discuter des résultats**
- **Mettre en œuvre les actions appropriées**
- Promouvoir et **renforcer la mobilisation**



L'aspect "branché"

- **Intuitif, amusant et facile** à utiliser
- Sachez comment les équipes se sentent **en temps réel**
- Engagez-vous dans un dialogue continu, **constructif et authentique**
- **Conseils et rapports personnalisés** basés sur les résultats des sondages



Ce que vous y gagnez

- **Exprimez-vous** et faites-vous entendre sur ce qui compte le plus pour vous
- Soumettez des commentaires anonymes, **quand vous le souhaitez**
- Identifiez les **améliorations possibles** au sein de votre équipe
- **Offre aux gestionnaires des conseils rapides et pratiques** sur l'apprentissage basé sur l'intelligence artificielle (IA) pour soutenir la croissance de votre équipe



La science derrière tout ça

- Sondage conçu par des **experts**
- Fondé sur des **données fiables**



Sondages éclair

Pour créer une expérience employé positive, il faut d'abord veiller à engager et à maintenir un dialogue constant entre employés et gestionnaires. Pour ce faire, nous avons mis en œuvre, au cours de l'exercice 2022, un nouvel outil de sondage éclair qui sollicite l'avis des employés sur 10 facteurs clés de mobilisation, représentant autant d'aspects importants de la vie au travail. Ces sondages mensuels permettent aux employés de faire régulièrement part de leurs commentaires, renforcent le lien de confiance et nous aident à promouvoir et à entretenir une culture d'entreprise saine, tout en favorisant les améliorations continues. Les sujets qui y sont abordés sont variés : processus de travail, travail d'équipe, environnement physique, leadership, reconnaissance, relations avec les collègues et les gestionnaires, et diversité et inclusion.

Les sondages éclair servent à mesurer notre eNPS (indice de recommandation par les employés), conformément à la décision, prise au cours de l'exercice 2022, d'abandonner le score de mobilisation des employés en faveur de l'eNPS pour mesurer la mobilisation de nos employés. L'eNPS mesure la loyauté des employés en leur posant cette question : « Sur une échelle de 0 à 10, dans quelle mesure seriez-vous susceptible de recommander votre employeur à vos parents et amis? »

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

Un des éléments de base de l'expérience employé consiste à offrir de bonnes possibilités de formation et de perfectionnement afin de favoriser la croissance personnelle et professionnelle. La formation et l'éducation assurent un perfectionnement professionnel continu pour améliorer le rendement, les connaissances et les compétences des employés dans leur rôle actuel, tout en les préparant à assumer d'autres responsabilités.

Cogeco a créé un modèle de compétences globales qui décrit les compétences de base (responsabilisation, focus client, collaboration et ouverture au changement) pertinentes pour tous les employés ainsi que les compétences fonctionnelles par groupe d'emplois et les compétences de leadership pour les gestionnaires d'équipes. Les employés sont encouragés à développer les aptitudes correspondant aux compétences pertinentes et disposent d'outils et de ressources pour les aider à réussir.



1Cogeco LEAD est notre cadre centralisé de formation et de perfectionnement, dans lequel nous offrons à nos employés les outils dont ils ont besoin pour diriger, collaborer et se démarquer dans leur travail quotidien. 1Cogeco LEAD a trois objectifs : augmenter le rendement individuel et collectif, accroître la mobilisation des employés et promouvoir et accélérer la transformation de notre culture. Il s'agit d'une expérience qui comprend de multiples façons d'apprendre, qui est alignée sur les plans d'affaires et notre plan stratégique, et qui est conçue pour servir à la fois les nouvelles générations d'employés et les plus expérimentés.



La mise en œuvre de notre feuille de route en matière de formation et de perfectionnement est assurée par le centre d'expertise en développement des talents au sein de l'équipe Talent et expérience employés. Le centre d'expertise en développement des talents travaille avec des partenaires dans toute l'organisation pour concevoir et donner des formations dans des domaines fonctionnels. Les opportunités d'apprentissage offertes à nos employés sont bonifiées par la collaboration avec plusieurs partenaires externes, des consultants et des fournisseurs, notamment l'Institut des cadres de McGill et LinkedIn Learning. De plus amples détails sur certaines des opportunités de perfectionnement offertes à nos employés sont fournis ci-dessous.

PROGRAMME	DESCRIPTION	INDICATEURS
Programme de perfectionnement des cadres et des personnes à haut potentiel 1Cogeco LEAD	Programme offert par l'Institut des cadres de McGill et consistant en un parcours de perfectionnement des cadres d'une durée de 60 heures, échelonnées sur 10 mois. Offert à la haute direction et aux gestionnaires à haut potentiel pour les aider à acquérir des compétences et des attitudes de leadership stratégique, dans le cadre de cinq modules portant respectivement sur l'encadrement, les connaissances financières, l'innovation, le leadership éthique et la gestion du personnel.	- Lancement d'une 4^e cohorte au cours de l'exercice 2022 avec 10 participants bénéficiant de cette expérience. - Nombre total d'heures de formation au cours de l'exercice 2022 : 291.
Expérience du développement du leadership 1Cogeco LEAD (pour les gestionnaires et directeurs de première ligne)	Un parcours d'apprentissage, lancé en août 2021, comprenant 30 heures échelonnées sur 12 mois et prévoyant des activités de développement variées : une séance d'évaluation du leadership et une séance de debriefing, 6 cours d'une demi-journée, des ateliers d'application, des séances de suivi avec le cadre parrain, et plus. Les gestionnaires et directeurs de première ligne suivent une formation et se perfectionnent dans 8 domaines de compétence : renforcer l'engagement et la confiance, l'encadrement axé sur les résultats, la communication efficace, le développement et la fidélisation des talents, l'influence, le réseautage et les partenariats, la promotion de l'innovation, la prise de décisions et l'obtention de résultats, et la gestion du changement.	58 leaders ont terminé le programme en juin 2022 (première « vague » : cohortes 1 à 5) et 81 ont reçu leur attestation en décembre 2022 (deuxième « vague » : cohortes 6 à 10). - Nombre total d'heures au cours de l'exercice 2022 : 3 642. 77 leaders, faisant partie des cohortes 11 à 14, ont entrepris leur formation en septembre 2022 et recevront leur attestation en juin 2023.
LinkedIn Learning	Bibliothèque de vidéos pédagogiques disponibles sur demande et traitant des dernières compétences en affaires, en technologie et en créativité. Des recommandations de cours personnalisées sont fournies dans le but d'aider les employés à réaliser pleinement leur potentiel.	- Nombre de participants au cours de l'exercice 2022 : 1 926 utilisateurs actifs. - Nombre total d'heures de formation suivies : 4 278.
Aide financière pour la formation continue	Il s'agit d'initiatives de perfectionnement des employés dans le cadre de cours suivis en dehors des heures de travail qui permettent de parfaire les compétences et les connaissances pour des postes actuels ou futurs. Les programmes admissibles sont ceux qui mènent à un diplôme ou à un certificat d'un établissement d'enseignement agréé.	Nous déterminons actuellement le processus optimal de suivi des données concernant cette initiative.
Cours de langues	Cours d'anglais et de français donnés en classe ou en ligne.	- Nombre de participants au cours de l'exercice 2022 : 26. - Nombre total d'heures de formation suivies : 500.
Opportunités d'avancement professionnel pour les femmes	Le Réseau des femmes Cogeco (RFC), un des quatre groupes de ressources pour les employés, prépare les femmes à poursuivre leur parcours professionnel et à réussir au travail. Cogeco offre également des possibilités de formation en partenariat avec l'organisme canadien Les femmes en communications et technologie.	Au cours de l'exercice 2022, le RFC a présenté une série d'activités de perfectionnement portant sur des sujets tels que « Bâtir une carrière fructueuse et gratifiante » et « L'ascendance des femmes : changer les habitudes qui nuisent à votre progression », prévoyant notamment une séance d'accompagnement entre collègues sur les habitudes répandues qui nuisent à l'avancement professionnel. De plus, le succès du programme de mentorat du RFC ne se dément pas : plus de 200 femmes ont en effet été mentorées depuis la mise sur pied du programme.

Cogeco mène également des séances d'évaluation des talents et de planification de la relève. Chaque année, le plan de la relève des hauts dirigeants est soumis au conseil d'administration. En effectuant un examen plus approfondi des talents dans le cadre de tables rondes, Cogeco est en mesure d'identifier les personnes à haut potentiel dans l'ensemble de l'organisation qui seront prêtes à assumer de plus grandes responsabilités dans le futur. Ces personnes deviennent des candidats au programme interne de développement du leadership, et se voient offrir d'autres possibilités de perfectionnement destinées à les préparer à ces futurs rôles.

Rendement des employés

Un autre élément essentiel du perfectionnement de nos employés consiste à mesurer leurs réalisations dans le cadre du processus de gestion du rendement, destiné à favoriser leur croissance professionnelle et à permettre l'établissement de leur plan de développement. Chaque année, en début d'exercice, les employés conviennent avec leur superviseur des objectifs de rendement à atteindre, y compris tout programme de formation (interne et externe) convenu d'un commun accord et nécessaire pour les aider à atteindre leurs objectifs. Autant les résultats (le quoi) que les comportements (le comment) sont intégrés dans ce processus de gestion du rendement sous forme d'objectifs et de compétences.

Avec le déploiement, au cours de l'exercice 2021, du module Talent de notre progiciel de gestion intégré, l'organisation est officiellement passée à une approche plus permanente et continue de la gestion du rendement dans toutes les unités d'affaires. Des rétroactions et des rencontres de mi-année pour assurer le suivi des objectifs et des compétences font dorénavant partie du processus. Des niveaux d'expertise pour chaque compétence ont été mis en correspondance avec les niveaux de carrière afin de préparer la relève, les parcours professionnels et le perfectionnement. À la fin de l'année, tous les employés sont invités à s'auto-évaluer. Le processus global est lié à la rémunération et prévoit des primes de rendement individuel et collectif, en fonction du niveau et du rôle de chaque employé.

SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Cogeco s'engage à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire à tous les employés, bénévoles et partenaires d'affaires. Pour nous, il ne s'agit pas que de notre obligation de diligence, mais d'une pratique commerciale importante qui permet de réduire les coûts liés aux maladies et aux accidents, de faire baisser les taux d'absentéisme et de roulement, d'accroître la qualité des services et la productivité et d'améliorer le moral des employés. Pour affirmer notre engagement en matière de santé, de sécurité et de bien-être, nous avons assujéti une partie de la rémunération variable des cadres et autres dirigeants à la réalisation des objectifs fixés à cet égard.

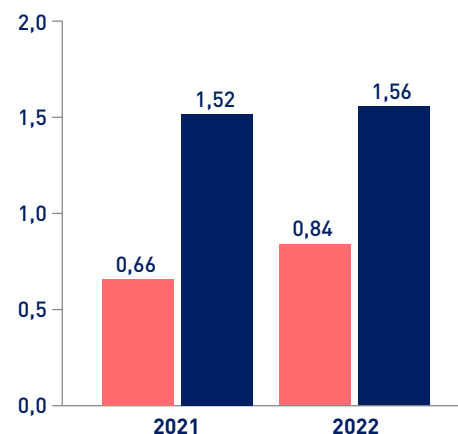
La structure de Cogeco prévoit des fonctions consacrées à la gestion de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail. Nous avons des politiques qui soulignent l'engagement de la direction en matière de santé et de sécurité et qui rappellent aux employés qu'il incombe à chacun de faire en sorte que le milieu de travail soit sain et sécuritaire, et de collaborer avec ses collègues à cette fin. Les politiques et les procédures sont revues périodiquement pour s'assurer qu'elles répondent aux exigences de la loi et qu'elles sont conformes aux meilleures pratiques du secteur. Chaque employé reçoit une formation adaptée en fonction de ses tâches afin que les risques associés à ces dernières soient communiqués et gérés de manière adéquate.

Participation des employés

Nous avons mis en place des comités mixtes de santé et sécurité en milieu de travail, conformément aux lois et réglementations applicables du pays, de la province ou de l'État. Ces comités sont présents à travers l'organisation pour veiller à ce que toute préoccupation en matière de santé ou de sécurité soit cernée et abordée de manière proactive.

Taux des accidents du travail Accidents par 200 000 heures travaillées

■ Fréquence des accidents avec arrêt de travail
■ Fréquence totale des accidents enregistrables



Risques, dangers et mesures d'atténuation

Le degré de risques et de dangers en matière de santé et de sécurité varie d'une unité d'affaires à l'autre. Les facteurs de risque les plus élevés sont associés à nos unités d'affaires dans le segment des télécommunications. Nous privilégions une approche collaborative et préventive en matière de santé et sécurité et, à ce titre, chacun est encouragé à signaler les dangers que nous nous efforçons ensuite d'atténuer ou d'éliminer. Étant donné le grand nombre de sous-traitants auxquels nous faisons appel pour nos projets, il est également important pour Cogeco d'atténuer les risques liés aux sous-traitants et aux clients. Nous exigeons de toutes nos parties prenantes qu'elles se conforment aux règlements de sécurité internes de Cogeco et de l'industrie. Chez Cogeco Connexion, nous assurons le suivi des certifications et des informations de conformité des tiers et nous fournissons des formations, des orientations et des initiations lors du démarrage de nouvelles relations d'affaires. Nous mettons les informations pertinentes à la disposition de tous nos sous-contractants en ligne afin d'accroître la diligence raisonnable, de réduire la responsabilité, et de faciliter la production de rapports pour une meilleure gestion des sous-contractants.

Comités mixtes de santé-sécurité au travail

Qui siège aux comités?

- Tous les postes pour lesquels il existe des dangers inhérents ou des dangers plus fréquents sont représentés au sein des comités. Toutefois, dans le cas de certains groupes peu nombreux ou dans de plus petites régions, il arrive qu'aucun travailleur ne se porte volontaire pour représenter son groupe au sein du comité.

Quel est le rôle des comités?

- S'assurer que toutes les questions de santé-sécurité sont abordées.
- Cerner et communiquer les dangers dans le milieu de travail, les procédures de travail sécuritaire et les renseignements relatifs à la conformité en matière de sécurité comme l'exigent les règlements applicables.
- Mener des inspections de santé-sécurité mensuelles au Canada.
- Gérer les processus d'enquête sur les incidents lorsque cela est nécessaire et mettre en place des mesures préventives et correctives pour améliorer la santé-sécurité au sein de l'organisation.

À quelle fréquence se rencontrent les comités?

- Selon le comité et la région, les rencontres sont mensuelles ou trimestrielles. Les comités de santé-sécurité au travail se réunissent neuf fois par année.

Quel type de formation les membres de ces comités reçoivent-ils?

- Les membres du comité de santé-sécurité suivent une formation sur les enquêtes sur les incidents et les inspections en milieu de travail. Des personnes occupant d'autres postes, comme les gestionnaires sur le terrain et les employés de notre centre de distribution, suivent aussi cette formation. Au Canada, il y a aussi de la formation sur le cadre légal relatif à la santé-sécurité.

Formation

Dans l'ensemble de l'organisation, les employés reçoivent une formation en matière de santé et de sécurité afin que les risques inhérents à leur travail soient réduits. Chez Cogeco Connexion, nous offrons des causeries mensuelles sur la sécurité à tous les gestionnaires et une formation continue et propre à chaque rôle est donnée à tous les employés. Nous nous appuyons également sur des documents précis d'analyse des risques professionnels et des exigences physiques pour orienter le contenu de notre formation. Chez Breezeline, les personnes occupant un rôle de soutien technique et sur le terrain disposent d'une vaste bibliothèque en ligne sur la sécurité et sont tenues de participer à des réunions hebdomadaires sur la sécurité. Les sujets de ces réunions sont choisis par les responsables locaux pour refléter les problèmes et les tendances locales en matière de sécurité. De plus, Breezeline a établi un partenariat avec l'organisation Safety Business and Learning Resources (BLR) afin d'offrir les formations de l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA) et des formations propres à chaque État.

Principales initiatives en matière de santé, de sécurité et de bien-être

Nous ne cessons d'améliorer nos pratiques et processus en matière de santé, de sécurité et de bien-être afin de favoriser le bien-être de nos employés. Voici quelques initiatives clés mises en œuvre au cours des deux dernières années :

- Création d'un forum, au sein de la direction de Cogeco Connexion, chargé d'examiner et de discuter des accidents avec arrêt du travail afin de dégager les causes profondes et les mesures correctives. L'objectif est d'accroître la responsabilisation et de faciliter des changements positifs dans l'ensemble de l'organisation.
- Lancement d'un processus de vérification et d'examen complets de tous les programmes et projets relatifs à la santé, à la sécurité et au bien-être menés au cours des trois dernières années chez Cogeco Connexion afin de déterminer les principaux domaines d'intervention pour les années à venir.
- Démarrage d'une opération de mise à jour et de normalisation des processus de santé et de sécurité pour l'équipe des opérations techniques de Breezeline qui sera ensuite élargie pour inclure les employés et les sous-traitants.
- Mise en œuvre d'un modèle de gouvernance en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail chez Cogeco Connexion, comprenant la redéfinition des rôles et des responsabilités de toutes les parties prenantes dans l'ensemble de l'organisation ainsi que la nomination, parmi les cadres, de champions de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail. De plus, un comité directeur chargé de la santé, de la sécurité et du bien-être a été mis sur pied et, au début de 2022, une formation a été donnée à tous les membres de ce comité et aux gestionnaires concernés. L'objectif de ce nouveau modèle est d'accroître la sensibilisation et la responsabilisation en matière de santé, de sécurité et de bien-être à tous les échelons de l'organisation et de permettre une communication ascendante et descendante optimale, en complément des activités des comités de sécurité régionaux existants.
- Optimisation d'un nouveau portail en ligne tiers chez Cogeco Connexion, destiné à aider à aider l'équipe de santé, sécurité et bien-être à répertorier les dangers, à évaluer les risques et à enquêter sur les incidents ainsi qu'à gérer les sous-traitants.
- Utilisation de notre progiciel de gestion intégré pour commencer à effectuer le suivi de la formation annuelle en santé et sécurité pour tous les nouveaux employés et les employés actuels afin de créer une approche de gestion cohérente dans les différentes unités d'affaires.

Promotion du bien-être des employés

Nous offrons différents avantages ainsi que des initiatives visant à promouvoir le recours aux services de santé et aux services d'aide non liés à l'emploi. L'un de nos principaux programmes à cet égard est le Programme d'aide aux employés, qui permet aux employés et à leurs familles d'avoir accès à des consultations confidentielles et aux services de professionnels externes pour résoudre les problèmes et les défis de nature personnelle.

Objectifs du programme d'aide aux employés

- Atteindre un bien-être personnel;
- Gérer les relations et les enjeux familiaux;
- Résoudre les problèmes liés au milieu de travail;
- Lutter contre les dépendances;
- Trouver des ressources pour les soins aux enfants et aux personnes âgées;
- Obtenir des conseils financiers et juridiques;
- Comprendre la nutrition et privilégier la santé.

Mois de la sensibilisation à la santé mentale

Dans le cadre du Mois de sensibilisation à la santé mentale, des rencontres ont été organisées pour sensibiliser les employés aux questions de santé mentale, et des activités axées sur le bien-être leur ont été proposées : yoga, méditation et cours en ligne (p. ex., des webinaires sur l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et la manière de gérer les effets de la fatigue). Un abonnement à la plateforme Headspace a aussi été offert aux employés. Cette application, l'une des meilleures sur le marché dans le domaine de la méditation et de la pleine conscience, propose un contenu convivial visant à aider les utilisateurs à gérer leur stress, à mieux dormir et, de manière plus générale, à améliorer leur concentration et leur rendement.



L'aménagement des bureaux de Cogeco à Burlington (Ontario), au Canada. Cogeco a installé des postes de travail ajustables dans bon nombre de ses locaux pour favoriser le bien-être de ses employés.

Au cours de l'exercice 2022, le taux d'absentéisme chez nos employés était de 3 %.

Des employés engagés ont mis sur pied le Club actif Cogeco qui promeut la santé et l'activité physique chez les collègues par le biais de clubs de marche, de course et de cyclisme. Bon nombre de nos collègues ont ainsi participé à des événements virtuels ou en personne, en plus de partager des photos et des récits de leurs activités par le biais d'un groupe privé sur les médias sociaux.

Engagement communautaire et philanthropie

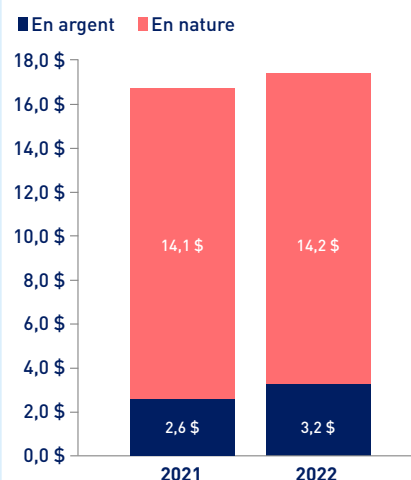
Chez Cogeco, nous avons à cœur de faire prospérer nos communautés. Nous œuvrons à enrichir la vie des gens en favorisant les liens humains et en développant des communautés dynamiques.

Au quotidien, nous participons à une croissance durable et inclusive par notre contribution à l'inclusion numérique et notre longue tradition d'engagement social et implication communautaire. Nous croyons en effet que des communautés fortes sont le fondement d'une société dynamique et inclusive, et nous demeurons déterminés à agir en tant qu'entreprise citoyenne responsable, non seulement en fournissant des services de haute qualité, mais aussi en appuyant des initiatives locales dont la réussite nécessite un soutien extérieur. En tant que société établie dans de nombreuses communautés locales au Canada et aux États-Unis, Cogeco cherche à soutenir des événements, des activités et des organisations qui se consacrent au bien-être durable de ses communautés. Nous sommes très fiers d'affecter des équipes locales au service de nos clients, de répondre aux besoins de connectivité de nos communautés par le biais de notre réseau à large bande au Canada et aux États-Unis ainsi que par notre réseau dynamique de stations de radio à l'échelle

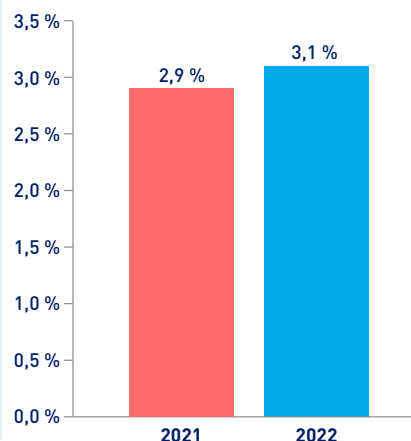
Au cours de l'exercice 2022, pour la troisième année consécutive, Cogeco a reçu la certification « Entreprise généreuse » d'Imagine Canada, qui reconnaît l'excellence et le leadership des entreprises en matière d'investissement communautaire.

du Québec, et d'investir dans la vie sociale, économique et culturelle des communautés. Chaque année, nous témoignons notre soutien aux communautés où nous exerçons nos activités en investissant des millions de dollars en dons en argent et en nature dans des initiatives locales, comme le montre le graphique ci-dessous.

Dons en argent et en nature (millions \$ CA)



Dons en % des bénéfices avant impôts



« En tant qu'entreprise engagée et profondément enracinée dans de nombreuses communautés locales, Cogeco est fière de soutenir de multiples organismes à but non lucratif dédiés à répondre aux besoins des régions que nous desservons. »

– Marie-Hélène Labrie, première vice-présidente et chef des affaires publiques, des communications et de la stratégie chez Cogeco



Fonds pour la diversité
et l'inclusion

**Promouvoir
l'égalité!**



Fonds pour l'éducation
et l'entrepreneuriat

Inspirer le succès!



Fonds pour l'environnement

**Agir de
manière durable!**



Fonds pour la connectivité

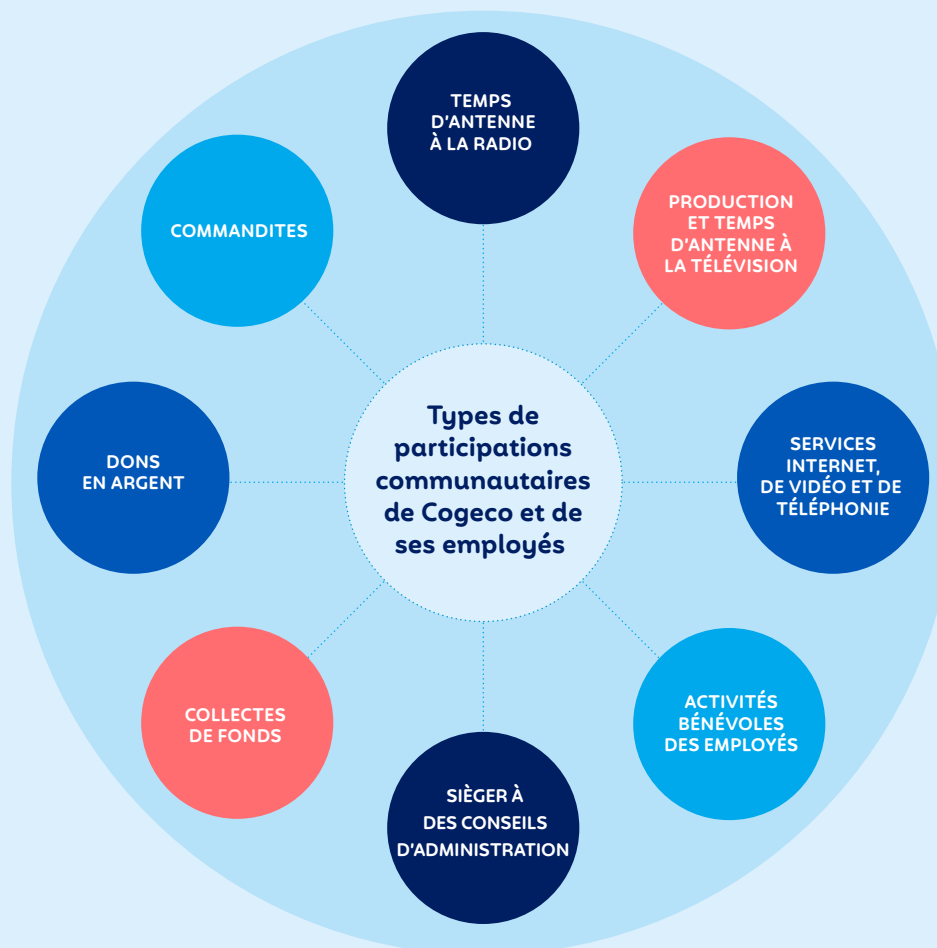
**Connectés plus
que jamais!**

La stratégie d'entreprise de Cogeco en matière d'activités philanthropiques s'articule autour de quatre fonds, identifiés ci-contre, qui répondent aux besoins de nos différentes communautés, tout en reflétant les valeurs de Cogeco et en respectant notre mission. Au cours de l'exercice 2022, Cogeco a plus que doublé ses investissements philanthropiques dans le domaine de la diversité et l'inclusion, par rapport à l'exercice précédent, et a augmenté de 26 % son financement d'initiatives dans le domaine de l'environnement.

Chaque unité d'affaires gère ses propres actions communautaires et met en place des initiatives axées sur les communautés et répondant aux besoins particuliers de ces dernières. Qu'il s'agisse de la production et du temps d'antenne sur nos chaînes de télévision communautaire et stations de radio, de la participation aux événements des chambres de commerce locales, du soutien aux organismes à but non lucratif locaux ou de la collecte de fonds dans le cadre de courses/marches

communautaires, il existe de nombreuses façons de contribuer à changer les choses là où nous vivons et travaillons.

Au cours de l'exercice 2022, nous avons soutenu plus de 600 organismes à but non lucratif au Canada et aux États-Unis et fait don de plus de 200 heures de temps d'antenne sur les ondes de nos stations de radio.



Comment nous faisons une différence dans nos communautés

Renforcer la cohésion communautaire grâce à notre réseau de télévision communautaire, nos plateformes de communication et nos stations de radio.

Au Canada, les chaînes de télévision communautaires de Cogeco, NousTV au Québec et YourTV en Ontario, sont de puissants compléments à nos activités de dons et de commandites. Nos 33 chaînes NousTV/YourTV produisent et diffusent une programmation locale accessible, axée sur les besoins et les aspirations des communautés. Les émissions diffusées sur NousTV/YourTV sont produites avec l'aide de bénévoles qui contribuent au contenu de nos stations. Nos chaînes communautaires sont financées par un pourcentage réglementé du chiffre d'affaires brut provenant de nos services vidéo. Sur le plan des activités radiophoniques, en plus de nos dons de temps d'antenne en faveur de causes locales, Cogeco Média offre gratuitement les services de Cogeco Nouvelles à cinq stations régionales. Aux États-Unis, Breezeline utilise ses plateformes



« La communauté est au cœur de tout ce que nous faisons chez Cogeco. Nos chaînes YourTV et NousTV nous permettent de continuer à établir des liens avec les communautés que nous desservons, grâce à notre soutien à la programmation locale qui non seulement est centrée sur nos communautés, mais aussi créée par les membres de la communauté eux-mêmes. »

– Johanne Hinse, vice-présidente,
Croissance régionale et développement
d'affaires chez Cogeco Connexion

de communication pour fournir un soutien en nature aux organismes à but non lucratif et de bienfaisance locaux, soit en faisant directement la promotion de leurs organismes en diffusant leurs messages d'intérêt public, soit en créant des publicités pour les organismes et en les diffusant gratuitement.

Au cours de l'exercice 2022, Breezeline a lancé son programme d'impact communautaire promouvant la littératie numérique et l'utilisation responsable de la technologie. Le programme soutient également la sécurité en ligne et les initiatives STIM (sciences, technologie, ingénierie, mathématiques) pour les jeunes femmes. Breezeline soutient plus d'une demi-douzaine d'organisations à but non lucratif pour promouvoir ces objectifs dans ses communautés.

Renforcer notre impact par la collecte de fonds

Cogeco utilise différents outils pour collecter des fonds et amplifier le message et l'impact du soutien aux organismes communautaires. Les chaînes de télévision communautaires NousTV/YourTV, par exemple, offrent des possibilités de financement aux organismes à but non lucratif par l'entremise de TV-Bingo et de téléthons, Cogeco Média fait la promotion des efforts particuliers de collecte de fonds des organismes par l'entremise de ses stations de radio, et Breezeline utilise des insertions multicanaux. De plus, tous les employés peuvent participer à des événements et à des campagnes de collecte de fonds.

Centres d'appels et techniciens locaux

Chez Cogeco, nous vivons et travaillons dans les localités que nous desservons. Nous sommes déterminés à offrir à nos clients un service à la clientèle et un soutien technique locaux, assurés par des professionnels embauchés dans les communautés où nous exerçons nos activités. En embauchant ces équipes localement, si possible, nous contribuons à l'économie locale, tout en obtenant des informations sur les besoins de nos communautés.



Cogeco soutient également les causes qui sont importantes pour nos collègues. Dans le cadre de notre programme d'engagement communautaire, les employés qui participent aux activités bénévoles d'un organisme sans but lucratif et qui ont consacré au moins 50 heures à cette action bénévole peuvent recevoir de Cogeco un don de 250 \$ à remettre à l'organisation concernée.

Partenariats

Afin d'optimiser l'impact positif de nos projets dans nos communautés, nous travaillons souvent en partenariat avec d'autres groupes locaux. Voici quelques exemples de nos partenariats à long terme.



AMPHITHÉÂTRE COGECO, À TROIS-RIVIÈRES

Depuis 2015, Cogeco met la culture à l'avant-scène par l'entremise de son partenariat avec l'Amphithéâtre Cogeco, à Trois-Rivières. Ce superbe théâtre extérieur de 9 000 places, situé au confluent du fleuve Saint-Laurent et de la rivière Saint-Maurice, stimule le développement économique et touristique de la Mauricie et des régions avoisinantes. Cogeco soutient ces installations par le biais de contributions financières ainsi que du temps d'antenne gratuit dans nos stations de radio de Montréal, de la ville de Québec, de Sherbrooke et de Gatineau afin de promouvoir les événements qui se déroulent dans l'amphithéâtre. De plus, Cogeco fournit gracieusement les services Internet, de vidéo et de téléphonie.



CONSERVATION DE LA NATURE CANADA

En complément de l'engagement ferme de Cogeco à réduire son empreinte environnementale par l'entremise de différentes initiatives, le partenariat de cinq ans avec Conservation de la nature Canada (CNC) s'est imposé naturellement. Ce partenariat permet à Cogeco de contribuer directement à la conservation d'aires naturelles majeures au Québec et à la protection de la nature au Canada. CNC est la force rassembleuse au pays pour la sauvegarde de la nature. Par la conservation permanente de vastes territoires, CNC apporte des solutions à la double crise du déclin rapide de la biodiversité et des changements climatiques.



GARDE ARTS CENTER

La mission du Garde Arts Center est de mobiliser, d'enrichir, de divertir, d'éduquer et d'inspirer la grande région du comté de New London, au Connecticut. Pour ce faire, le centre protège et exploite un théâtre historique dont les installations servent de lieu de rassemblement culturel central et de ressource éducative. Il sert ainsi à mobiliser la communauté autour de projets et d'événements. Il accueille de nombreux événements, allant de la présentation de jeunes talents locaux à des débats politiques. Breezeline s'associe au Garde Arts Center en soutenant la série de films «Winter in Summer» qui dure 3 mois et présente plus de 20 films. Grâce à notre parrainage, le Garde Arts Center est en mesure d'offrir à la population des billets et des laissez-passer à bas prix pour la série. La marque Breezeline est bien en vue dans l'ensemble de l'établissement ainsi que dans un salon ouvert toute l'année où sont organisées des activités après les projections.



FONDATION DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Cogeco a à cœur de promouvoir l'inclusion sociale, la diversité et l'égalité dans nos communautés, ainsi que de promouvoir l'équité et l'inclusion numériques pour favoriser une croissance durable. Cogeco a conclu un partenariat de cinq ans avec la Fondation de l'Université Laval afin de mettre sur pied un programme de maîtrise sur la diversité, l'équité et l'inclusion conçu sur mesure. La photo ci-haut a été prise lors d'un événement où les quatre premiers diplômés du programme ont présenté leurs projets. Cogeco a également signé une entente de cinq ans prévoyant la création du Fonds pour les communautés connectées Cogeco. Ce fonds associe connectivité, accessibilité et développement humain et communautaire en aidant à financer des projets de recherche ou de formation visant le développement des personnes et des communautés et exigeant le recours aux technologies de l'information et de la communication.

Journée d'engagement communautaire 1Cogeco

En septembre 2022, les employés de Cogeco au Canada et aux États-Unis se sont réunis pour organiser notre deuxième « Journée d'engagement communautaire 1Cogeco ». Cette initiative à l'échelle de la société consiste à consacrer une journée par an à travailler ensemble pour faire avancer une cause afin de soutenir nos communautés. Le thème choisi par les employés pour l'exercice 2022 était « *S'enraciner dans nos communautés* », et des activités de plantation d'arbres et de nettoyage de rives ont été organisées dans les principales régions d'Amérique du Nord où nous vivons et exerçons nos activités. Ces activités ont mis en évidence notre engagement à soutenir nos communautés et à réduire notre empreinte environnementale, qui constituent des leviers fondamentaux de la stratégie de développement durable de Cogeco. En tout, cette deuxième journée d'engagement communautaire 1Cogeco a mis à contribution 480 employés dans 22 communautés au Canada et aux États-Unis, ce qui a apporté un soutien à 23 organismes à but non lucratif.

Principales initiatives

La liste ci-dessous n'est qu'un aperçu du grand nombre de projets et d'initiatives mis en œuvre au cours de l'exercice 2022 pour soutenir nos communautés.

- Pour venir en aide à la population de l'Ukraine, Breezeline et Cogeco ont fait un don conjoint de 50 000 \$ au Comité international de la Croix-Rouge (CICR) et à la Société canadienne de la Croix-Rouge afin d'aider à acheminer une aide humanitaire aux personnes touchées par la crise.
- Breezeline a apporté un soutien à des sections locales du YMCA à Johnstown (Pennsylvanie) et Aiken (Caroline du Sud). Ces organismes sans but lucratif renforcent les communautés en mettant l'accent sur la mise en valeur du potentiel des jeunes, l'amélioration de la santé et du bien-être, et le soutien et l'engagement en faveur de la collectivité.
- Dans le cadre d'un partenariat de trois ans, Cogeco Connexion a continué d'appuyer le programme de vélos en libre-service Bike Share de la ville de Hamilton, en Ontario, un moyen de transport très apprécié de ses 39 000 utilisateurs aux quatre coins de la ville. Le partenariat avec Hamilton Bike Share met un système de transport pratique, abordable et durable à la portée de la population de Hamilton. Pour la troisième année consécutive, Cogeco Média a apporté son soutien à Bixi, un service semblable offert à Montréal.
- Cogeco Connexion a témoigné son soutien aux communautés de manière innovante à l'été de 2022 en créant une solution de collecte de fonds « clé en main » à l'intention des organismes communautaires. La société a ainsi invité les organismes locaux à utiliser son kiosque sans frais lors de festivals pour vendre aux festivaliers la Connexion, une bière sans alcool brassée collaborativement. Les organismes locaux ont tout vendu sur place et ont pu conserver le produit des ventes.



Approvisionnement durable

LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DE COGECO

Cogeco est déterminée à appliquer des pratiques durables en matière de chaîne d'approvisionnement, car nous estimons que de telles pratiques ont un effet positif sur nos opérations et profitent à nos clients et à nos communautés.

Ces pratiques sont également importantes dans la mesure où elles mettent notre organisation à l'abri de diverses éventualités qui pourraient perturber les chaînes d'approvisionnement. Nous faisons actuellement des affaires avec approximativement 3 200 fournisseurs directs, nos principales catégories de dépenses étant : équipements et services réseau (équipement de base et d'accès), logiciels et matériel informatique, équipements d'abonnés (y compris les modems et les décodeurs) et services professionnels et de construction. Nos fournisseurs ne changent pas de saison en saison.

L'objectif premier de notre stratégie d'approvisionnement, telle que l'a conçue l'équipe responsable de cette fonction, est de nous conférer un avantage commercial en conjuguant une approche intégrée de l'optimisation des coûts et une mentalité qui privilégie l'innovation. Cette stratégie axée sur l'action vise à optimiser le coût total de possession pour générer de la valeur, à favoriser l'innovation en partenariat avec nos fournisseurs, et à tirer parti des synergies au sein du groupe, dans la mesure du possible. Pour appuyer cette stratégie, nous avons établi une feuille de route d'approvisionnement et de développement durable visant à assurer l'intégration des meilleures pratiques ESG dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. Comme le montre l'infographie à droite, l'équipe chargée de l'approvisionnement collabore étroitement avec plusieurs services de Cogeco pour veiller à ce que nos interactions avec nos fournisseurs soient conformes aux politiques et directives des diverses fonctions, y compris celles de l'équipe de développement durable.



« Chez Cogeco, nous valorisons l'importance de bâtir une chaîne d'approvisionnement résiliente et durable grâce aux relations solides que nous entretenons et continuons de bâtir avec nos fournisseurs. »

– Martin Grenier, vice-président,
Approvisionnement chez Cogeco



Intégrer des pratiques d'approvisionnement durable

Compte tenu de la nature complexe et mondialisée de notre chaîne d'approvisionnement, nous devons composer avec divers risques sociaux, environnementaux et éthiques connexes. La société s'est donc dotée de politiques et de mécanismes exigeant qu'elle fasse des affaires avec des fournisseurs qui démontrent un solide engagement envers le développement durable et les comportements éthiques. Parmi les mesures d'intégration des pratiques durables dans nos processus d'approvisionnement, citons :

- L'intégration de sections relatives aux pratiques ESG et à l'éthique dans notre Politique sur l'approvisionnement qui renforcent l'importance que nous accordons aux droits de la personne, à la promotion de la diversité et à l'approvisionnement local.
- L'ajout de critères ESG dans notre processus de sélection des principaux fournisseurs. Depuis l'exercice 2019, toutes les unités d'affaires intègrent des critères sociaux et environnementaux dans leurs processus de demandes de propositions. Nous avons non seulement augmenté la pondération des critères ESG dans la note globale attribuée aux fournisseurs, nous avons aussi ajouté de nouveaux éléments environnementaux et sociaux.
- La mise en œuvre d'un Code de conduite des fournisseurs, exprimant à nos fournisseurs que nous nous attendons à ce qu'ils ne se contentent pas de se conformer à la loi, afin de renforcer la responsabilité sociale et environnementale ainsi que l'éthique des affaires. Nous révisons et mettons à jour régulièrement ce code de conduite afin de veiller à ce qu'il traite des sujets ESG les plus pertinents et les plus pressants.

- L'instauration d'un processus de suivi du nombre de fournisseurs locaux et issus de la diversité qui nous permet de mesurer les progrès réalisés et d'identifier les opportunités d'amélioration. Pour faciliter ce suivi, nous nous sommes associés à Women Business Enterprises Canada, qui passe en revue notre bassin de fournisseurs et produit un rapport précisant quels fournisseurs font partie de groupes sous-représentés : femmes, minorités visibles, Autochtones, anciens combattants, LGBTQ2S+, etc.

Principes sous-tendant le Code de conduite des fournisseurs de Cogeco

- Respect des droits de la personne
- Conditions de travail favorables
- Valorisation de la santé et de la sécurité en milieu de travail
- Respect de l'environnement
- Conduite éthique et responsable

Notre Code de conduite des fournisseurs est conforme aux normes internationales

- Principes directeurs de l'Organisation des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne
- Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux Principes et droits fondamentaux au travail
- Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies



Principales initiatives

Au cours des deux dernières années, l'équipe chargée de l'approvisionnement a réalisé des progrès importants dans la concrétisation de notre programme d'approvisionnement durable. Un résumé des principales initiatives (mises en œuvre ou en cours de réalisation) est présenté ci-dessous.

SOCIAL	ENVIRONNEMENT	SOCIAL	GOVERNANCE
DIVERSITÉ DES FOURNISSEURS Créer une chaîne d'approvisionnement plus inclusive et plus diversifiée	RÉDUCTION DES GES Réduire les émissions dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement	APPROVISIONNEMENT LOCAL Générer des retombées socioéconomiques dans les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons	CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS Veiller à nous associer à des entreprises qui sont engagées envers le développement durable et les comportements éthiques
Nous avons établi des partenariats avec le Women Business Enterprises Canada (WBE Canada) et le Réseau des Femmes d'affaires du Québec (RFAQ) afin d'accélérer nos efforts de diversification de nos fournisseurs en soutenant des entreprises appartenant à des femmes. De plus, Cogeco est sur le point de lancer son nouveau programme de diversité des fournisseurs qui vise à créer des occasions d'affaires justes et équitables en donnant l'opportunité à un bassin diversifié de fournisseurs de répondre à des appels d'offres et en renforçant leurs capacités en la matière. Ce programme nous permettra à la fois d'améliorer nos résultats dans ce domaine et d'offrir un soutien accru aux communautés que nous desservons.	Nous avons établi une cible de réduction de nos émissions de portée 3 fondée sur la science et approuvée, exigeant que 50 % de nos fournisseurs, en fonction des dépenses, établissent des cibles de réduction des émissions de portée 1 et 2 fondées sur la science d'ici 2025. Au cours de l'exercice 2022, 24 % de nos fournisseurs (en fonction des dépenses)¹ s'étaient fixé une cible de réduction de leurs émissions fondée sur la science ou comptaient le faire. Pour obtenir des détails sur notre stratégie visant à réduire nos émissions dans notre chaîne d'approvisionnement et sur les mesures mises en œuvre, consultez notre Plan d'action pour le climat et rapport GIFCC.	Nous avons amélioré deux aspects du suivi de l'approvisionnement local : - Nous assurons actuellement le suivi de nos dépenses pour chaque province et chaque État où nous exerçons nos activités. - Nous surveillons également la participation des fournisseurs locaux à nos processus officiels de sollicitation (demandes d'information, de propositions ou de soumissions). Armés de ces renseignements, nous entreprenons d'élargir les possibilités d'achat local et menons une campagne interne de sensibilisation aux avantages des achats locaux.	Nous avons poursuivi le dialogue avec nos plus importants fournisseurs pour nous assurer qu'ils ont pris connaissance du Code de conduite des fournisseurs ou que nous avons approuvé leurs normes en matière de développement durable. Nous avons réussi à ce que 100 % de nos 100 principaux fournisseurs prennent connaissance du Code de conduite des fournisseurs et s'engagent à s'y conformer.

1. Parmi les fournisseurs représentant 100 000 \$ CA ou plus de dépenses au cours de l'exercice 2022.



« Au Réseau des Femmes d'affaires du Québec, notre mission vise à accélérer la croissance et le développement des femmes d'affaires du Québec. Nous sommes heureuses de pouvoir compter Cogeco en tant que membre de notre Cercle des Leaders de la diversité des fournisseurs. Par son implication, Cogeco soutient notre mission en travaillant en étroite collaboration avec nos autres membres sur des actions concrètes ayant pour objectif d'appuyer l'entrepreneuriat au féminin. »

- Ruth Vachon, présidente-directrice générale du Réseau des femmes d'affaires du Québec



« La vision de Women Business Enterprises Canada est de donner aux entreprises appartenant à des femmes les moyens de réussir. Par sa participation à notre conseil d'administration, à notre comité de certification, à nos tables rondes et à de nombreux autres événements et activités, Cogeco est un partenaire formidable de la réalisation de cet objectif. »

- Silvia Pencak, présidente-directrice générale de Women Business Enterprises Canada (WBE Canada)



CDP a inclus Cogeco dans son classement des leaders en matière de mobilisation de ses fournisseurs, reconnaissant ainsi les efforts investis pour intensifier l'action en faveur du climat dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

SECTION 5

Transparence



Dans cette section

Index du Global Reporting Initiative (GRI) p. 71

Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) p. 78

À propos de ce rapport p. 80

Index du Global Reporting Initiative (GRI)

Ce rapport a été préparé conformément aux normes du GRI. L'index ci-dessous indique où vous pouvez trouver les informations relatives à chaque critère GRI, soit dans le présent Rapport ESG et de développement durable 2022 (RED), le supplément de données ESG (ESG), le Rapport annuel 2022 de Cogeco inc. (RA), le Plan d'action pour le climat et rapport GIFCC pour l'année 2022 (PACG), la Circulaire d'information 2022 (CI) ou notre Code d'éthique (CE). Pour certains indicateurs, nous avons ajouté à l'index un bref énoncé avec des commentaires ou des informations supplémentaires.

Pour accéder aux documents dont il est fait mention, cliquez sur ces liens : [Rapport annuel 2022 de Cogeco inc.](#) - [Supplément de données ESG](#) - [Plan d'action pour le climat et rapport GIFCC pour l'année 2022](#) - [Circulaire d'information 2022](#) - [Code d'éthique](#)

NORMES UNIVERSELLES		
NORME	INDICATEUR CONNEXE	SOURCE OU COMMENTAIRES/INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES
Principes de base	1-1 Appliquer les principes de communication de l'information	RED : Transparence/Index du Global Reporting Initiative (GRI)
	1-2 Rendre compte des informations prévues dans <i>GRI 2 : General disclosures 2021</i> (Divulgations générales 2021)	RED : Transparence/Index du Global Reporting Initiative (GRI)
	1-3 Déterminer les sujets matériels	RED : Transparence/Index du Global Reporting Initiative (GRI); Le développement durable chez Cogeco/Principaux sujets de développement durable/Mobilisation des parties prenantes et principaux sujets de développement durable
	1-4 Rendre compte des informations prévues dans <i>GRI 3 : Material topics 2021</i> (Sujets matériels 2021)	RED : Transparence/Index du Global Reporting Initiative (GRI); Le développement durable chez Cogeco/Principaux sujets de développement durable/Mobilisation des parties prenantes et principaux sujets de développement durable
	1-5 Rendre compte des informations prévues dans les normes thématiques du GRI relatives à chaque sujet matériel	RED : Transparence/Index du Global Reporting Initiative (GRI)
	1-6 Justifier les informations omises et les exigences auxquelles l'organisation n'est pas en mesure de se conformer	RED : Transparence/Index du Global Reporting Initiative (GRI)
	1-7 Publier un index du contenu en rapport avec les sujets du GRI	RED : Transparence/Index du Global Reporting Initiative (GRI)
	1-8 Fournir une déclaration d'utilisation	Cogeco a communiqué les informations citées dans cet index GRI pour la période allant du 1 ^{er} septembre 2021 au 31 août 2022, en se référant aux normes du GRI.
	1-9 Aviser le GRI	Cogeco va aviser GRI de l'utilisation de ses normes.

NORMES UNIVERSELLES		
NORME	INDICATEUR CONNEXE	SOURCE OU COMMENTAIRES/INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES
Information générale	2-1 Détails concernant l'organisation	RED : Le développement durable chez Cogeco/À propos de Cogeco/Profil de l'entreprise
	2-2 Entités couvertes dans les informations sur le développement durable communiquées par l'organisation	Toutes les entités incluses dans les rapports financiers de Cogeco inc. (Cogeco Connexion, Breezeline, et Cogeco Média) sont incluses dans son rapport sur le développement durable. RA : p. 102
	2-3 Période concernée, fréquence et point de contact	RED : Transparence/À propos de ce rapport Les périodes concernées pour la communication des informations en matière de finances et de développement durable sont alignées.
	2-4 Retraitement des informations	RED : Transparence/À propos de ce rapport
	2-5 Assurance externe	RED : Transparence/À propos de ce rapport; Réduire notre empreinte environnementale/Adaptation aux changements climatiques et mesures d'atténuation
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	RED : Le développement durable chez Cogeco/À propos de Cogeco; Soutenir nos principales parties prenantes/Approvisionnement durable/La chaîne d'approvisionnement de Cogeco
	2-7 Employés	RED : Soutenir nos principales parties prenantes/Gestion du capital humain/Notre personnel
	2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés	Cogeco ne communique pas d'informations sur son personnel contractuel.
	2-9 Structure de gouvernance et composition	RED : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance chez Cogeco
	2-10 Nomination et sélection de la plus haute instance de gouvernance	CI : p. 45
	2-11 Présidence de la plus haute instance de gouvernance	CI : p. 6, 20
	2-12 Rôle de la plus haute instance de gouvernance pour ce qui est de surveiller la gestion des impacts	RED : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance chez Cogeco; Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance du développement durable PACG : p. 9-10
	2-13 Délégation de responsabilité pour la gestion des impacts	RED : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance chez Cogeco; Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance du développement durable
	2-14 Rôle de la plus haute instance de gouvernance dans la communication d'informations sur le développement durable	RED : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance chez Cogeco; Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance du développement durable

NORMES UNIVERSELLES		
NORME	INDICATEUR CONNEXE	SOURCE OU COMMENTAIRES/INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES
Information générale	2-15 Conflits d'intérêts	CI : p. 42-43
	2-16 Communication de préoccupations majeures	RED : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Pratiques commerciales éthiques/Assurer des comportements éthiques CI : p. 43
	2-17 Connaissances collectives de la plus haute instance de gouvernance	CI : p. 21, 22, 44, 46
	2-18 Évaluation de la performance de la plus haute instance de gouvernance	CI : p. 36
	2-19 Politiques de rémunération	CI : p. 50, 64-67
	2-20 Processus de détermination de la rémunération	CI : p. 16, 68-71
	2-21 Ratio de la rémunération totale annuelle	ESG : Onglet gouvernance
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	RED : Le développement durable chez Cogeco/Message à nos parties prenantes
	2-23 Engagements dans les politiques	RED : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Pratiques commerciales éthiques/Assurer des comportements éthiques; Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance du développement durable CE : p. 2, 7 CI : p. 43-44 PACG : p. 9-10
	2-24 Intégrer les engagements des politiques	RED : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Pratiques commerciales éthiques/Assurer des comportements éthiques; Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance du développement durable CE : p. 2 CI : p. 43-44 PACG : p. 9-10
	2-25 Processus de correction des impacts négatifs	RED : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Pratiques commerciales éthiques/Assurer des comportements éthiques
	2-26 Mécanismes de demande de conseils et de signalement des préoccupations	RED : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Pratiques commerciales éthiques/Assurer des comportements éthiques
	2-27 Respect des lois et règlements	RED : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Conformité et stratégie fiscale
	2-28 Adhésion à des associations	Dans notre secteur, nous sommes membres de l'Association canadienne des radiodiffuseurs et de la National Cable Television Cooperative (aux États-Unis), et nous soutenons CableLabs, un laboratoire d'innovation, de recherche et de développement sans but lucratif.

NORMES UNIVERSELLES			
NORME	INDICATEUR CONNEXE		SOURCE OU COMMENTAIRES/INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES
Information générale	2-29	Approche en matière de mobilisation des parties prenantes	RED : Le développement durable chez Cogeco/Principaux sujets de développement durable/Mobilisation des parties prenantes et principaux sujets de développement durable
	2-30	Conventions collectives	RED : Soutenir nos principales parties prenantes/Gestion du capital humain/ Notre personnel Les conditions de travail et d'emploi des employés qui ne sont pas couverts par les conventions collectives ne sont pas déterminées ou influencées en fonction de d'autres conventions collectives.
Sujets matériels	3-1	Processus de détermination des sujets matériels	RED : Le développement durable chez Cogeco/Principaux sujets de développement durable
	3-2	Liste des sujets matériels	RED : Le développement durable chez Cogeco/Principaux sujets de développement durable
	3-3	Gestion des sujets matériels	RED : Le développement durable chez Cogeco/Principaux sujets de développement durable; Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance du développement durable
NORMES THÉMATIQUES			
Performance économique	201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	RED : Le développement durable chez Cogeco/À propos de Cogeco/Profil de l'entreprise; Le développement durable chez Cogeco/À propos de Cogeco/ La création de valeur comme fondation RA : p. 2-3
	201-2	Implications financières et autres risques et opportunités liés aux changements climatiques	RED : Réduire notre empreinte environnementale/Adaptation aux changements climatiques et mesures d'atténuation PACG : p. 15-18 RA : p. 87
	201-3	Obligations au titre des régimes à prestations déterminées et autres régimes de retraite	RED : Le développement durable chez Cogeco/À propos de Cogeco/La création de valeur comme fondation RA : p. 153-156
	201-4	Aide financière reçue du gouvernement	RA : p. 109
Impacts économiques indirects	203-1	Investissements dans les infrastructures et services soutenus	RED : Le développement durable chez Cogeco/À propos de Cogeco/La création de valeur comme fondation; Soutenir nos principales parties prenantes/ Investissements dans le réseau
	203-2	Impacts économiques indirects significatifs	

NORMES THÉMATIQUES		
NORME	INDICATEUR CONNEXE	SOURCE OU COMMENTAIRES/INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES
Anticorruption	205-1 Évaluation des opérations pour les risques liés à la corruption	RED : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Pratiques commerciales éthiques
	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	
	205-3 Incidents de corruption confirmés et mesures prises	
Comportement anticoncurrentiel	206-1 Actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, antitrust et pratiques monopolistiques	RED : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Conformité et stratégie fiscale
Énergie	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	RED : Réduire notre empreinte environnementale/Adaptation aux changements climatiques et mesures d'atténuation/Gestion de l'énergie PACG : p. 23 ESG : Onglet facteurs environnementaux
	302-3 Intensité énergétique	
	302-4 Réduction de la consommation énergétique	
	302-5 Réduction des besoins énergétiques des produits et des services	
Émissions	305-1 Émissions directes de GES (portée 1)	RED : Réduire notre empreinte environnementale/Adaptation aux changements climatiques et mesures d'atténuation/Aperçu des cibles et des progrès réalisés PACG : p. 23 ESG : Onglet facteurs environnementaux
	305-2 Émissions indirectes de GES (portée 2)	
	305-3 Autres émissions indirectes de GES (portée 3)	
	305-4 Intensité des émissions de GES	
	305-5 Réduction des émissions de GES	
Déchets	306-1 Production de déchets et impacts majeurs liés aux déchets	RED : Réduire notre empreinte environnementale/Gestion des déchets ESG : Onglet facteurs environnementaux
	306-2 Gestion des impacts majeurs liés aux déchets	
	306-3 Production de déchets	
	306-4 Déchets détournés de l'élimination	

NORMES THÉMATIQUES			
NORME	INDICATEUR CONNEXE		SOURCE OU COMMENTAIRES/INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES
Conformité environnementale	307-1	Non-respect des lois et réglementations environnementales	RED : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Conformité et stratégie fiscale; Réduire notre empreinte environnementale/Adaptation aux changements climatiques et mesures d'atténuation
Emploi	401-1	Recrutement de nouveaux employés et roulement du personnel	RED : Soutenir nos principales parties prenantes/Gestion du capital humain/Planification des effectifs et attraction des talents
	401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	
Santé et sécurité au travail	403-1	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	RED : Soutenir nos principales parties prenantes/Gestion du capital humain/Santé, sécurité et bien-être des employés
	403-2	Détermination des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents	
	403-3	Services de santé au travail	
	403-4	Participation des travailleurs, consultation et communication en matière de santé et de sécurité au travail	
	403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	
	403-6	Promotion de la santé des travailleurs	
	403-7	Prévention et atténuation des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	
	403-9	Blessures liées au travail	RED : Soutenir nos principales parties prenantes/Gestion du capital humain/Santé, sécurité et bien-être des employés Il est à noter que Cogeco ne communique actuellement que le taux d'accidents pour l'ensemble de ses employés et non le nombre total d'accidents. De plus, cette information n'est pas présentement disponible pour les travailleurs qui ne sont pas à l'emploi de Cogeco, mais dont le travail et/ou le lieu de travail est supervisé par l'organisation.
Formation et éducation	404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	RED : Soutenir nos principales parties prenantes/Gestion du capital humain/Formation et perfectionnement des employés

NORMES THÉMATIQUES			
NORME	INDICATEUR CONNEXE		SOURCE OU COMMENTAIRES/INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES
Diversité et égalité des chances	405-1	Diversité des instances de gouvernance et des employés	RED : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance chez Cogeco CI : p. 22-23 RED : Soutenir nos principales parties prenantes/Diversité et inclusion ESG : Onglets facteurs sociaux et gouvernance
	405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes	ESG : Onglet facteurs sociaux Il est à noter que Cogeco fait actuellement état d'un résultat consolidé à ce sujet uniquement pour ses activités dans le segment des télécommunications.
Communautés locales	413-1	Activités de mobilisation auprès des communautés locales, évaluations des impacts et programmes de développement	RED : Soutenir nos principales parties prenantes/Engagement communautaire et philanthropie Il est à noter que Cogeco rend compte de ses efforts en matière d'engagement communautaire et de développement.
Protection des renseignements personnels des clients	418-1	Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	RED : Soutenir nos principales parties prenantes/Confidentialité et sécurité des données
Conformité socioéconomique	419-1	Non-conformité aux lois et aux réglementations sociales et économiques	RED : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Conformité et stratégie fiscale

Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Ce rapport contient également des informations conformes aux recommandations du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) pour le secteur des services de télécommunications. L'index ci-dessous indique où vous pouvez trouver les informations relatives à chaque indicateur comptable du SASB, soit dans le présent Rapport ESG et de développement durable 2022 (RED), le supplément de données ESG (ESG), le Rapport annuel 2022 de Cogeco inc. (RA) ou notre Plan d'action pour le climat et rapport GIFCC pour l'année 2022 (PACG). Pour certains indicateurs, nous avons ajouté à l'index un bref énoncé avec des commentaires ou des informations supplémentaires.

Pour accéder aux documents dont il est fait mention, cliquez sur ces liens : [Rapport annuel 2022 de Cogeco inc.](#) - [Supplément de données ESG](#) - [Plan d'action pour le climat et rapport GIFCC pour l'année 2022](#)

SUJET	INDICATEUR COMPTABLE		SOURCE OU COMMENTAIRES/INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES
Empreinte environnementale des activités	TC-TL-130a.1	(1) Consommation d'énergie totale, (2) pourcentage d'électricité du réseau, (3) pourcentage d'énergies renouvelables	RED : Réduire notre empreinte environnementale/Adaptation aux changements climatiques et mesures d'atténuation/Gestion de l'énergie PACG : p. 23
Confidentialité des données	TC-TL-220a.1	Description des politiques et pratiques relatives à la publicité comportementale et à la vie privée des clients	RED : Soutenir nos principales parties prenantes/Confidentialité et sécurité des données; Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Pratiques commerciales éthiques/Assurer des comportements éthiques Cogeco ne se livre pas à la pratique de la publicité comportementale.
	TC-TL-220a.2	Nombre de clients dont les renseignements sont utilisés à des fins secondaires	Les pratiques de Cogeco en matière de collecte, d'utilisation et de divulgation des renseignements ont été établies conformément aux lois et règlements applicables dans les territoires où nous exerçons nos activités. Nous protégeons les intérêts de nos clients et de nos employés en veillant non seulement à ce que les données soient divulguées conformément aux lois applicables, mais à ce qu'elles le soient seulement si nous sommes contraints, par voie juridique ou judiciaire, de le faire.
	TC-TL-220a.3	Montant total des pertes pécuniaires résultant de procédures judiciaires liées à la vie privée des clients	RED : Soutenir nos principales parties prenantes/Confidentialité et sécurité des données Aucune plainte fondée à cet égard au cours de l'exercice 2022.
	TC-TL-220a.4	(1) Nombre de demandes de renseignements sur les clients émanant des forces de l'ordre, (2) nombre de clients pour lesquels des renseignements ont été demandés, (3) pourcentage ayant donné lieu à une divulgation	À l'heure actuelle, Cogeco ne divulgue pas ces informations publiquement.
Sécurité des données	TC-TL-230a.1	(1) Nombre de violations de données, (2) pourcentage concernant des données à caractère personnel (DCP), (3) nombre de clients concernés	RED : Soutenir nos principales parties prenantes/Confidentialité et sécurité des données À l'heure actuelle, Cogeco ne divulgue pas ces informations publiquement.
	TC-TL-230a.2	Description de l'approche utilisée pour déterminer et traiter les risques de sécurité des données, y compris l'utilisation de normes de cybersécurité tierces	

SUJET	INDICATEUR COMPTABLE		SOURCE OU COMMENTAIRES/INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES
Gestion des produits en fin de vie	TC-TL-440a.1	1) Équipements récupérés dans le cadre de programmes de reprise, pourcentage d'équipements récupérés qui ont été (2) réutilisés, (3) recyclés et (4) mis au rebut	RED : Réduire notre empreinte environnementale/Gestion des déchets ESG : Onglet facteurs environnementaux
Comportement concurrentiel et Internet ouvert	TC-TL-520a.1	Montant total des pertes pécuniaires résultant de procédures judiciaires liées à la réglementation sur les comportements anticoncurrentiels	RED : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Conformité et stratégie fiscale
	TC-TL-520a.2	Vitesse de téléchargement soutenue moyenne réelle de (1) contenus propres et associés à des fins commerciales et (2) contenus non associés	À l'heure actuelle, Cogeco ne divulgue pas ces informations publiquement.
	TC-TL-520a.3	Description des risques et opportunités liés à la neutralité d'Internet, à l'appairage payant, au trafic gratuit et aux pratiques connexes	RED : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Conformité et stratégie fiscale
Gestion des risques systémiques liés aux perturbations technologiques	TC-TL-550a.1	(1) Fréquence moyenne d'interruption du réseau et (2) durée moyenne d'interruption chez le client	À l'heure actuelle, Cogeco ne divulgue pas ces informations publiquement.
	TC-TL-550a.2	Discussion sur les systèmes permettant de fournir un service sans entrave pendant les interruptions de service	RED : Soutenir nos principales parties prenantes/Investissements dans le réseau
Indicateurs de l'activité	TC-TL-000.A	Nombre d'abonnés aux services sans fil	sans objet
	TC-TL-000.B	Nombre d'abonnés aux services filaires	RA : p. 34, 37
	TC-TL-000.C	Nombre d'abonnés au service à large bande	
	TC-TL-000.D	Trafic réseau	Ces informations sont considérées comme sensibles du point de vue concurrentiel et ne sont donc pas dévoilées publiquement.

À propos de ce rapport

Portée

Période concernée : Ce rapport couvre la période de 12 mois allant du 1^{er} septembre 2021 au 31 août 2022 («exercice 2022»).

Entités concernées : Cogeco inc. et Cogeco Communications inc. (collectivement la «société» ou «Cogeco»), qui comprend des renseignements sur toutes les unités d'affaires, c.-à-d. Breezeline, Cogeco Connexion et Cogeco Média, sauf indication contraire. Certaines des déclarations contenues dans le présent document, y compris les renseignements sur différents programmes et initiatives, peuvent ne pas s'appliquer de la même manière à toutes les unités d'affaires. Dans la mesure du possible, nous avons indiqué quand les initiatives concernent une seule unité d'affaires.

Devise : Tous les montants sont en dollars canadiens et les calculs de données sont conformes aux protocoles du Global Reporting Initiative (GRI), sauf indication contraire.

Rapports antérieurs : Notre dernier rapport a été publié en mars 2022 et concernait les exercices 2020 et 2021. Les rapports antérieurs, publiés tous les deux ans, sont mis à disposition à la [section Pratiques ESG de notre site Web](#). Cogeco publie désormais ses rapports ESG et de développement durable une fois l'an.

Contenu et assurance externe

Les décisions concernant le contenu de ce rapport ont été prises sur la base d'un exercice de mobilisation des parties prenantes, comprenant une participation directe sous forme de sondages, ainsi que des analyses des pairs et des analyses documentaires. Nous avons fourni des données comparatives annuelles lorsqu'elles étaient disponibles et nous continuerons à rendre compte des progrès réalisés dans les publications ultérieures. La société estime que les informations contenues dans ce rapport sont exactes. Nous avons fait appel à la firme PwC pour effectuer un mandat d'assurance limitée par un tiers de 98,4 % des données relatives à nos émissions de portée 1 et 2 et à la consommation d'énergie liée au carburant du parc de véhicules et à la consommation d'électricité pour les exercices 2019, 2020, 2021 et 2022. Les détails de ces mandats d'assurance sont présentés dans [cette section de notre site Web](#).

Retraitement des informations

Conformément à notre politique sur le retraitement, deux acquisitions récentes ont nécessité le retraitement des informations concernant les émissions de GES liées à nos activités (portée 1 et 2) pour les exercices 2019, 2020 et 2021. Les données retraitées ont également fait l'objet d'une mission d'assurance limitée de la part de PwC.

Cadre de développement durable

Le Rapport ESG et de développement durable 2022 de Cogeco a été préparé en conformité avec les normes du GRI. Les informations sur les indicateurs sont décrites dans la section Index des sujets du GRI du présent rapport. Ce dernier intègre également les indicateurs des normes relatives aux services de télécommunications du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), tels que décrits dans la section consacrée à l'index SASB du présent rapport.

Pour tout commentaire ou question,
veuillez nous contacter à
developpementdurable@cogeco.com



Votre monde à vous