

Rapport de développement durable 2023

À propos de ce rapport

Notre Rapport de développement durable 2023 fournit des détails et des récits relatifs à nos plans de développement durable et aux progrès que nous avons réalisés. Préparé conformément aux cadres reconnus, ce rapport se veut une source d'informations utiles pour nos principales parties prenantes.

Portée

Ce rapport vise la période de 12 mois comprise entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 août 2023 (« exercice 2023 ») et a été publié en mars 2024. Les entités concernées par ce rapport sont Cogeco inc. et Cogeco Communications inc. (collectivement la « société » ou « Cogeco ») et, sauf indication contraire, le rapport contient des renseignements sur toutes les unités d'affaires, soit Breezeline, Cogeco Connexion et Cogeco Média. Certaines des déclarations contenues dans le présent rapport, 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, lorsqu'une seule unité d'affaires est concernée, nous l'avons indiqué. Sauf indication contraire, tous les montants sont exprimés en dollars canadiens et les calculs de données sont conformes aux protocoles du Global Reporting Initiative (GRI). Notre dernier rapport avait été publié en mars 2023 et concernait l'exercice financier 2022. Les précédents rapports sont disponibles dans la section intitulée [Pratiques ESG de notre site Web](#). Cogeco publie annuellement son rapport de développement durable.

Contenu et assurance externe

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, a servi de fondement aux décisions prises quant au contenu présenté dans ce rapport. 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 Deloitte pour effectuer un mandat d'assurance limitée par un tiers de 97,9 % des données relatives à nos émissions de portées 1 et 2 (calculées selon la méthode du marché) découlant de la consommation de carburant pour notre parc de véhicules, de combustibles servant à chauffer nos installations et d'électricité durant l'exercice 2023. Deloitte a également effectué un mandat d'assurance limitée de notre engagement en matière d'inclusion numérique qui correspond au nombre de foyers câblés dans des régions mal ou non desservies au Canada pour la période allant de septembre 2021 à septembre 2023. Auparavant, pour l'exercice 2022, la firme PwC avait été chargée d'effectuer un mandat d'assurance limitée de 98,4 % des données relatives à nos émissions de portées 1 et 2, et à la consommation d'énergie liée au carburant consommé par notre parc de véhicules, au combustible utilisé pour le chauffage de nos bâtiments et à l'électricité consommée. PwC avait également réalisé un mandat d'assurance limitée pour nos émissions de GES pour les exercices 2019, 2020 et 2021. Les détails de ces mandats d'assurance sont présentés sur notre site [Web](#).

Cadre de développement durable

Ce Rapport de développement durable 2023 a été préparé en conformité avec les normes du Global Reporting Initiative (GRI). Les informations sur les indicateurs sont décrites dans la [section Index des sujets du GRI](#) du présent rapport qui intègre également les indicateurs des normes relatives aux services de télécommunications du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), tels que décrits dans la [section Index du SASB](#).



Énoncés de nature prospective

Le présent rapport 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 stratégies pour les atteindre, y compris nos priorités et nos plans pour l'établissement et l'atteinte de certaines cibles 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 qu'elle 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 2023](#), 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 indue à l'information prospective contenue dans le présent rapport. Les énoncés de nature prospective qu'il contient 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 de développement durable.

**Pour tout commentaire ou question,
communiquez avec nous à
developpementdurable@cogeco.com**

Table des matières



SECTION 1 Introduction

- 05 Message de l'équipe de direction
- 06 Qui nous sommes

SECTION 2 Développement durable chez Cogeco

- 09 Création de valeur
- 12 Faits saillants en matière de développement durable en 2023
- 13 Mobilisation des parties prenantes
- 14 Principaux sujets de développement durable
- 15 Engagements ESG
- 19 Cadres, normes et prix

SECTION 3 Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance

- 22 Gouvernance chez Cogeco
- 25 Gouvernance du développement durable
- 29 Gestion des risques
- 32 Pratiques d'affaires éthiques
- 35 Conformité

SECTION 4 Réduire notre empreinte environnementale

- 37 Promouvoir les initiatives environnementales
- 39 Climat
- 43 Gestion des déchets
- 45 Biodiversité et nature

SECTION 5 Soutenir nos principales parties prenantes

- 47 Collègues
- 59 Clients
- 71 Communautés
- 76 Fournisseurs

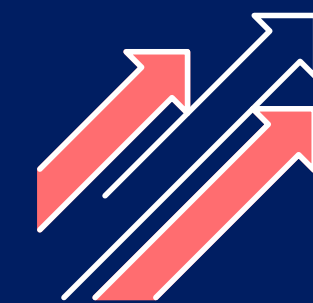
SECTION 6 Transparence

- 81 Index du Global Reporting Initiative (GRI)
- 88 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)



SECTION 1

Introduction



Dans cette section

05 Message de la haute direction

06 Qui nous sommes

Message de l'équipe de direction

Favoriser le développement durable, créer de la valeur à long terme et renforcer notre résilience

Chez Cogeco, nous nous efforçons de bâtir un avenir plus durable et plus inclusif, et sommes déterminés à réaliser notre stratégie de développement durable. Pour ce faire, nous misons sur notre tradition de longue date d'engagement social et communautaire, priorisant l'inclusion numérique et l'action climatique, mettant en œuvre des pratiques opérationnelles de pointe, et ce, tout en continuant notre gestion responsable et éthique.

Chaque jour, nous prenons des mesures pour concrétiser notre mission de rassembler les gens grâce à des expériences de communication et de divertissement remarquables. En tant que fournisseur de premier plan de services de connectivité et de contenu audio, nous ressentons un profond sentiment de responsabilité envers nos parties prenantes. Nous sommes conscients du rôle fondamental que les entreprises doivent jouer pour relever les défis environnementaux, sociaux et économiques les plus pressants de notre époque, ainsi

que notre responsabilité envers un suivi et une gestion efficaces des risques et des opportunités liés au développement durable afin de garantir une création de valeur résiliente et durable.

Stimuler la croissance de nos activités de manière durable et responsable

Notre stratégie de développement durable est intimement liée à nos objectifs d'affaires, à notre stratégie de croissance et à nos valeurs organisationnelles. Les initiatives de développement durable que met de l'avant Cogeco sont alignées sur les meilleures pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). Guidés par les résultats de notre évaluation de la double matérialité qui tient compte des sujets de développement durable importants pour l'entreprise ainsi que pour la société ou la planète, nous avons, au cours de l'exercice financier 2023, actualisé nos engagements qui sont centrés sur les leviers ESG clés suivants :

1. Réduire notre empreinte environnementale
2. Être un partenaire de confiance et fiable pour nos clients
3. Favoriser la mobilisation de nos collègues et investir en eux
4. Générer des retombées socioéconomiques dans les communautés où nous vivons et travaillons
5. Bâtir une chaîne d'approvisionnement durable et résiliente
6. Générer un rendement sur le capital investi solide et soutenu pour nos actionnaires
7. Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance

Progresser vers la réalisation de nos engagements ESG

Au cours de l'exercice 2023, nous avons continué à progresser dans la réalisation de notre stratégie de développement durable. Nous avons priorisé nos initiatives d'inclusion numérique en accélérant l'accès à Internet haute vitesse dans les régions mal et non desservies au Canada et aux États-Unis dans le cadre de notre ambitieux plan d'expansion du réseau. En tant que société profondément ancrée dans les communautés que nous desservons, nous avons poursuivi nos initiatives de leadership philanthropique et d'engagement communautaire. Nous avons continué à mettre en œuvre une stratégie globale en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) et avons fait évoluer nos pratiques et processus en matière de santé, de sécurité et de bien-être afin d'assurer le mieux-être de nos employés. Nous avons progressé sur la voie de la décarbonation et poursuivi la mise en œuvre d'un programme pluriannuel complet de cybersécurité aligné sur des cadres et des normes reconnus à l'échelle mondiale.

Adopter une approche diligente, éthique et transparente

Nous utilisons un ensemble d'indicateurs de performance clés, qui sont révisés au besoin pour garantir leur pertinence, afin d'assurer un suivi de nos progrès en matière de développement durable et adoptons des cadres reconnus pour rendre compte de manière transparente des progrès accomplis vers la réalisation de nos engagements dans ce domaine. Compte tenu de l'évolution des exigences liées à la divulgation des informations ESG par les sociétés ouvertes, qui,

à l'avenir, sont appelées à devenir de plus en plus strictes, nous priorisons la gouvernance et l'automatisation des données.

Forts de nos réalisations en matière de développement durable et de notre croissance soutenue, nous mettons tout en œuvre pour enrichir la vie des gens en favorisant les liens humains et en développant des communautés dynamiques.

L'ÉQUIPE DE DIRECTION

Tim Dinesen,
Chef de la direction technologique

Linda Gillespie,
Cheffe des ressources humaines

Patrice Ouimet,
Chef de la direction financière

Caroline Paquet,
Présidente, Cogeco Média

Frédéric Perron,
Président et chef de la direction de Cogeco inc. et de Cogeco Communications inc.
Président, Cogeco Connexion

Frank van der Post,
Président, Breezeline

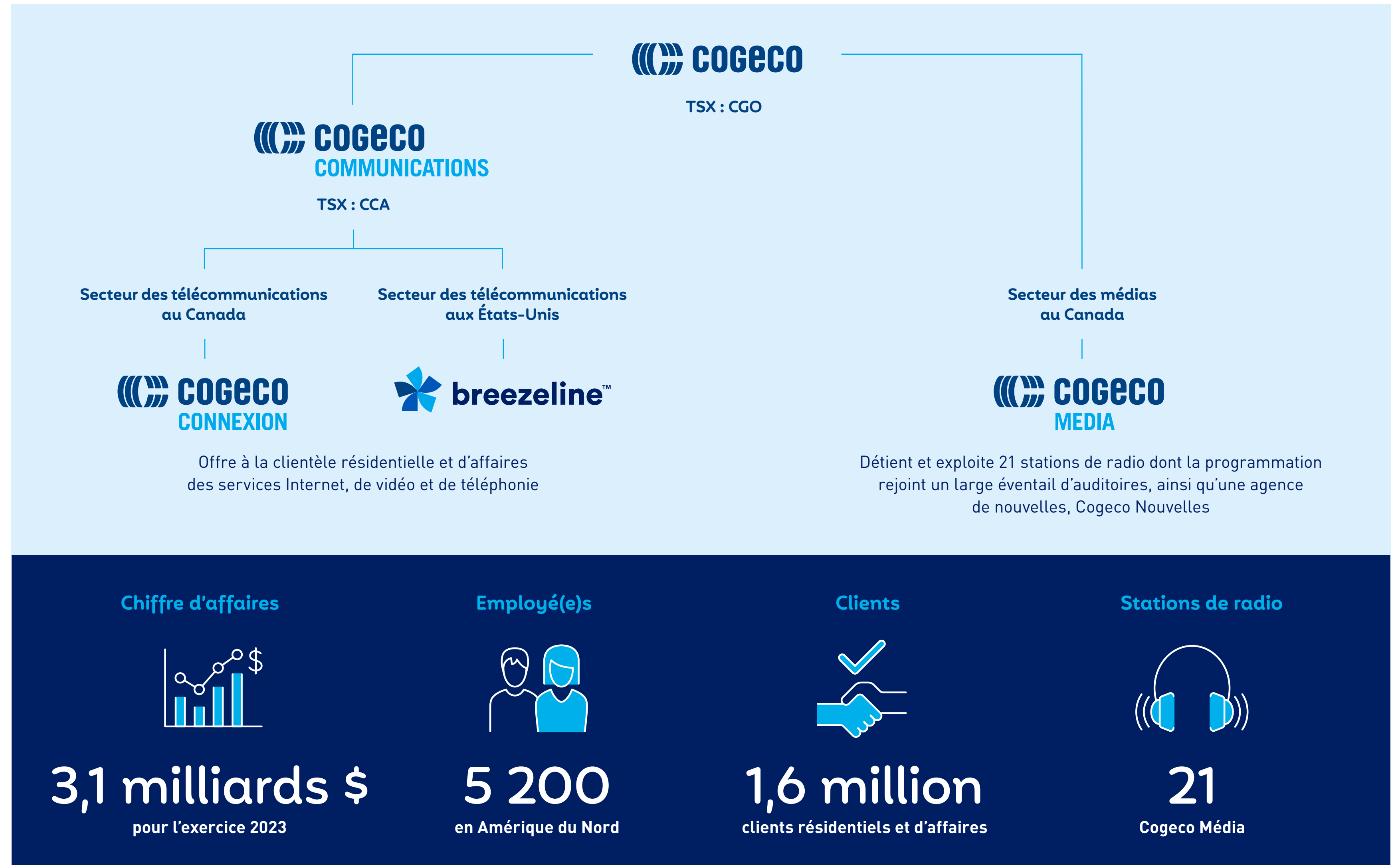
Valéry Zamuner,
Cheffe des affaires corporatives et juridiques

Qui nous sommes

Profil de l'entreprise

Enracinée dans les communautés qu'elle dessert, Cogeco est une force concurrentielle en pleine croissance dans les secteurs nord-américains des télécommunications et des médias.

Par l'entremise de ses unités d'affaires Cogeco Connexion et Breezeline, Cogeco fournit des services Internet, vidéo et de téléphonie à approximativement 1,6 million de clients résidentiels et d'affaires au Canada ainsi que dans 13 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. 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).



Changements importants

Au cours de l'exercice financier 2023, nous avons accompli des progrès importants dans la réalisation de notre stratégie.

Nous avons :

- Poursuivi nos efforts pour solidifier nos assises grâce à une expérience client distinctive, à une offre de produits de grande qualité, à de solides marques, à une numérisation accrue et à des gains d'efficacité opérationnelle.
- Étendu notre zone de couverture et réduit le fossé numérique dans le cadre de nos projets d'expansion du réseau Internet de fibre optique jusqu'au domicile qui ont permis d'ajouter près de 124 000 foyers câblés au Canada et aux États-Unis.
- Continué à investir dans nos réseaux afin de proposer de nouvelles capacités et de répondre aux besoins en constante évolution de nos clients.
- Élargi notre offre de services afin d'y inclure une expérience exclusivement numérique destinée à des clients résidentiels à une génération plus jeune de clients par l'entremise de l'acquisition de la marque oxio au Canada. Cette acquisition nous permet de poursuivre notre croissance sur les segments de clientèle numérique et sensible au prix.
- Franchi des étapes importantes dans la préparation et la croissance de notre entrée sur le marché des services mobiles au Canada en acquérant des licences de spectre de services sans fil supplémentaires et en entamant des négociations avec les entreprises titulaires nationales pour accéder à leurs réseaux. Nous avons également lancé des plans pour entrer sur le marché américain des services sans fil par le biais d'ententes d'exploitant de réseaux mobiles virtuels (« ERMV ») actuellement en vigueur dans les États que nous desservons.
- Poursuivi la transformation de nos activités radiophoniques dans le but de devenir un fournisseur de contenu audio multiplateforme en créant du nouveau contenu numérique, en accroissant notre présence numérique et en construisant notre premier studio de diffusion multiformat.





SECTION 2

Développement durable chez Cogeco



Dans cette section

- 09 Création de valeur
- 12 Faits saillants en matière de développement durable en 2023
- 13 Mobilisation des parties prenantes
- 14 Principaux sujets de développement durable
- 15 Engagements ESG
- 19 Cadres, normes et prix

Création de valeur

Cogeco s'engage à obtenir de bons résultats commerciaux, à fournir un service à la clientèle différencié et à faire progresser sa vision, soit de procurer la meilleure valeur durable à ses clients, à ses communautés, à ses collègues, à ses fournisseurs et à ses actionnaires.

Créer de la valeur à long terme grâce à une croissance stratégique et durable

Nous existons pour enrichir la vie des gens en favorisant les liens humains et en développant des communautés dynamiques. Notre raison d'être sociale est au cœur des relations que nous tissons avec nos parties prenantes et un élément central de notre croissance à long terme.

Nous réalisons une croissance interne de nos activités, procédons à des acquisitions attrayantes et innovons sans cesse, et ce, tout en restituant du capital à nos actionnaires et en maintenant un levier financier prudent. Notre stratégie de croissance s'appuie sur ce qui nous distingue, mise sur six vecteurs de croissance et est soutenue par une stratégie en matière de ressources humaines différenciée, une numérisation accrue, de solides efficacités opérationnelles ainsi que des pratiques environnementales, sociales et de gouvernance robustes.

Vecteurs de croissance de Cogeco

- 1 Poursuivre l'expansion du réseau**
 afin d'étendre notre zone de couverture et de réduire le fossé numérique en tirant parti des programmes gouvernementaux
- 2 Favoriser l'évolution de notre réseau filaire**
 afin de répondre à la demande croissante au moyen d'une approche technologique souple et équilibrée
- 3 Réaliser des acquisitions rentables et complémentaires**
 afin d'étendre notre zone de couverture et d'élargir nos capacités et notre offre de services
- 4 Développer de nouveaux segments de clientèle**
 grâce à une approche multimarque afin de servir de nouveaux groupes démographiques et d'accroître nos activités
- 5 Lancer des services mobiles et élargir l'offre**
 au moyen d'un modèle efficient en capital afin d'améliorer notre offre en fonction de l'évolution des besoins des clients et de l'intérêt accru pour les services groupés
- 6 Transformer notre segment radiophonique**
 pour créer un fournisseur de contenu audio multi-plateforme



Favoriser des retombées économiques et sociales positives

Nous avons réalisé une solide performance financière au cours de l'exercice 2023 grâce à une hausse des revenus et du BAIIA ajusté. Pour obtenir plus de détails sur nos indicateurs financiers, consultez notre [Rapport annuel 2023](#).

En plus de viser des résultats financiers solides, nous nous efforçons de générer des retombées économiques et sociales positives pour nos principales parties prenantes et la société.

Le secteur des télécommunications, dans lequel œuvre Cogeco, génère des retombées économiques et sociales positives

Dans [Connecter les Canadiens grâce à des réseaux résilients : Incidence du secteur des télécoms en 2022 et pour les années suivantes](#), un rapport mandaté par l'Association canadienne des télécommunications publié en 2023, PwC estime qu'en 2022 le secteur canadien des télécommunications a contribué directement au PIB national à hauteur de près de 77 milliards de dollars et soutenu plus de 700 000 emplois canadiens. Le secteur a également contribué à faire baisser les prix à la consommation, les prix des forfaits d'accès à Internet au Canada ayant diminué de 7,8 % entre septembre 2022 et septembre 2023, et à augmenter de 24,8 % le nombre de ménages en régions rurales ayant accès à des vitesses Internet de 50/10 Mbit/s avec des données illimitées entre 2017 et 2021.

Selon [The Economic Impact of U.S. Cable Providers](#), une étude menée par Oxford Economics publiée en 2023, les fournisseurs américains d'accès Internet, de télévision et de programmation par câble jouent un rôle essentiel et puissant dans la stimulation de l'économie nationale. D'après cette étude, les câblodistributeurs ont, en 2022, contribué à générer 196 milliards de dollars au PIB américain, 1 012 000 emplois et plus de 41 milliards de dollars d'impôts à tous les paliers gouvernementaux.

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 (expansion géographique) : Exercice 2023 : 172,8 M\$

Média: Exercice 2023 : 0,3 M\$

Actionnaires

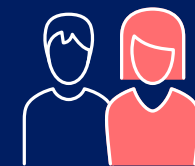


Générer un rendement du capital investi à la fois solide et continu pour nos actionnaires.

Dividendes

CGO : Exercice 2023 : 45,1 M\$
CCA : Exercice 2023 : 89,3 M\$
(Dividendes versées sur actions subalternes de CCA)

Employés



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

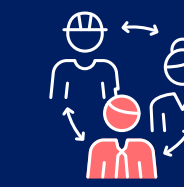
Salaires et avantages et services impartis

Exercice 2023 : 570,7 M\$

Cotisations aux régimes à cotisations définies et régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs
Exercice 2023 : 12,2 M\$

Cotisations aux régimes à prestations déterminées
Exercice 2023 : 2,0 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 2023 : 1,1 G\$

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 (argent et nature)

Exercice 2023 : 16,3 M\$

Investissements dans le réseau dans des communautés mal ou non desservies

À la fin de l'exercice 2023, un total de 64 520 foyers câblés dans des régions mal ou non desservies depuis septembre 2021

Autres parties prenantes



Impôts payés (gouvernements)

Exercice 2023 : 92,0 M\$

Intérêts payés (fournisseurs de capitaux)

Exercice 2023 : 243,3 M\$

Miser sur le développement durable

Chez Cogeco, nos objectifs de développement durable visent à stimuler une croissance durable et inclusive, à créer de la valeur à long terme et à accroître la résilience de nos activités.

Notre raison d'être sociale inspire nos actions en matière de développement durable. Ces dernières s'appuient sur notre longue tradition d'engagement communautaire et social, sur nos priorités de croissance fondées sur l'inclusion numérique, sur nos engagements en matière d'action climatique fondés sur la science ainsi que sur notre programme de diversité, d'équité et d'inclusion.

L'infographie de droite présente les principaux piliers en matière de développement durable et les objectifs ESG qui sous-tendent notre stratégie de développement durable.

Nos principaux piliers en matière de développement durable



Engagement communautaire



Inclusion numérique



Action climatique



Diversité, équité et inclusion

Nos objectifs ESG

Notre stratégie pour bâtir une entreprise durable et générer de la valeur pour nos parties prenantes clés est structurée autour des objectifs ESG suivants :

Environnement



Réduire notre empreinte environnementale

Social

Clients



Être un partenaire de confiance et fiable pour nos clients

Collègues



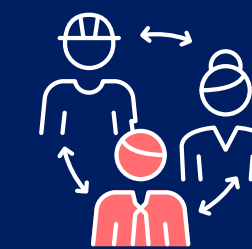
Favoriser la mobilisation de nos collègues et investir en eux

Communautés



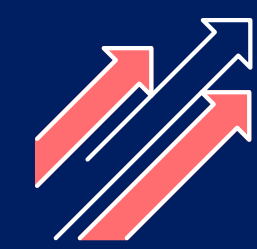
Générer des retombées socioéconomiques dans les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons

Fournisseurs



Bâtir une chaîne d'approvisionnement durable et résiliente

Gouvernance

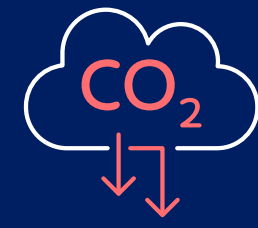


Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance

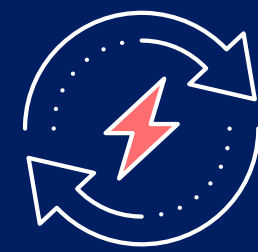
Générer des retours sur investissements solides et continus pour nos actionnaires

Faits saillants en matière de développement durable en 2023

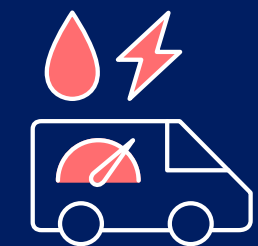
Environnement



Réduction de 39 % des émissions de portées 1 et 2 depuis l'exercice 2019, en voie d'atteindre **notre cible de réduction fondée sur la science de 65 %** d'ici 2030.



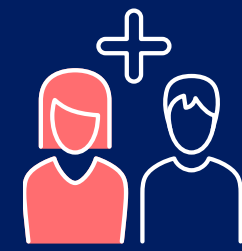
47 % de l'électricité que nous avons consommée provenait de sources renouvelables, **comparativement à 25 % en 2019.**



37 % de nos fournisseurs, en fonction des dépenses, ont établi des cibles de réduction **des émissions fondées sur la science** ou se sont engagés à le faire.

Social

Clients



64 520 foyers câblés dans des régions auparavant mal ou non desservies à la fin de l'exercice 2023, ce qui favorise l'inclusion numérique grâce à **l'accès à Internet haute vitesse.**

96 % de nos employés ont été formés à nos **politiques de cybersécurité et de protection de la vie privée** au cours de l'exercice 2023.

Collègues



34 % de **femmes** dans des postes de gestion ou des postes plus élevés.

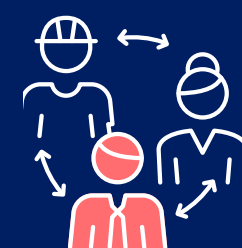
50 % de nos gestionnaires d'équipes ont été formés sur le **leadership inclusif.**

Communautés



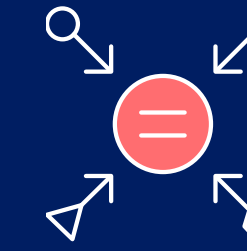
Don de 3,8 % de nos bénéfices avant impôts durant l'exercice 2023, ce qui représente des dons en argent et en nature totalisant **16,3 M\$** appuyant plus de 580 organismes à but non lucratif.

Fournisseurs



Lancement du programme de diversité des fournisseurs de Cogeco.

Gouvernance



50 % des membres du conseil d'administration s'auto-identifient comme **femme**, **7 %** comme personne issue d'une **minorité visible** et **7 %** comme personne en **situation de handicap** (pour les membres des conseils d'administration de Cogeco inc. et de Cogeco Communications inc.)



99 % des employés ont été **formés** sur notre **Code d'éthique** au cours de l'exercice 2023.

Mobilisation des parties prenantes

Dialoguer avec nos parties prenantes et comprendre leurs besoins et leurs attentes sont essentiels pour assurer la durabilité à long terme de nos activités.

Guidés par l'apport de nos parties prenantes, nous définissons notre stratégie de développement durable grâce à des évaluations de la matérialité bisannuelles et à une mobilisation soutenue de nos parties prenantes. Lors de l'identification de nos principaux groupes de parties prenantes, nous tenons compte de ceux qui sont touchés, directement ou indirectement, par nos activités et nos actions afin de définir nos principaux sujets importants.

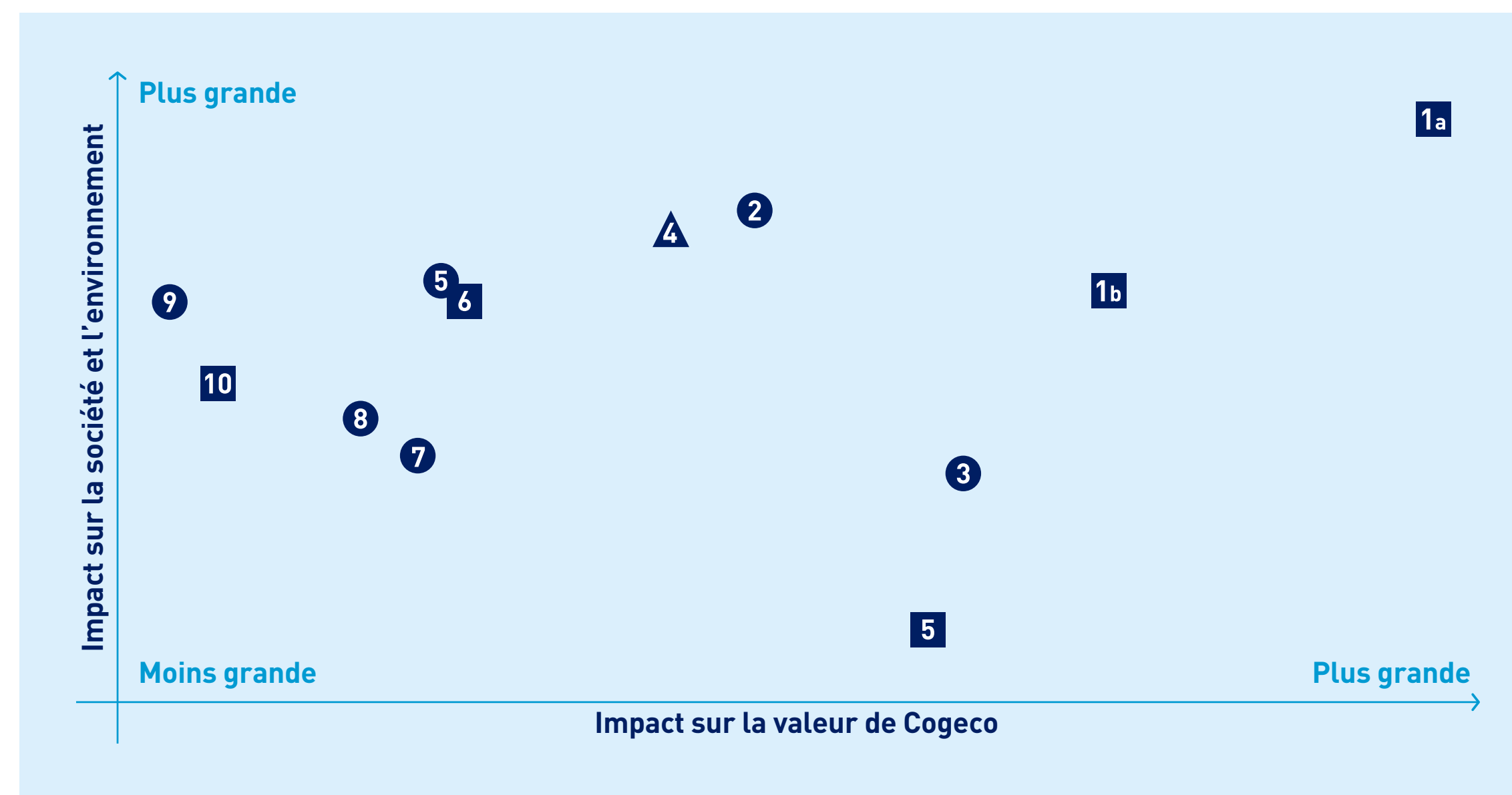
Évaluation de la double matérialité

Une évaluation globale de la matérialité est indispensable pour la priorisation des questions de développement durable. Au cours de l'exercice 2023, dans le cadre de notre sixième évaluation de la matérialité, nous avons demandé à nos principaux groupes de parties prenantes d'établir leurs plus importantes priorités en matière de développement durable. Pour la première fois, nous avons mené une évaluation de la double matérialité, ce qui signifie que nous avons pris en compte les sujets de développement durable qui sont importants pour l'entreprise et pour la société ou la planète. Une représentation des parties prenantes de toutes les unités d'affaires a été assurée. Les informations ont été principalement recueillies par le biais de sondages numériques. Plus de 1 400 parties prenantes nous ont fait part de leurs points de vue.

Mobilisation soutenue des parties prenantes

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 des sondages de mobilisation et de rétroaction réguliers. Nous mesurons notre NPS (indice de recommandation client) pour obtenir

des informations sur la satisfaction des clients et nous avons des interactions directes avec les communautés que nous desservons par l'entremise de nos équipes de relations avec les communautés. Nous interagissons directement avec nos investisseurs par l'entremise de notre équipe de relations avec les investisseurs et lors de nos conférences téléphoniques trimestrielles avec les analystes. Finalement, nous avons des interactions avec nos principaux fournisseurs lors des réunions d'examen des activités et de gestion des relations et maintenons un dialogue avec les gouvernements sur des sujets clés de politique publique.



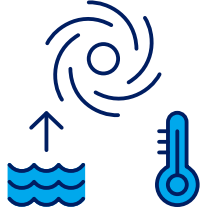


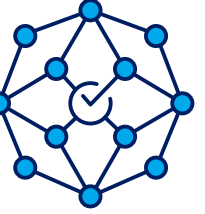






RANG	SUJET
1a	Sécurité des données
1b	Confidentialité
2	Santé, sécurité et bien-être des employés
3	Expérience client
4	Adaptation aux changements climatiques et mesures d'atténuation
5	Investissements dans les réseaux / Inclusion numérique
6	Pratiques d'affaires éthiques et conformité
7	Respect des droits de la personne et du travail
8	Diversité, équité et inclusion
9	Engagement communautaire et philanthropie
10	Transparence

▲ Environnement ● Social ■ Gouvernance

Principaux sujets de développement durable

Notre évaluation de la matérialité nous fournit les fondements nécessaires pour cerner les sujets importants relatifs à nos activités et à notre stratégie, ainsi qu'aux attentes de nos parties prenantes.

Après avoir réalisé notre évaluation de 2023, nous avons actualisé nos principaux sujets de développement durable. Ces derniers sont au cœur de ce rapport de développement durable et ont joué un rôle essentiel dans l'établissement de nos plans stratégiques et de nos engagements ESG.

Adaptation aux changements climatiques et mesures d'atténuation	Expérience client	Confidentialité et sécurité des données	Investissements dans les réseaux / Inclusion numérique	Engagement communautaire et philanthropie
 <p>Nous avons établi des cibles de réduction des émissions basées sur la science alignées avec le secteur des technologies de l'information et des communications et travaillons activement à réduire notre empreinte carbone, tout en atténuant les risques liés au climat.</p> <p>Plus d'informations</p>	 <p>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.</p> <p>Plus d'informations</p>	 <p>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.</p> <p>Plus d'informations</p>	 <p>Pouvoir compter sur une infrastructure résiliente qui assure la prestation de services haute performance pour nos clients représente une priorité absolue. Les investissements continus dans l'entretien, l'amélioration et l'expansion de notre infrastructure de réseau à large bande sont essentiels pour assurer la connectivité de nos communautés et favoriser l'inclusion numérique.</p> <p>Plus d'informations Investissements dans les réseaux Inclusion numérique</p>	 <p>Nous sommes convaincus que des communautés fortes sont le fondement d'une société dynamique et inclusive. Faire prospérer nos communautés nous tient à cœur.</p> <p>Plus d'informations</p>
Santé, sécurité et bien-être des employés	Diversité, équité et inclusion	Respect des droits de la personne et du travail	Pratiques d'affaires éthiques et conformité	Transparence
 <p>Nos employés sont au cœur de nos activités et la clé de notre succès. Assurer leur santé et sécurité, ainsi que leur bien-être, est de la plus haute importance pour nous.</p> <p>Plus d'informations</p>	 <p>Nous renforçons notre culture centrée sur les gens afin d'offrir un milieu de travail inclusif où chaque personne ressent un sentiment d'appartenance et bénéficie de chances égales d'avancement professionnel, tout en cherchant à être une entreprise citoyenne et un fournisseur de services inclusif.</p> <p>Plus d'informations</p>	 <p>Nous nous engageons à garantir le respect des droits fondamentaux de nos employés et des personnes qui œuvrent au sein de notre chaîne d'approvisionnement.</p> <p>Plus d'informations Pratiques d'affaires éthiques Approvisionnement durable</p>	 <p>Nous sommes déterminés à mettre en œuvre les normes les plus élevées en matière de comportement éthique dans nos relations professionnelles et commerciales.</p> <p>Plus d'informations Pratiques d'affaires éthiques Conformité</p>	 <p>Nous continuons à adopter les pratiques exemplaires et les cadres reconnus pour rendre compte de manière transparente des progrès accomplis envers la réalisation de nos engagements de développement durable. Nous suivons aussi l'évolution des exigences en matière de divulgation ESG afin de nous y conformer.</p> <p>Plus d'informations</p>

Engagements ESG

Nos engagements ESG sont établis en tenant compte de chaque sujet de développement durable important recensé dans le cadre de notre processus d'évaluation de la double matérialité et de mobilisation des parties prenantes. Ils sont alignés sur six objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. Nos progrès envers la réalisation de ces engagements déterminent la manière dont nous continuons à contribuer à un avenir meilleur, un avenir plus durable pour tous et toutes.

Engagements ESG et progrès réalisés

Les ODD 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. Dans le cadre de nos efforts soutenus pour assurer la durabilité à long terme de l'entreprise,


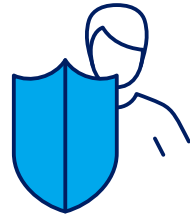














nous tenons compte de notre impact plus large sur la société. Nos engagements ESG sont alignés sur six ODD : égalité entre les sexes, énergie propre et d'un coût abordable, travail décent et croissance économique, industrie, innovation et infrastructure, consommation et production responsables, et lutte contre les changements climatiques. Il s'agit de domaines dans lesquels Cogeco peut apporter la contribution la plus percutante afin d'atteindre des objectifs mondiaux plus larges.











OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



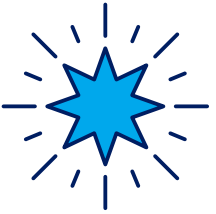









<p>5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES</p>	<p>7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE</p>	<p>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p>
<p>9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE</p>	<p>12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</p>	<p>13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</p>



Le tableau ci-dessous résume nos engagements ESG pour chacun de nos principaux sujets de développement durable et décrit les progrès que nous avons réalisés et la manière dont nos engagements sont liés à nos objectifs stratégiques.

Principaux sujets de développement durable	Engagement	Progrès réalisés durant l'exercice 2023	État des progrès	Lien avec nos objectifs stratégiques
Adaptation aux changements climatiques et mesures d'atténuation	Court terme : 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 portées 1 et 2 fondées sur la science d'ici 2025.	37 % de nos fournisseurs ont établi des cibles de réduction des émissions de portées 1 et 2 fondées sur la science ou se sont engagés à le faire.	 En voie de réalisation	   Bâtir une entreprise résiliente Favoriser des gains d'efficacité opérationnelle Rehausser la marque
	Moyen terme : réduire de 65 % nos émissions absolues de portées 1 et 2 d'ici 2030 par rapport à 2019.	Réduction de 39 % des émissions de portées 1 et 2 par rapport à 2019.	 En voie de réalisation	
	Long terme : atteindre des émissions nettes nulles d'ici 2050 en considérant l'ensemble de nos émissions.	Réduction de 18 % de nos émissions de portées 1, 2 et 3 par rapport à 2019.	 En voie de réalisation	
	Énergies renouvelables : 100 % de l'électricité consommée proviendra de sources renouvelables d'ici 2030-2031.	47 % de l'électricité consommée provenait de sources renouvelables.	 En voie de réalisation	
Expérience client	S'assurer que notre réseau à large bande est disponible 99,9 % du temps.	Notre réseau à large bande a été disponible plus de 99,9 % du temps.	 Réalisé	  Proposer une expérience client distinctive Rehausser la marque
Confidentialité et sécurité des données	Au moins 95 % des employés auront suivi une formation sur les politiques de Cogeco en matière de cybersécurité et de confidentialité.	96 % des employés ont suivi la formation.	 Réalisé	  Accroître la numérisation Favoriser des gains d'efficacité opérationnelle
	Mener régulièrement des campagnes de sensibilisation à l'hameçonnage à l'échelle de l'entreprise et améliorer année après année les résultats lors de simulation d'hameçonnage et le taux de clics.	Des campagnes de sensibilisation à l'hameçonnage ont été menées au moins une fois par mois tout au long de l'année. Par rapport à l'exercice 2022, le taux de signalement a augmenté et le taux de clics a diminué.	 Réalisé	  Proposer une expérience client distinctive Améliorer l'expérience employé

Principaux sujets de développement durable	Engagement	Progrès réalisés durant l'exercice 2023	État des progrès	Lien avec nos objectifs stratégiques
Investissements dans les réseaux / Inclusion numérique	Livrer 75 000 foyers câblés d'ici la fin de l'exercice 2024 dans les régions mal ou non desservies pour permettre un accès à Internet haute vitesse.	Nous avons livré 64 520 foyers câblés dans des régions mal ou non desservies du Canada et des États-Unis depuis septembre 2021.	 En voie de réalisation	  Poursuivre l'expansion du réseau Proposer une expérience client distinctive
	Faire don d'au moins 1 % de nos bénéfices avant impôts.	Nous avons fait don de 3,8 % de nos bénéfices avant impôts sous forme de contributions en argent et en nature.	 Réalisé	 Rehausser la marque
Engagement communautaire et philanthropie	Veiller à ce qu'au moins 75 % de nos fournisseurs actifs proviennent de notre zone de couverture (provinces ou États où Cogeco exerce ses activités).	84,5 % de nos fournisseurs actifs proviennent de notre zone de couverture.	 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 nos activités américaines et légèrement supérieure dans nos activités canadiennes, où la moyenne du secteur est plus basse.	 Partiellement réalisé	  Améliorer l'expérience employé Favoriser des gains d'efficacité opérationnelle
Diversité, équité et inclusion	S'assurer qu'au moins 35 % des postes de gestion et plus élevés sont occupés par des femmes.	34 % des postes de gestion et plus élevés étaient occupés par des femmes.	 Presque réalisé	  Améliorer l'expérience employé Rehausser la marque
	Veiller à ce que 70 % des gestionnaires d'équipes soient formés au leadership inclusif d'ici la fin 2024.	50 % de nos gestionnaires d'équipes ont été formés au leadership inclusif au cours de 2023.	 En voie de réalisation	
	Lancer le programme de diversité des fournisseurs de Cogeco.	Notre programme de diversité des fournisseurs a été lancé et a permis d'attirer 101 entreprises issues de la diversité souhaitant faire des affaires avec nous.	 Réalisé	

Principaux sujets de développement durable	Engagement	Progrès réalisés durant l'exercice 2023	État des progrès	Lien avec nos objectifs stratégiques
Respect des droits de la personne et du travail	Veiller à ce que 100 % de nos principaux fournisseurs, en fonction des dépenses, aient pris connaissance du Code de conduite des fournisseurs de Cogeco.	100 % de nos principaux fournisseurs ont pris connaissance du Code de conduite des fournisseurs de Cogeco ou nous avons approuvé les normes ESG du fournisseur.	 Réalisé	 Améliorer l'expérience employé  Rehausser la marque
	Procéder à une évaluation des risques liés aux droits de la personne et du travail d'ici la fin de l'exercice 2024.	À l'étape de la planification.	 En voie de réalisation	
Pratiques d'affaires éthiques et conformité	Au moins 95 % des employés suivent la formation sur le Code d'éthique tous les deux ans.	99 % de nos employés ont suivi la formation sur le Code d'éthique au cours de l'exercice 2023.	 Réalisé	 Proposer une expérience client distinctive  Favoriser des gains d'efficacité opérationnelle  Rehausser la marque  Améliorer l'expérience employé
Transparence	Produire annuellement un rapport de développement durable, un plan d'action pour le climat et rapport conforme au GIFCC ainsi qu'un supplément de données ESG.	Ces rapports de divulgation relatifs au développement durable sont produits annuellement.	 Réalisé	 Bâtir une entreprise résiliente  Rehausser la marque

Cadres, normes et prix

Cadres et normes

Cogeco adopte une approche diligente en matière de développement durable et adopte les pratiques exemplaires. Nous démontrons notre engagement en matière de développement durable en adhérant aux normes, aux cadres reconnus et aux engagements signés suivants, ce qui aide nos parties prenantes à mieux comprendre nos efforts et à mesurer nos progrès.

	<p>Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD ONU) Cogeco divulgue les progrès qu'elle réalise envers l'atteinte des ODD qu'elle a ciblés depuis 2021.</p>		<p>Accord volontaire canadien d'efficacité énergétique (CEEVA) Cogeco participe à ce programme depuis son lancement en 2017.</p>
	<p>Global Reporting Initiative (GRI) Nous divulguons nos informations en s'appuyant au GRI depuis 2012.</p>		<p>Science Based Targets Initiative (SBTi) Nous avons obtenu l'approbation de nos cibles de réduction des émissions par le SBTi en 2021.</p>
	<p>Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Nous divulguons nos informations en s'appuyant au SASB depuis 2018.</p>		<p>Climate Disclosure Project (CDP) Nous soumettons des rapports dans le cadre du CDP depuis 2012.</p>
	<p>Pacte mondial des Nations Unies Nous avons signé le Pacte mondial des Nations Unies en 2021.</p>		<p>Défi carboneutre d'Environnement et Changement climatique Canada Nous sommes devenus signataires du Défi carboneutre en 2023.</p>
	<p>Action Declaration on Climate Policy Engagement de Corporate Knights Nous avons signé l'Action Declaration on Climate Policy Engagement en 2022.</p>		<p>Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) Nous préparons nos rapports conformément au cadre du GIFCC depuis 2021.</p>
	<p>Engagement Business Ambition for 1.5°C Nous avons signé cet engagement en 2020.</p>		<p>Normes de l'International Sustainability Standards Board (ISSB) Nous appuyons la nécessité d'une normalisation et suivons la mise en œuvre prévue des normes du ISSB au Canada.</p>

Prix et reconnaissances

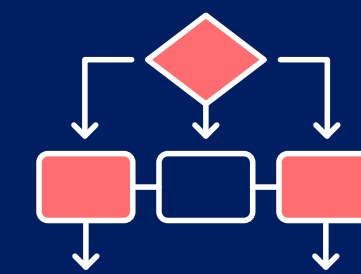
Les avancements de Cogeco en matière de développement durable ont été reconnus par des leaders en matière de pratiques et de divulgation ESG.

	<p>2023 S&P Sustainability Yearbook Pour une deuxième année consécutive, Cogeco Communications figure dans le prestigieux Sustainability Yearbook 2023 de S&P Global pour son excellence en matière de mise en œuvre des meilleures pratiques d'affaires ESG.</p>		<p>Rapport du Globe and Mail Leadership au féminin dans les entreprises canadiennes 2023 Pour une troisième année consécutive, Cogeco Communications figure sur la liste Leadership au féminin 2023 présentée par le Globe and Mail. Cette liste identifie les entreprises canadiennes qui ont la meilleure diversité de genres parmi les cadres supérieurs.</p>
	<p>2023 Corporate Knights Global 100 – 2023 Corporate Knights Best 50 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.</p>		<p>Indice social Jantzi 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.</p>
	<p>ISS Quality Score Cogeco Communications continue de détenir le badge environnemental d'ISS Quality Score qui reconnaît nos pratiques en matière de divulgation environnementale.</p>		<p>Women Business Enterprise Canada (WBE Canada) Finaliste pour le prix d'excellence pour le Programme de diversité des fournisseurs s'étant le plus amélioré en 2023.</p>
	<p>Equileap Cogeco continue de figurer parmi les 10 meilleures entreprises au Canada selon l'Évaluation de l'égalité des sexes 2023 d'Equileap, qui évalue les entreprises sur l'équilibre entre les sexes au sein de la main-d'œuvre, de la haute direction et du conseil d'administration, ainsi que sur les politiques concernant le congé parental et l'équité salariale.</p>		



SECTION 3

Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance



Dans cette section

- 22 Gouvernance chez Cogeco
- 25 Gouvernance du développement durable
- 29 Gestion des risques
- 32 Pratiques d'affaires éthiques
- 35 Conformité

Gouvernance chez Cogeco

Chez Cogeco, nous sommes fiers d'adhérer aux normes de gouvernance d'entreprise les plus strictes et d'être transparents et responsables envers nos parties prenantes.

Le conseil d'administration et la direction de Cogeco estiment qu'il est essentiel d'adhérer aux normes de gouvernance d'entreprise les plus élevées qui soient afin de gérer efficacement la société et de créer de la valeur durable pour ses actionnaires et de la préserver. Nous gérons notre performance environnementale, sociale et de gouvernance en misant sur une structure de gouvernance solide, sur des processus et des systèmes efficaces, et sur l'adoption des pratiques exemplaires.

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 consiste à superviser sa gestion ainsi qu'à préserver et à 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 l'ensemble des lois et des règlements en matière de valeurs mobilières applicables régissant les sociétés ouvertes au Canada.

Au cours de l'exercice 2023, le conseil de Cogeco inc. et celui de Cogeco Communications inc. étaient respectivement composés de 9 et de 10 administrateurs, parmi lesquels 5 siégeaient aux deux conseils afin d'accroître l'efficacité des réunions du conseil et d'améliorer la supervision des activités et des affaires des deux sociétés. Des 14 administrateurs siégeant aux conseils, 12 d'entre eux étaient indépendants. À noter que la taille des comités du conseil dans chaque société ne dépasse pas cinq personnes, sauf dans le cas du comité des perspectives stratégiques, qui est un comité combiné.



Surveillance du développement durable par le conseil d'administration

Depuis 2022, les conseils d'administration supervisent trimestriellement la stratégie de développement durable ainsi que les objectifs, la performance et les initiatives connexes des sociétés. La surveillance du développement durable par les conseils inclut également l'identification des parties prenantes clés et des sujets importants. En outre, les conseils veillent à ce que la stratégie de développement durable soit liée à la stratégie d'affaires globale et en fasse partie intégrante. Les conseils examinent et approuvent les objectifs, les indicateurs ainsi que les cibles ESG et de développement durable annuels, et évaluent, chaque trimestre, la performance réalisée.

Les conseils d'administration, par l'entremise des comités d'audit, sont les ultimes responsables de la supervision du processus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques et des opportunités en matière de développement durable des sociétés, y compris les risques et les opportunités liés au climat. En ce qui a trait plus particulièrement aux changements climatiques, qui sont considérés comme un sujet lié au développement durable important et stratégique pour les sociétés, ils sont intégrés dans les discussions et les analyses en cours aux plus hauts échelons de la direction et aux conseils d'administration.

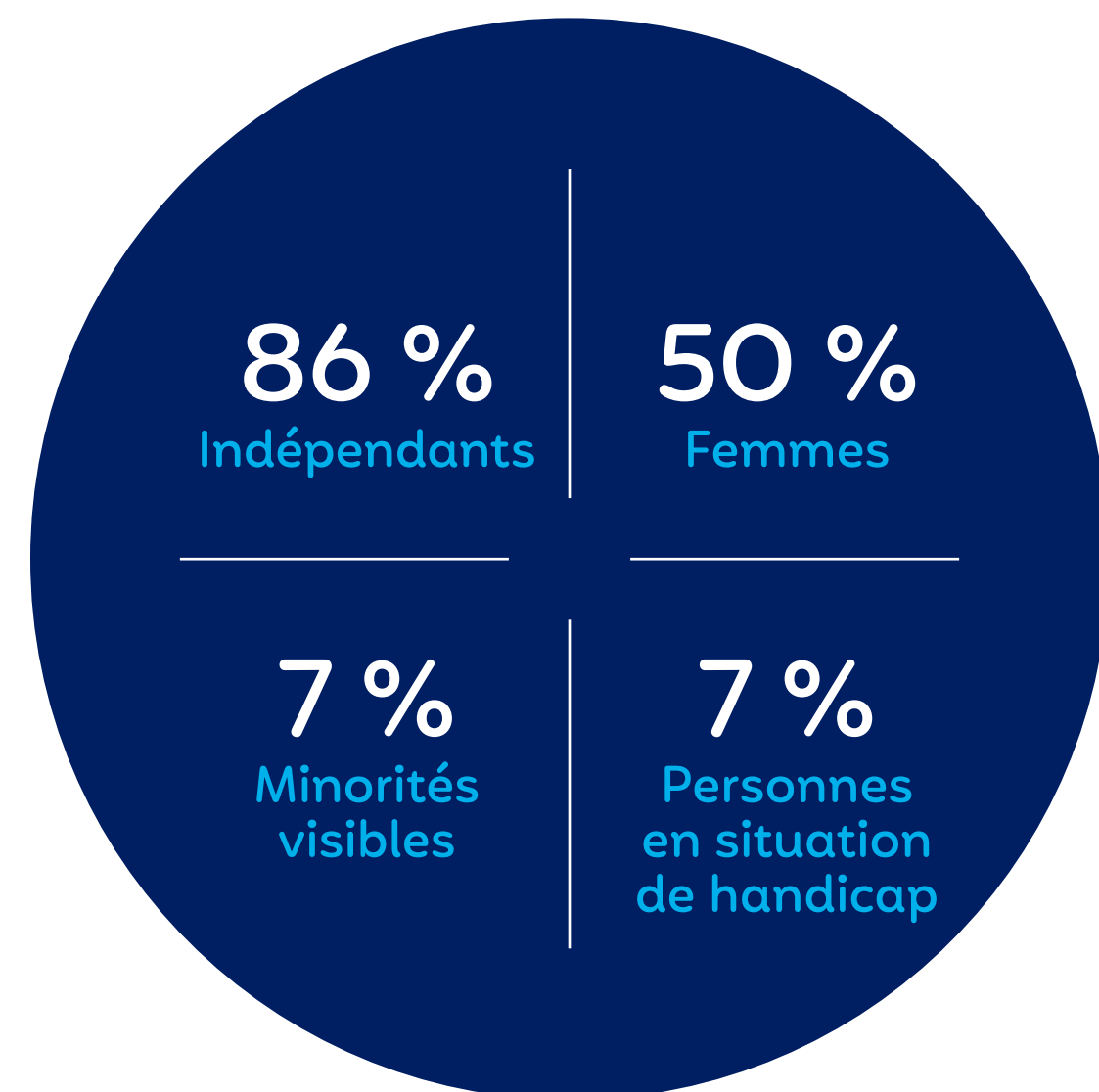
Les comités des ressources humaines et de gouvernance des conseils d'administration assument aussi des responsabilités particulières dans la surveillance des questions ESG et de développement durable.

Responsabilités particulières des comités des conseils	
<p>Les comités d'audit sont chargés de la surveillance des risques et des opportunités liés au développement durable et aux questions ESG, ainsi que des mesures d'atténuation connexes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner les risques et les opportunités actuels et émergents liés aux questions ESG qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur la réputation et les performances des sociétés. • Superviser les rapports sur les questions ESG et la divulgation en la matière des sociétés, y compris le choix des normes et des cadres de communication de l'information. • Veiller à ce que des processus et des mesures de contrôle adéquats soient en place pour garantir que les informations ESG communiquées sont exactes, comparables et uniformes. • Recevoir et examiner les résultats des mandats d'assurance indépendants sur les données et informations ESG communiquées.
<p>Les comités de gouvernance sont chargés de la surveillance de la Politique sur la diversité aux conseils et des compétences connexes, des tendances ESG et de la Politique sur le développement durable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Superviser la Politique sur le développement durable et approuver toute mise à jour importante. • Examiner les sujets actuels et émergents relatifs aux questions ESG et conseiller, en conséquence, les conseils d'administration sur toute mesure à prendre. • Conseiller les conseils d'administration sur les propositions des actionnaires et les autres préoccupations importantes des parties prenantes relatives aux questions ESG. • Être responsable de la Politique sur la diversité des conseils d'administration et des pratiques connexes. • Examiner l'expertise et les compétences nécessaires pour superviser les questions ESG et s'assurer que les conseils d'administration disposent de cette expertise et de ces compétences.
<p>Les comités des ressources humaines sont chargés de la surveillance des considérations de gestion du capital humain liées aux questions ESG ainsi que de l'intégration des considérations en la matière dans la rémunération.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Superviser et approuver l'intégration des considérations ESG dans les régimes de rémunération et d'incitation au rendement. • Superviser et soutenir les considérations de gestion du capital humain des sociétés qui impliquent des questions ESG jugées importantes, comme la diversité et l'inclusion des employés, les pratiques de travail, la formation et le développement, la santé et la sécurité, etc.

Diversité aux conseils 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 de conseils d'administration qui sont constitués 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.

En 2023, les conseils d'administration étaient composés de :



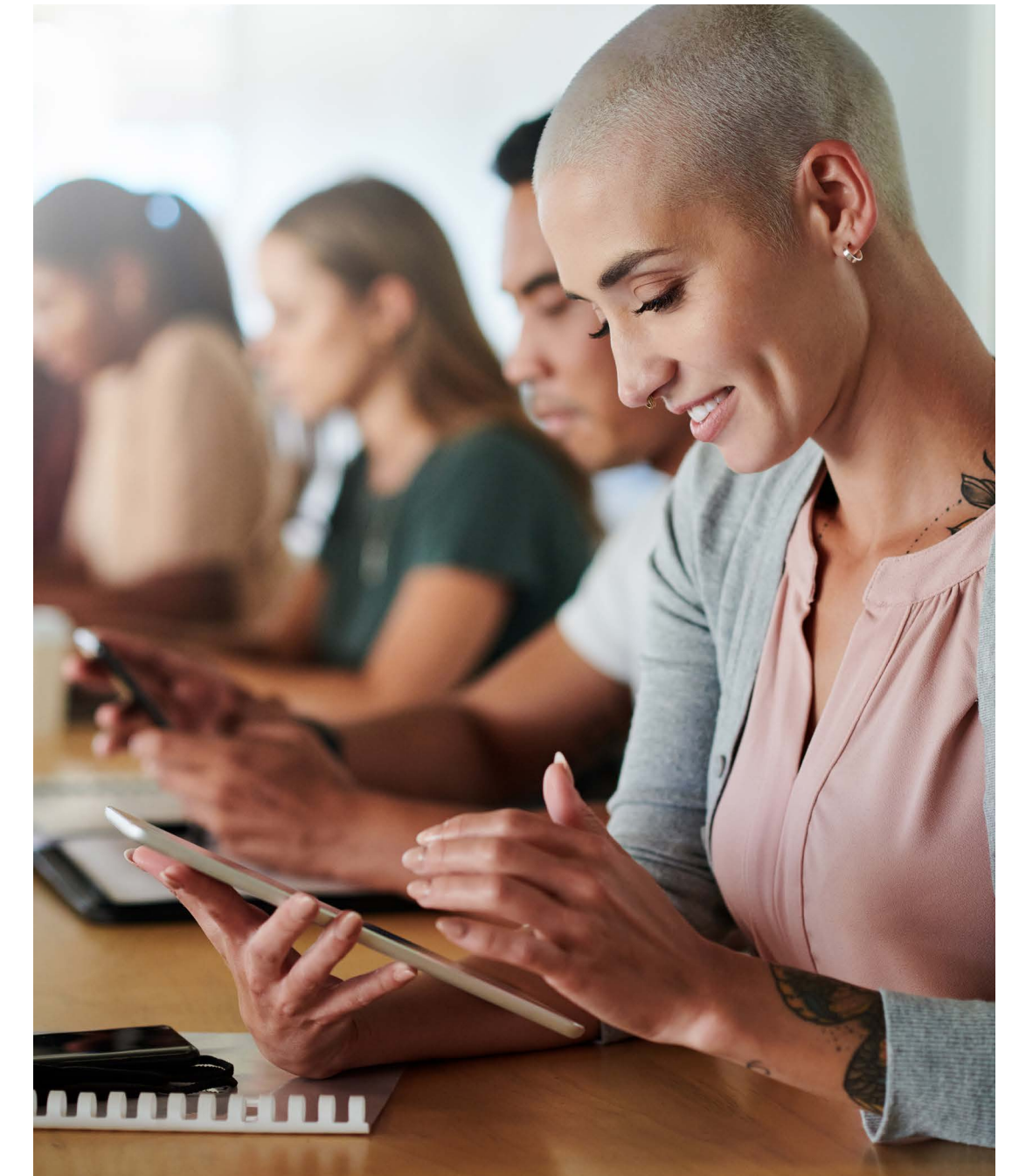
Au moment d'évaluer la composition des conseils ou de recruter des candidats compétents en vue de leur nomination ou de leur réélection aux conseils, les sociétés examinent les candidatures en s'appuyant sur des critères objectifs et en tenant compte à la fois de leurs besoins et des avantages que procure la diversité. Pour les conseils de Cogeco et de Cogeco Communications, la diversité comprend, entre autres, l'expérience sectorielle et en tant que gestionnaire, 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 les conseils, dans leur ensemble, puissent apporter des éclairages différents et pertinents à l'examen des questions d'affaires et s'acquitter efficacement de leurs responsabilités.

Du point de vue de la diversité des conseils d'administration, les sociétés jugent important d'accorder continuellement une grande importance aux objectifs précis de diversité suivants.

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 provenant des provinces du Québec et de l'Ontario, et accroître la représentation américaine, et ce, dans le respect des limites permises par la loi en ce qui concerne les administrateurs non canadiens.
Représentation d'autres groupes	Accroître progressivement la représentation d'autres « groupes désignés », définis comme tels dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, c'est-à-dire les personnes issues de minorités visibles, les Autochtones et les personnes en situation de handicap.

Rémunération liée aux résultats en matière de développement durable

Nous sommes d'avis 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 à long terme 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 la réalisation de notre stratégie d'affaires durable, nous avons intégré, à la fixation de la rémunération des dirigeants, la mesure des résultats en matière de développement durable. Au cours de l'exercice 2023, la réduction des émissions de GES, la satisfaction des clients, la mobilisation des employés et les résultats en matière de santé et de sécurité étaient certains des indicateurs considérés. L'adoption du principe de la rémunération liée aux résultats ESG exprime clairement aux employés et aux autres parties prenantes l'intention des sociétés à faire avancer leur programme de développement durable.



Gouvernance du développement durable

Pour bien intégrer et gérer efficacement le développement durable, il faut, dans toute entreprise, 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.

Structure de gouvernance du développement durable

Cogeco s'est dotée d'une structure de gouvernance du 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 communications 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 le développement durable](#)
- [Code d'éthique](#)
- [Code de conduite des fournisseurs](#)
- [Politique sur la publicité éthique](#)

Conseils d'administration	<ul style="list-style-type: none"> • Les conseils d'administration supervisent la stratégie, les objectifs et les résultats de Cogeco en matière de développement durable ainsi que les initiatives connexes. • Les comités d'audit, les comités de gouvernance et les comités des ressources humaines sont tous chargés de superviser des aspects spécifiques de la stratégie de développement durable. • Les conseils d'administration et ces comités reçoivent de la direction des mises à jour fréquentes 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Identifie et évalue les risques et opportunités en matière de développement durable et de pratiques 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 de divulgation 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	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborent avec le groupe corporatif du développement durable pour le développement 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 de pratiques ESG et pour les rapports internes.
<p>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.</p>	

Supervision et gestion des principaux sujets de développement durable

Principaux sujets de développement durable	Surveillance par les conseils d'administration	Fréquence de l'examen par les conseils d'administration	Responsabilité de gestion la plus élevée	Lien avec la rémunération des dirigeants	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., Approvisionnement, et v.-p., Trésorière	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Code d'éthique • Plan d'action pour le climat et rapport conforme au GIFCC • Code de conduite des fournisseurs • Politique sur le développement durable
Expérience client	✓	Trimestrielle	Présidents des unités d'affaires	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Plan stratégique
Confidentialité et sécurité des données	✓	Trimestrielle, par le biais des comités d'audit	Chef de la direction technologique		<ul style="list-style-type: none"> • Politique relative à l'utilisation acceptable des technologies de l'information de Cogeco
		Au besoin, par le biais des comités de gouvernance	Cheffe des affaires corporatives et juridiques (à l'échelle de la société) et chef des affaires juridiques des unités d'affaires (à l'échelle des unités d'affaires)		<ul style="list-style-type: none"> • Engagement en matière de confidentialité • Politique de protection des renseignements personnels de Cogeco Connexion, de Breezeline et de Cogeco Média
Investissements dans les réseaux / Inclusion numérique	✓	Trimestrielle	Présidents des unités d'affaires		<ul style="list-style-type: none"> • Protocoles de continuité des activités, de gestion de crise et de reprise en cas de catastrophe
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) : Cheffe des affaires corporatives et juridiques et directrice, Communications d'entreprise		<ul style="list-style-type: none"> • Code d'éthique • Politique sur l'octroi de dons et de commandites

Principaux sujets de développement durable	Surveillance par les conseils d'administration	Fréquence de l'examen par les conseils d'administration	Responsabilité de gestion la plus élevée	Lien avec la rémunération des dirigeants	Politiques et documents principaux
Santé, sécurité et bien-être des employés		Trimestrielle, par le biais des comités des ressources humaines (ces comités se réunissent trois trimestres par année)	Cheffe des ressources humaines		<ul style="list-style-type: none"> Politique portant sur un lieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence Politique sur la santé-sécurité de Cogeco Connexion et Breezeline Politique sur le télétravail Politique sur la consommation de drogues, d'alcool et de médicaments
Diversité, équité et inclusion		Trimestrielle, par le biais des comités des ressources humaines (ces comités se réunissent trois trimestres par année)	Cheffe des ressources humaines		<ul style="list-style-type: none"> Politique sur la diversité au conseil d'administration Code d'éthique Politique sur la diversité, l'équité et l'inclusion Politique sur le développement durable Politique et procédure d'acquisition de talents
Respect des droits de la personne et du travail		Au besoin	Cheffe des ressources humaines et v.-p., Approvisionnement		<ul style="list-style-type: none"> Code d'éthique Code de conduite des fournisseurs Politique sur le développement durable
Pratiques d'affaires éthiques et conformité		Trimestrielle, par le biais des comités de gouvernance (ces comités se réunissent trois trimestres par année)	Comité directeur sur l'éthique : cheffe des affaires corporatives et juridiques, cheffe des ressources humaines, chef de la direction financière, et v.-p., Audit interne		<ul style="list-style-type: none"> Code d'éthique Formulaire de déclaration de conflits d'intérêts Politique sur les cadeaux et divertissements Politique portant sur un lieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence Politique sur la consommation de drogues, d'alcool et de médicaments Code de conduite des fournisseurs Politique sur le développement durable
Transparence		Annuelle, par le biais des comités d'audit	Chef de la direction financière (responsable du comité sur la divulgation)		<ul style="list-style-type: none"> Plan d'action pour le climat et rapport conforme au GIFCC Supplément de données ESG Rapport sur le développement durable



Divulgation relative au développement durable et examen d'assurance

Cogeco continue d'adopter les pratiques exemplaires et les cadres reconnus pour rendre compte de manière transparente des progrès réalisés dans le cadre de ses engagements en matière de développement durable. Nous travaillons aussi constamment à l'amélioration de nos processus internes afin de garantir la qualité et l'exactitude des données grâce à une approche structurée et à des experts attirés à ces dernières ainsi que des personnes responsables de la tenue et de la validation des données.

PROCESSUS D'ASSURANCE

Pour assurer la validité et la fiabilité des informations communiquées relatives à nos émissions, un examen d'assurance limitée est mené annuellement par un tiers. Pour l'exercice 2023, Deloitte a été chargée de réaliser un examen d'assurance limitée indépendant ciblant 97,9 % de nos données relatives à nos émissions de portées 1 et 2 (calculées selon la méthode du marché) de l'exercice 2023 découlant de la consommation d'énergie liée au carburant de notre parc de véhicules, au carburant pour le chauffage des bâtiments et à l'électricité. Auparavant, nous avons mandaté PwC pour réaliser un examen d'assurance limitée indépendant visant nos exercices 2019, 2020, 2021 et 2022.

Deloitte a également procédé, au cours de l'exercice 2023, à un examen d'assurance limitée indépendant de nos engagements en matière d'inclusion numérique, afin de confirmer le nombre de foyers que nous avons câblés dans des régions mal ou non desservies de septembre 2021 à septembre 2023.

APPROCHE D'HARMONISATION DES NORMES DE L'INTERNATIONAL SUSTAINABILITY STANDARDS BOARD (ISSB)

Les exigences liées à la divulgation ESG par les sociétés ouvertes évoluent et sont appelées à devenir de plus en plus strictes. L'International Sustainability Standards Board, créé par l'IFRS Foundation, a publié en juin 2023 la norme IFRS S1, *Obligations générales en matière d'informations financières liées à la durabilité*, et la norme IFRS S2, *Informations à fournir en lien avec les changements climatiques*, qui visent à fournir des normes en matière de divulgation relative au développement durable qui sont fiables, uniformes et comparables à l'échelle mondiale. Nous soutenons le besoin de normalisation et suivons la mise en œuvre prévue des normes de l'ISSB au Canada.

Prêt lié au développement durable

Chez Cogeco, pour atteindre nos objectifs en matière de développement durable, nous tirons parti d'un financement fondé sur le comportement. En décembre 2021, nous avons transformé nos facilités de crédit à terme rotatif en une structure de prêt lié au développement durable, ce qui représente un financement de 850 millions de dollars. Il s'agissait des premiers prêts syndiqués liés au développement durable dans les secteurs canadiens des télécommunications et des médias. Ces prêts comprennent des conditions de tarification incitatives liées aux cibles annuelles de réduction des émissions de GES de Cogeco et à son initiative en matière d'inclusion numérique qui vise à fournir un accès à Internet haute vitesse à des ménages des régions mal ou non desservies au Canada. Notre performance au cours de l'exercice 2023 pour ces engagements ESG réduira le coût de financement pour 12 mois à compter de janvier 2024. Comme prévu, les économies réalisées seront affectées à des initiatives internes de développement durable.

Gestion des risques

Chez Cogeco, nous sommes conscients de l'importance d'une approche systématique et intégrée au recensement et à la gestion des risques, y compris les risques liés au développement durable. En effet, une telle approche nous permet de voir clairement les risques qui pourraient avoir une incidence sur notre stratégie d'affaires et de prévenir les enjeux potentiels s'y rattachant.

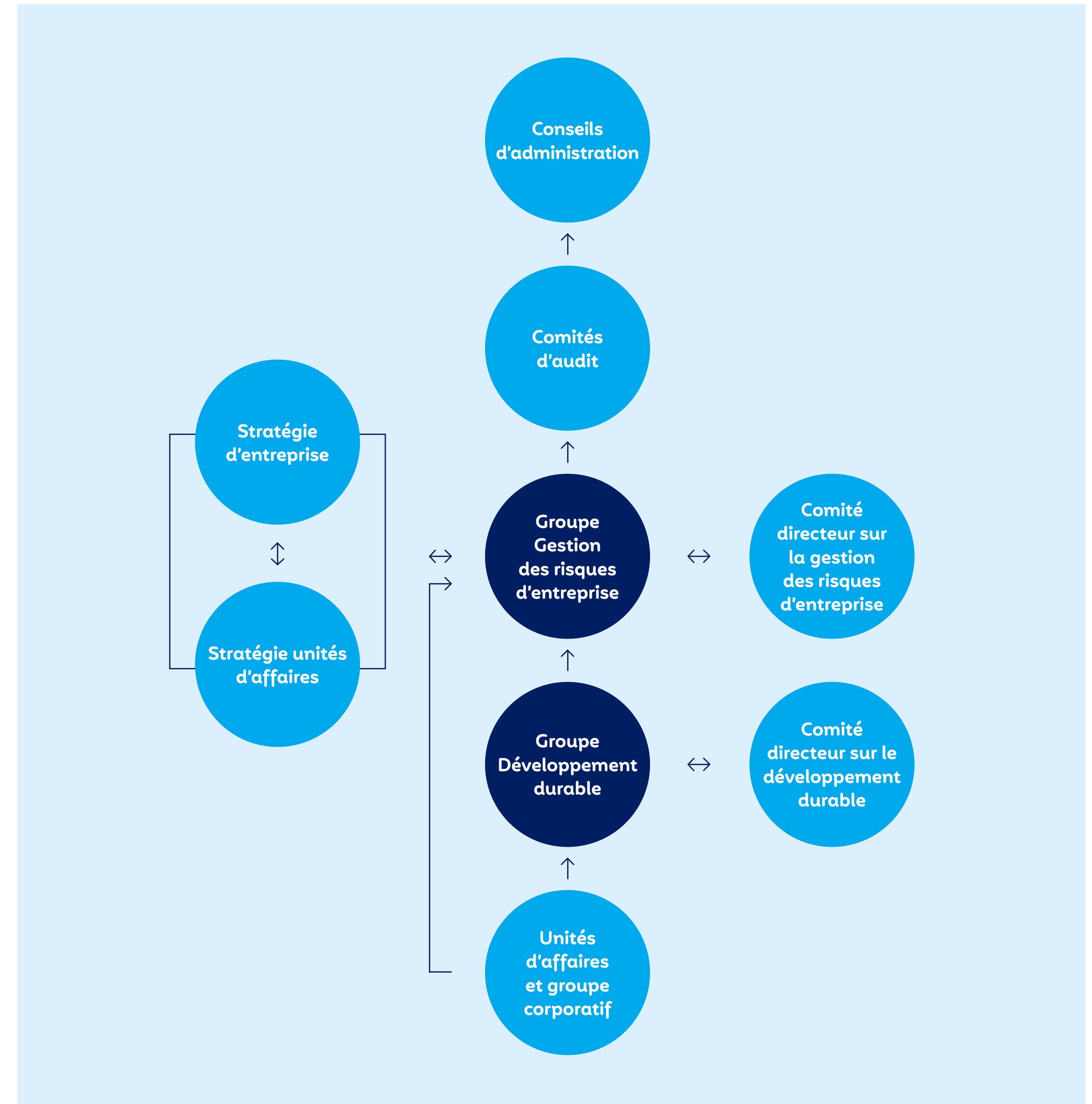
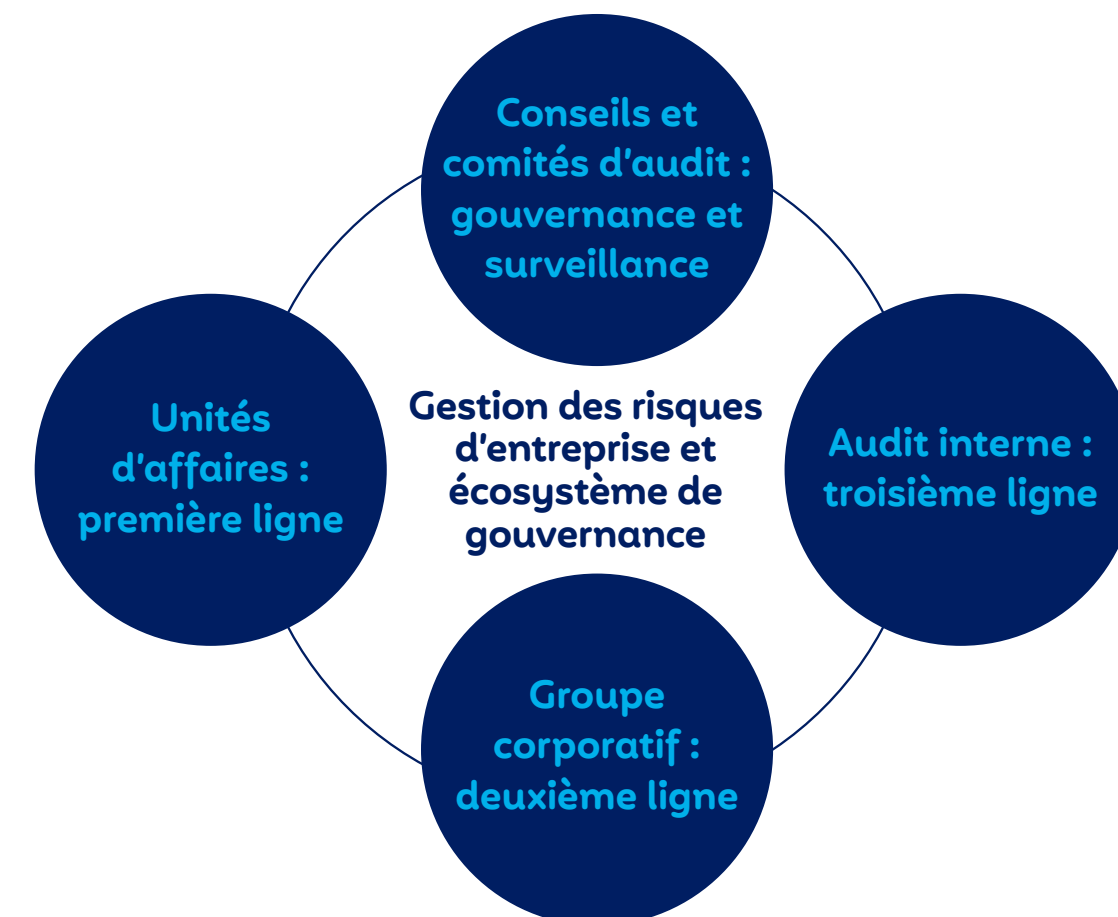
Des mécanismes de caractérisation, de gestion et de suivi des risques font partie intégrante des structures de gouvernance et de gestion opérationnelle de la société. Chez Cogeco, nous avons mis en œuvre un programme formel et intégré de gestion des risques d'entreprise, aligné sur le cadre de gestion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

Gestion des risques d'entreprise et écosystème de gouvernance

Au sein de la société, trois groupes mettent en œuvre notre approche de la gestion des risques. Les unités d'affaires sont les premières responsables du recensement et de la gestion proactifs des risques liés aux activités opérationnelles. Le groupe corporatif, appuyé par le groupe de gestion des risques d'entreprise, surveille le processus

et la mise en œuvre de la gestion globale des risques, fournit des orientations fondées sur les pratiques exemplaires et cerne les risques émergents. La fonction Audit interne fournit une assurance objective et indépendante en examinant et en évaluant la structure de gestion des risques de la société, son application et son efficacité. Le groupe Audit interne est également chargé de rendre compte aux conseils d'administration et à leurs comités d'audit. Enfin, les conseils sont responsables de la surveillance et de la gouvernance globales des risques.

Chaque trimestre, le groupe Gestion des risques d'entreprise rend compte au comité directeur sur la gestion des risques d'entreprise, qui est composé du président et chef de la direction, des présidents des unités d'affaires, des premiers vice-présidents et de la vice-présidente, Audit interne, de l'évolution des principaux risques d'affaires et ESG auxquels la société fait face ainsi que des mesures d'atténuation qui sont prévues. Ces informations sont également transmises sur une base trimestrielle aux comités d'audit des conseils d'administration.



Recensement et évaluation des principaux risques d'affaires

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 activités d'affaires et qui pourraient nuire de manière importante à sa situation financière, à ses revenus ou à ses opérations. Ce processus comprend également l'établissement de stratégies d'atténuation des risques pour les principaux risques d'affaires et ESG, et leur suivi.

L'exercice annuel de recensement et d'évaluation des risques, qui est mené à l'échelle de l'entreprise, fait partie intégrante du processus annuel de planification stratégique. Cet exercice vise une variété de risques, qui sont de nature stratégiques, opérationnels, financiers, de 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 la société, 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 liés au développement durable

Les membres du comité directeur sur le développement durable sont responsables de cerner les principaux risques liés au développement durable auxquels s'expose Cogeco, y compris les risques liés au climat. Au cours de l'exercice 2023, les principaux risques liés au développement durable cernés pour la société sont décrits ci-dessous. Des mesures d'atténuation ont été mises en place et un suivi est assuré.

- L'augmentation de la consommation d'énergie due à la croissance exponentielle des besoins de connectivité et du trafic de données, combinée à l'expansion de l'infrastructure, ce qui entraîne une diminution de l'efficacité et une augmentation des coûts.
- Les impacts physiques des changements climatiques et la dégradation de l'environnement pourraient avoir une incidence sur nos chaînes d'approvisionnement et sur notre capacité à fournir des services à nos clients, et entraîner des coûts inattendus de réparation ou d'atténuation.
- Des systèmes de collecte et des procédures de traitement des données ESG ainsi que des mécanismes d'assurance qualité inefficaces pourraient avoir une incidence sur les données ESG communiquées à l'externe ainsi que sur les données utilisées pour prendre des décisions à l'interne.
- Les incidents de confidentialité et de sécurité des données pourraient entraîner des poursuites judiciaires coûteuses ainsi que des dommages financiers et une atteinte à la réputation.
- Des mesures de santé-sécurité et de bien-être qui ne répondent pas aux besoins des employés.



En ce qui a trait plus particulièrement aux risques liés au climat, Cogeco a mené en 2022, avec le soutien d'un partenaire technique, sa première analyse qualitative des scénarios climatiques conforme au GIFCC (Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques). Cette analyse inclut l'évaluation des risques et des opportunités liés au climat, tant du point de vue physique que de la transition, et porte plus particulièrement sur les impacts les plus importants sur les activités et la performance financière de Cogeco dans le but d'éclairer notre processus de gestion

des risques et de planification stratégique, ainsi que d'appuyer des mesures de résilience climatique. [Des informations supplémentaires sont présentées dans notre Plan d'action pour le climat et rapport conforme au GIFCC qui se trouve sur notre site Web.](#)

Principaux impacts des sujets de développement durable – risques et opportunités

Les principaux sujets de développement durable de Cogeco représentent à la fois des opportunités et des risques dans divers aspects de nos activités. L'évaluation de la matérialité que nous avons menée nous a permis de cerner des risques et des opportunités liés au développement durable clés et ces derniers sont présentés dans le tableau ci-contre.

Principaux sujets de développement durable	Opportunités				Risques		
	Croissance des revenus	Rapport coût-efficacité	Satisfaction et rétention de la clientèle	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	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Investissements dans les réseaux / Inclusion numérique	✔	✔	✔		✔	✔	
Engagement communautaire et philanthropie	✔		✔	✔		✔	
Santé, sécurité et bien-être des employés		✔		✔	✔	✔	✔
Diversité, équité et inclusion	✔		✔	✔		✔	✔
Respect des droits de la personne et du travail			✔	✔		✔	✔
Pratiques d'affaires éthiques et conformité	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
Transparence			✔	✔	✔	✔	✔

Pratiques d'affaires 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 d'affaires éthiques et par le respect de l'ensemble des lois et des règlements qui la concernent.

Cogeco s'engage à appliquer, dans ses pratiques professionnelles et d'affaires, 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, du suivi des taux de réussite des formations sur ce code ainsi que de l'examen des déclarations de conflit d'intérêts et des cas signalés par 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 à ses activités, à son image et à sa réputation. 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 la matérialité menée par le groupe chargé du développement durable, des nouvelles questions soulevées dans les signalements effectués par le biais de la Ligne d'éthique et 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 des comités de gouvernance des conseils d'administration, qui la soumet au conseil pour approbation.

Au cours de l'exercice 2022, Cogeco a adopté une Politique sur la publicité éthique qui décrit notre engagement à produire une publicité juste et véridique de nos produits et services, ainsi qu'à protéger les populations vulnérables en ne recourant pas à des tactiques de marketing manipulatoires ou trompeuses. Le public peut consulter cette politique sur notre [site Web](#).



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 éthique. Chez Cogeco, nous nous sommes dotés de divers mécanismes de sensibilisation et de formation des employés à ce sujet.

- Mon Coin Éthique, une section de l'intranet de Cogeco, propose des renseignements pertinents sur des questions d'éthique ainsi que des articles, publiés périodiquement ; ces derniers sont aussi diffusés dans les communications que les unités d'affaires envoient à leurs employés.
- 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. **95,2 % des employés se sont engagés à respecter le Code d'éthique au cours de l'exercice 2023.**
- Dans le cadre de son accueil et de son intrégration, puis tous les deux ans, chaque employé doit suivre une formation obligatoire sur le Code d'éthique. Cette formation est offerte 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. **99,2 % des employés ont suivi cette formation durant l'exercice 2023.**

- 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 2023.
- Des questions d'éthique font régulièrement partie des sondages sur la mobilisation des employés dans le but d'évaluer leur connaissance des outils et des mécanismes relatifs à l'éthique, de surveiller les tendances et de cerner d'éventuelles lacunes.



Mois de la sensibilisation à la fraude

Le département d'Audit Interne, et plus particulièrement l'équipe de Prévention et Détection de la fraude, vous souhaite la bienvenue à cette troisième édition du mois de la sensibilisation à la fraude de Cogeco. Plusieurs activités seront tenues tout au long du mois de février afin de vous aider à mieux comprendre ce sujet fort d'actualité. Nous vous invitons à porter une attention particulière aux diverses communications, qui vous aideront à prévenir la fraude dans votre univers au quotidien, et à participer à un quiz qui testera vos connaissances. À la fin du mois, cinq prix seront tirés parmi tous les participants de ce quiz!

Dernières nouvelles



Gagnants du concours du Mois de la sensibilisation à la fraude!

Publié le 31 mars 2023

♥ 8 🗨 1



RAPPEL Concours: Que savez-vous de la fraude?

Publié le 01 mars 2023

♥ 4 🗨 1



Mois de la sensibilisation à la fraude : Le vol d'identité

Publié le 22 février 2023

♥ 9 🗨 0



Mois de la sensibilisation à la fraude : Votre voix compte!

Publié le 15 février 2023

♥ 11 🗨 0



Mois de la sensibilisation à la fraude : Comportement d'un fraudeur

Publié le 08 février 2023

♥ 10 🗨 1

MÉCANISMES POUR OBTENIR DES CONSEILS OU SOUMETTRE DES PRÉOCCUPATIONS RELATIVEMENT À DES SUJETS LIÉS À L'ÉTHIQUE

Ligne d'éthique : bilingue, anonyme et confidentielle, la Ligne d'éthique, partie intégrante du Code d'éthique de Cogeco, 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. Elle est accessible 24 h/24, 7 j/7 et est gérée par ClearView, une organisation indépendante. Toutes les informations pertinentes à la Ligne d'éthique sont fournies dans le cadre de la formation à l'éthique et se trouvent également sur l'intranet et les sites Web de la société. La Ligne d'éthique se veut aussi un outil pour obtenir des conseils sur les comportements éthiques et conformes aux lois, et les employés sont encouragés à l'utiliser à cette fin.

Votre voix compte

Posez une question ou rapportez une violation

PAR TÉLÉPHONE

Canada ou États-Unis • 1 877 706-2640

EN LIGNE

www.clearviewconnects.com

Transmettez-nous vos commentaires ou faites-nous part de tout autre sujet relié à l'éthique chez Cogeco à : ethics@kogeco.com



Tout membre du personnel qui, de bonne foi, procède à un signalement est protégé contre un licenciement ou des représailles de quelque nature que ce soit. Tous les signalements soumis par le biais de la Ligne d'éthique sont examinés par la vice-présidente, Audit interne et/ou la cheffe des affaires corporatives et juridiques. Dans tous les cas, la vice-présidente, Audit interne agit à titre d'examinatrice principale. Si une enquête s'avère nécessaire ou appropriée, la vice-présidente, Audit interne, mènera cette enquête ou, selon le cas, demandera à une autre personne de le faire. Le comité directeur sur l'éthique et les comités d'audit des conseils d'administration examinent mensuellement les statistiques relatives aux signalements, tandis que les comités de gouvernance des conseils d'administration s'y penchent deux fois par année.

Processus de déclaration de conflit d'intérêts : 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, qui 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 aux comités de gouvernance des conseils d'administration.

Signalements reçus par le biais de la Ligne d'éthique de Cogeco

	Exercice 2021	Exercice 2022	Exercice 2023
Nombre de signalements	43	32	37
% de signalements ayant mené à la mise en œuvre de mesures correctives	53 %	47 %	45 %

* Aucun des signalements ayant mené à la mise en œuvre de mesures correctives ne concernait l'intégrité de l'information financière de Cogeco. Des modifications aux politiques et procédures, un congédiement, une suspension d'emploi ou une lettre disciplinaire déposée au dossier d'un employé sont quelques exemples de mesures correctives pouvant être mises en œuvre.

Boîte de réception réservée aux questions d'éthique : tous les employés peuvent soumettre leurs demandes relatives aux questions d'éthique en utilisant une boîte de réception créée exclusivement à cette fin (ethics@kogeco.com). Cette boîte de réception est gérée par la vice-présidente, Audit interne.

ÉVALUATIONS DE LA 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.).

À titre d'exemple, dans le cadre de son programme de prévention et de détection des fraudes, le groupe Audit interne a mené, au cours de l'exercice 2023, une évaluation du risque de fraude axée sur les systèmes de gestion de la clientèle. L'objectif de cette évaluation était de déterminer si les systèmes de gestion de la clientèle, combinés aux processus opérationnels appropriés, permettent à l'organisation d'atténuer le risque de fraude provenant de sources externes et internes.

Au cours de l'exercice 2023, le comité d'audit a également mené une évaluation interne des risques liés à l'éthique dans le but de favoriser une gestion proactive des questions d'éthique chez Cogeco. Cette évaluation a permis de cerner les plus importants risques liés à l'éthique auxquels fait face la société compte tenu de ses activités actuelles et des 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.

Conformité

Un engagement envers les normes les plus 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.

Cogeco exerce ses activités dans un environnement hautement réglementé et, par conséquent, 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, à nos partenaires et à nos fournisseurs un sentiment de confiance lorsqu'ils font des affaires avec nous. Il contribue également 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 attraction et rétention des employés. Si un cas de non-conformité survient, nous prenons le plus rapidement possible les mesures appropriées pour y remédier.

Cogeco s'engage envers la neutralité d'Internet

Cogeco ne se livre pas à des pratiques telles que le blocage de sites Web, le bridage 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 contrainte par un règlement ou par une ordonnance d'un tribunal.

En outre, Cogeco fait partie des quelques fournisseurs de services de télécommunications canadiens qui, au cours des dernières années, ont contesté ou se sont opposés aux applications de blocage de sites Web, tant les applications standards que « dynamiques », dans le but de veiller à ce qu'Internet demeure un espace neutre et de préserver la confidentialité et la non-ingérence dans l'utilisation que font ses clients d'Internet. En raison d'arguments présentés par Cogeco et d'autres fournisseurs de services Internet indépendants, les tribunaux ont rendu des versions

considérablement limitées des ordonnances de blocage de sites et selon des conditions sensiblement différentes de celles initialement demandées par les requérants.

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 de fiscalité. Cogeco paie en temps opportun des impôts sur le revenu, des impôts indirects, des impôts relatifs à l'emploi et les autres impôts applicables dus dans tous les territoires où nous exerçons nos activités. Avec les autorités fiscales, nous entretenons 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 elles soient empreintes de courtoisie et d'un esprit de collaboration. Toute erreur constatée dans nos déclarations de revenus ou autres calculs déjà transmis aux autorités leur est signalée dès qu'il est raisonnablement possible de le faire.

Nous nous astreignons à respecter 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 les conseils d'administration et les comités d'audit de Cogeco qui, en dernier ressort, sont responsables 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 aux conseils d'administration de Cogeco.

Au cours de l'exercice 2023, aucune action en justice n'a été intentée contre la société pour non-respect des lois sur l'environnement ou sur la concurrence/antitrust.



SECTION 4

Réduire notre empreinte environnementale



Dans cette section

- 37 Promouvoir les initiatives environnementales
- 39 Climat
- 43 Gestion des déchets
- 45 Biodiversité et nature

Promouvoir les initiatives environnementales

Cogeco s'est engagée à montrer la voie vers la décarbonation dans le secteur afin de favoriser une croissance durable. Nos impacts environnementaux sont principalement liés aux émissions de gaz à effet de serre (GES) découlant de notre consommation d'énergie, à la production de déchets ainsi qu'à l'utilisation de nos produits et services par les clients.

Chez Cogeco, nous travaillons sur plusieurs initiatives qui visent à minimiser l'impact environnemental de nos activités et à soutenir la préservation de notre environnement naturel dans les communautés que nous desservons. Notre Politique sur le développement durable décrit notre engagement en matière de gestion environnementale, tandis que notre stratégie en matière de développement durable énonce les priorités et objectifs environnementaux sur lesquels s'appuient nos actions.

Nos actions vont de la lutte aux changements climatiques à la réduction des déchets, en passant par le soutien de la biodiversité dans nos communautés et la mise en œuvre de pratiques de pointe telles que la rémunération responsable et le crédit durable.



Surveiller et gérer les risques environnementaux

Les processus mis en œuvre par Cogeco concernant le recensement, 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 d'échantillonnage des sites fondée sur les risques dans le but d'identifier les sites qui présentent les risques environnementaux les plus élevés. Les sites échantillonnés font l'objet d'un audit annuel mené par un tiers et les constats qui s'en dégagent peuvent donner lieu à des mesures correctives dans nos installations ou permettre de cerner des améliorations. Ce sont les unités d'affaires qui, en dernier ressort, ont la responsabilité 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 ainsi que les outils dont ils ont besoin pour gérer leur empreinte environnementale. Nous tirons parti des communications et des événements organisés à leur intention pour souligner l'importance d'une bonne gestion des enjeux environnementaux. Chaque année, nous soulignons le Jour de la Terre et, en 2023,

les activités ont été tenues sous le thème « Mes actions. Mon impact. ». Nous avons également participé à la Journée mondiale de l'environnement. Dans le cadre de ces deux journées, nous avons organisé des activités pour mettre en relief l'importance de nos actions individuelles et de nos comportements quotidiens qui, collectivement, ont un impact sur la préservation de notre environnement naturel pour les générations futures.

Cogeco a participé au balado Circular Future animé par Quantum Lifecycle Partners. Cet entretien a porté plus particulièrement sur la stratégie de développement durable de Cogeco et sur les efforts déployés pour atteindre les cibles qu'a établies l'organisation.

Écoutez [Actioning sustainability targets throughout an organization avec Marie-Hélène Labrie, The Circular Future](#)

THE CIRCULAR FUTURE
Actioning sustainability targets throughout an organization

Stephanie McLarty
Head of Sustainability,
Quantum Lifecycle Partners

AND

Marie-Hélène Labrie
Senior Vice President,
Cogeco

EPISODE 7

www.quantumlifecycle.com | Listen on

En outre, lors de notre Journée d'engagement communautaire 1Cogeco, qui se tient annuellement, nous encourageons les employés à investir dans notre planète en participant à la plantation d'arbres et à des efforts de nettoyage pour éliminer les déchets et la pollution plastique de l'environnement, tout en appuyant des organismes à but non lucratif œuvrant dans nos communautés au Canada et aux États-Unis.

Pour plus de renseignements sur la Journée d'engagement communautaire 1Cogeco, consultez la [section intitulée Engagement communautaire et philanthropie](#).



Climat

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

Notre plan d'action pour le climat

Depuis 2021, Cogeco publie annuellement un plan d'action pour le climat conforme aux exigences du GIFCC (Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques). Ce rapport contient des détails exhaustifs sur la manière dont Cogeco gère les risques et les opportunités liés au climat et assure la gouvernance de la surveillance ainsi que de la gestion de ces risques et opportunités. Il contient également des détails entourant l'utilisation de l'analyse de scénarios climatiques et les opportunités liés au climat ayant une incidence sur notre stratégie d'affaires et nos activités et, finalement, établit des cibles de réduction des émissions pertinentes et mesure nos progrès.

ENGAGEMENTS FONDÉS SUR LA SCIENCE

Le Science Based Targets initiative (SBTi) a approuvé les cibles de réduction des émissions de GES de Cogeco en 2021. Ces cibles visent les émissions provenant de nos activités (portées 1 et 2) ainsi que celles provenant

de notre chaîne de valeur (portée 3). Nous nous sommes également engagés à atteindre la carboneutralité dans l'ensemble de notre chaîne de valeur d'ici 2050. Notre plan pour y arriver a été soumis au SBTi en janvier 2024. Ces cibles témoignent du leadership de Cogeco et de son engagement envers l'environnement. Pour souligner l'importance de notre engagement, nous avons aussi assujéti une partie de la rémunération variable des dirigeants à l'atteinte de nos cibles de réduction des émissions.

Cogeco a été la première entreprise de télécommunications au Canada à faire approuver ses cibles de réduction des émissions par le Science Based Targets initiative (SBTi).



PRINCIPAUX LEVIERS DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS

Comme présenté dans l'infographie à droite, Cogeco met en place des mesures concrètes pour réduire ses émissions dans l'ensemble de ses activités et de sa chaîne de valeur afin d'atteindre ces cibles approuvées par le SBTi.

1. Réduire les émissions de nos propres activités

Cible : réduire les émissions de 65 % d'ici 2030 par rapport aux émissions de 2019



Efficacité énergétique du parc de véhicules



Efficacité énergétique de nos bâtiments et de nos réseaux



Électrification du parc de véhicules



Investissements dans les énergies renouvelables



2. Réduire les émissions de notre chaîne de valeur

Cible : 50 % de nos fournisseurs, sur la base des dépenses, auront établi des cibles de réduction des émissions fondées sur la science d'ici 2025 et Cogeco réduira les émissions liées aux déplacements quotidiens de ses employés de 30 % d'ici 2030 par rapport aux émissions de 2019.

- Inclure l'établissement de cibles de réduction des émissions dans les discussions entre les acheteurs et les fournisseurs
- Encourager la participation des employés aux activités de réduction des émissions
- Collaborer avec nos pairs du secteur pour réduire les émissions découlant de la chaîne d'approvisionnement en œuvrant au sein d'un groupe de travail sur la carboneutralité

3. Favoriser la réduction des émissions en offrant des produits et services qui appuient la transition vers une économie sobre en carbone

Cible : Réduire les émissions découlant des équipements prêtés à nos clients (ce qui inclut les équipements d'abonnés, comme les décodeurs) de 30 % d'ici 2030 par rapport aux émissions de 2019.

- Adopter des équipements plus écoénergétiques dans le foyer des clients
- Continuer de mettre en œuvre notre nouveau service de télévision IP (IPTV) au Canada et aux États-Unis

Réduction des émissions de GES

À titre de société de télécommunications, la majorité de nos émissions opérationnelles de portées 1 et 2 découlent de la consommation de l'énergie nécessaire à l'alimentation de nos réseaux et de nos bâtiments, ensuite de la consommation de carburant par les véhicules de notre parc et, enfin, de la consommation de combustibles pour chauffer nos installations. Dans le cas de nos émissions de portée 3, elles proviennent principalement des biens et services achetés, des biens d'équipement et des équipements prêtés à nos clients.

Au cours de l'exercice 2023, les émissions de portées 1 et 2 (calculées selon la méthode du marché) et de portée 3 de Cogeco se chiffraient à 201 036 t. éq. CO₂. Nos émissions opérationnelles de portées 1 et 2 représentaient 13 % de nos émissions totales,

tandis que les émissions de portée 3, provenant de notre chaîne de valeur, représentaient les 87 % restant.

Nos émissions de portées 1 et 2 ont diminué de 38,9 % comparativement à l'exercice 2019. Nous sommes en voie d'atteindre notre cible de réduction de 65 % de ces émissions d'ici 2030, comparativement à 2019, l'exercice de référence. À noter que nous avons retraité nos données de référence relatives aux émissions des exercices 2019 à 2022 pour tenir compte d'acquisitions importantes.

Plusieurs initiatives de réduction des émissions sont responsables des baisses observées. Nos activités de consolidation du parc de véhicules, une attention accrue portée à l'efficacité énergétique de ce dernier, les tableaux de bord permettant de surveiller les comportements des conducteurs ainsi que l'électrification graduelle de notre parc de véhicules sont à l'origine de la réduction de nos émissions de portée 1. Pour ce qui est de l'utilisation

de combustible dans nos installations, la réduction observée découle principalement de la rationalisation de nos activités en Ohio. En ce qui concerne nos émissions de portée 2 (calculées selon la méthode du marché), soit celles liées à la consommation d'électricité achetée, la réduction est principalement attribuable à l'achat de certificats d'énergie renouvelable (CER) et au recours accru aux tarifs verts pour nos achats d'électricité aux États-Unis.

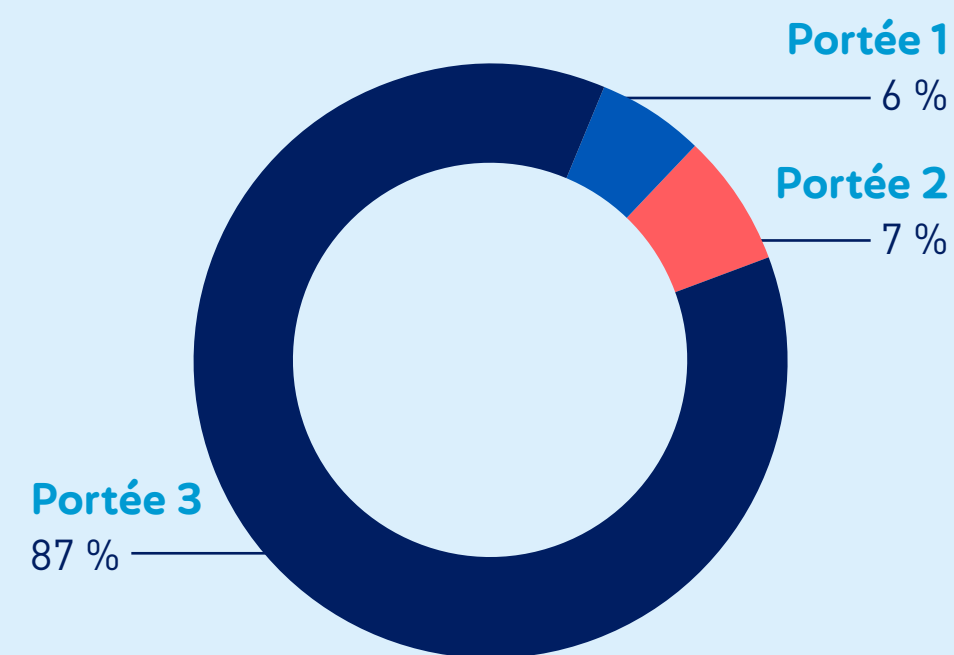
Les émissions de portée 3 totales ont, quant à elles, diminué de 13 % durant l'exercice 2023, comparativement à l'exercice 2019.

Nous observons une baisse de 29 % de nos émissions liées aux équipements prêtés à nos clients (dont les décodeurs) comparativement à l'exercice 2019 et cette baisse s'explique par une utilisation accrue par nos clients de décodeurs pour télévision par câble plus écoénergétiques, y compris les appareils utilisés pour la télévision IP. Nous sommes en voie d'atteindre notre cible, soit de réduire de 30 % ce type d'émissions d'ici 2030 comparativement à 2019, l'exercice de référence.

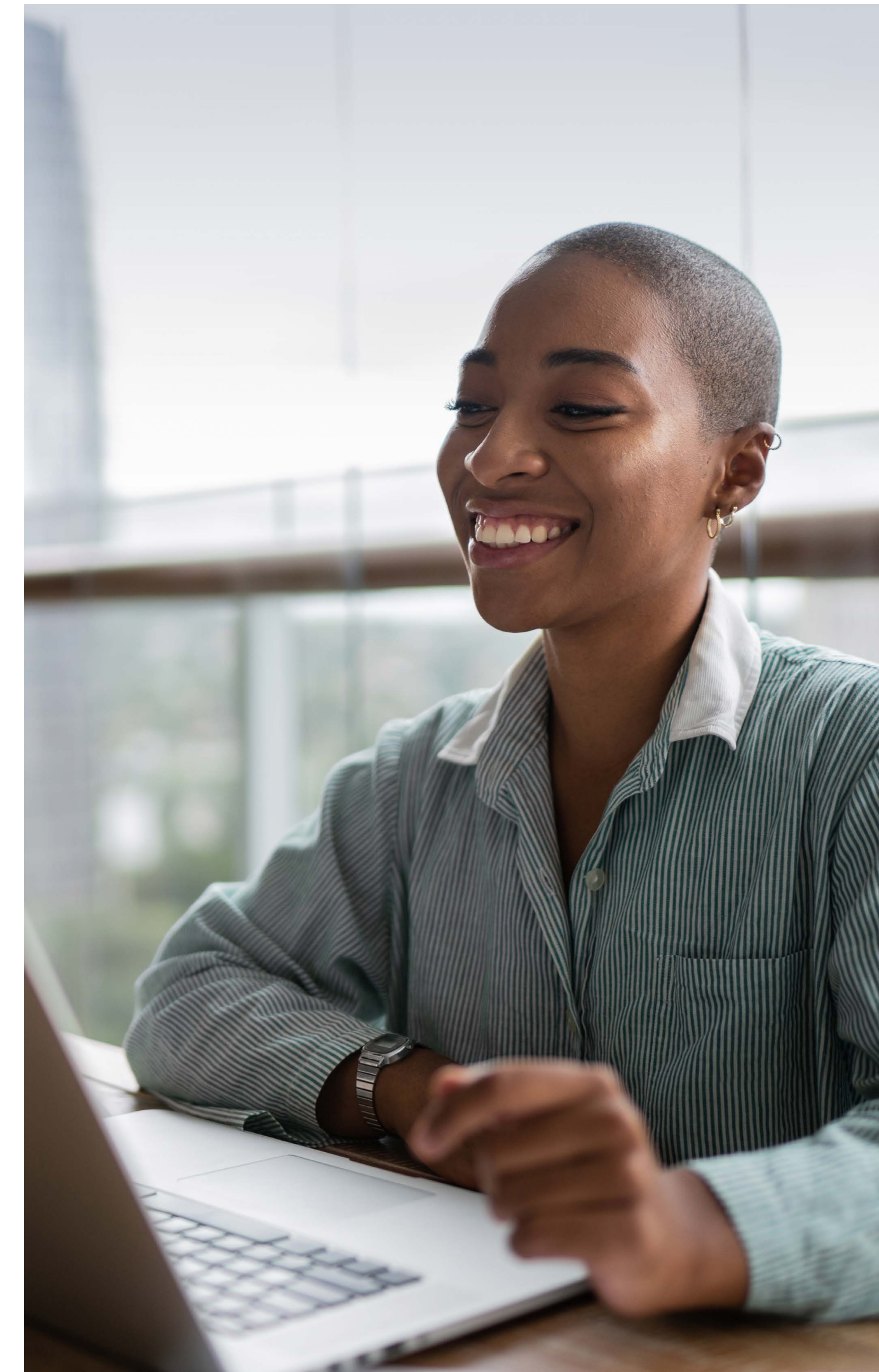
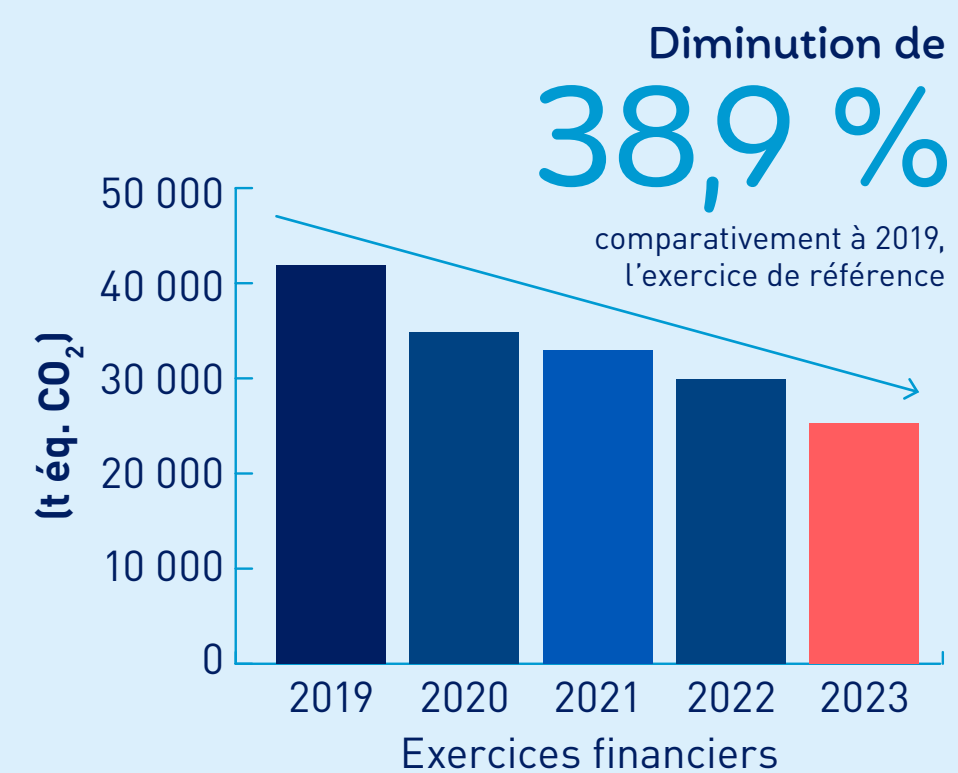
Notre approche Flexi Travail, qui permet à une grande partie de nos employés d'adopter des modalités de travail hybrides et de travailler depuis leur domicile, est à l'origine de la réduction de 28 % des émissions découlant des déplacements quotidiens de nos employés, comparativement à 2019. Nous sommes en voie d'atteindre notre cible, soit de réduire de 30 % ce type d'émissions d'ici 2030 comparativement à 2019, l'exercice de référence.

Grâce à nos activités de mobilisation de nos fournisseurs, 37 % d'entre eux, en fonction des dépenses, ont maintenant établi leurs propres cibles de réduction des émissions de portées 1 et 2 fondées sur la science, comparativement à 24 % pour l'exercice précédent. Nous progressons de manière satisfaisante vers l'atteinte de notre cible visant que 50 % de nos fournisseurs fassent de même d'ici 2025.

Émissions de GES de portées 1, 2 et 3 pour l'exercice 2023 (t. éq. CO₂)



Émissions de portées 1 et 2





Consommation énergétique

Au cours de l'exercice 2023, notre consommation énergétique totale s'est élevée à 224 699 MWh, ce qui représente une réduction de 3,45 % comparativement à 2019, l'exercice de référence, tout en continuant l'expansion de notre réseau. Notre consommation énergétique totale se répartit comme suit : la consommation d'électricité représente 77 % de notre consommation totale, la consommation de combustibles pour le chauffage de nos immeubles représente quant à elle 20 % de notre consommation et la consommation de carburant des véhicules de notre parc compte pour 3 %. En outre, pour l'exercice 2023, 47 % de l'électricité consommée provenait de sources renouvelables, comparativement à 41 % pour l'exercice précédent.

Pour assurer la validité et la fiabilité des émissions communiquées, un examen d'assurance limitée de l'inventaire de nos émissions de GES est mené annuellement par un tiers externe. Pour l'exercice 2023, 97,9 % de nos émissions opérationnelles totales de portées 1 et 2 (calculées selon la méthode du marché) ont fait l'objet d'un tel examen.

Type de cible	Description de la cible	Progrès réalisés par rapport à 2019	Échéance
Portées 1 et 2	Réduction de 65 % de nos émissions opérationnelles absolues	Réduction de 39 %	2030
Portée 3 – fournisseurs	50 % des fournisseurs, en fonction des dépenses, auront établi leurs propres cibles de réduction fondées sur la science pour les émissions de portées 1 et 2	37 % de nos fournisseurs, en fonction des dépenses	2025
Portée 3 – équipements prêtés à nos clients	Réduction de 30 % des émissions liées aux équipements prêtés à nos clients	Réduction de 29 %	2030
Portée 3 – déplacements quotidiens des employés	Réduction de 30 % des émissions liées aux déplacements quotidiens des employés	Réduction de 28 %	2030
Consommation énergétique	100 % de l'énergie consommée sous forme d'électricité issue de sources renouvelables*	47 % provenaient de sources renouvelables	2030-31
Portées 1, 2 et 3	Émissions nettes nulles	Réduction de 18 %	2050

*Cette cible n'est pas approuvée par le SBTi.

Faits saillants 2023

DIALOGUER AVEC DES ORGANISATIONS CHEFS DE FILE POUR STIMULER L'ACTION CLIMATIQUE



Au cours de l'exercice financier 2023, Cogeco s'est engagée à relever le Défi carboneutre lancé par Environnement et Changement climatique Canada. Il s'agit d'une entente volontaire que peuvent signer les entreprises canadiennes afin de se fixer l'objectif d'atteindre des émissions de gaz à effet de serre nettes nulles d'ici 2050. En signant la lettre d'engagement du Défi carboneutre, Cogeco s'engage à établir un plan de carboneutralité dans les deux ans, à fixer des objectifs provisoires de réduction, à rendre compte annuellement des progrès réalisés et à mettre à jour le plan de carboneutralité tous les cinq ans. Cogeco a été la première entreprise de télécommunications à signer la lettre d'engagement.



Durant l'exercice 2023, Cogeco a été à l'origine de la mise en place d'un groupe de travail avec ses pairs du secteur des télécommunications qui se penchera sur les cibles d'émissions de portée 3, relativement aux fournisseurs. Avec l'appui de Canadian Business for Social Responsibility (CBSR), nous sommes en voie de créer un processus conjoint de mobilisation des fournisseurs afin de leur fournir des renseignements et du soutien dans le but de les aider à mesurer leurs émissions de gaz à effet de serre et, éventuellement, à établir leurs cibles de réduction des émissions fondées sur la science.

POURSUIVRE NOS EFFORTS D'ÉLECTRIFICATION DU PARC DE VÉHICULES DANS NOS RÉSEAUX

Cogeco a accéléré ses efforts d'électrification de sa flotte et de réduction de la consommation de carburant dans le but de réduire les émissions de GES de son parc de véhicules.

Breezeline s'est associée à une entreprise spécialisée dans les solutions pour véhicules électriques afin de convertir un camion-nacelle en l'équipant d'un système d'alimentation électrique. Breezeline est le premier câblodistributeur aux États-Unis à convertir un véhicule à essence en véhicule électrique, tant pour ce qui est de sa transmission que de sa nacelle élévatrice. Breezeline a également ajouté 3 véhicules électriques à ses opérations.

Cogeco Connexion a acquis 15 véhicules électriques et installé 15 bornes de recharge sur 5 sites en Ontario et au Québec.

Dans le but de réduire notre consommation de carburant, une Politique de consolidation du parc de véhicules a été mise en place chez Breezeline, tandis qu'une Politique de bulletin sur la conduite des employés a été mise en œuvre chez Cogeco Connexion. Nous avons également continué d'utiliser des véhicules hybrides.

ACCROÎTRE L'ACCÈS À DES ÉNERGIES RENOUVELABLES

Au cours de l'exercice 2023, 47 % de l'électricité achetée provenait de sources renouvelables, ce qui comprend le réseau d'électricité verte, les tarifs verts et les certificats d'énergie renouvelable.



Gestion des déchets

Chez Cogeco, les principes sous-tendant les 3 R (réduire, réutiliser, recycler) guident toutes les actions que nous mettons en œuvre au sein de l'organisation dans le but de contrôler nos déchets. Contribuer à l'économie circulaire est un aspect important de nos activités.

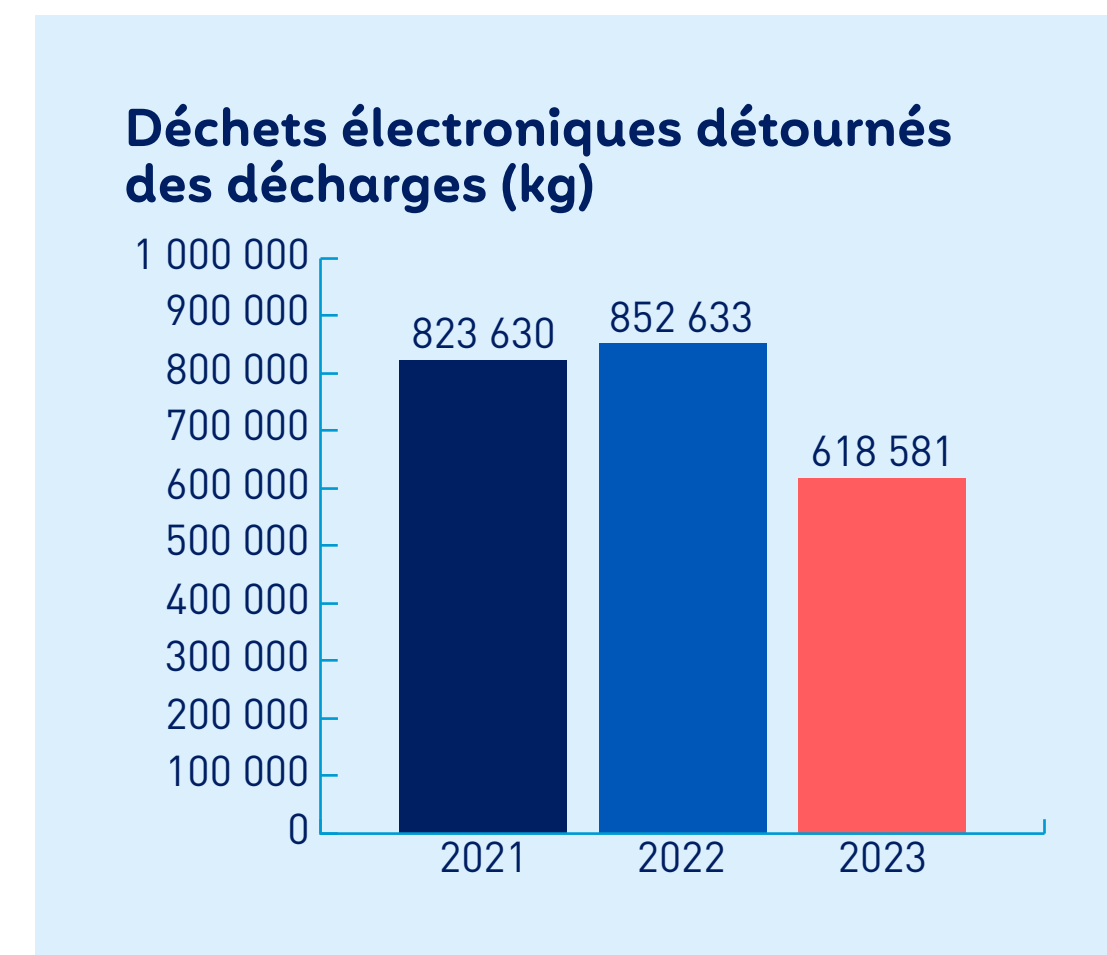
Dans la plupart de nos installations, lorsque cela est possible, l'équipement électronique, le papier, le verre, le plastique, les objets en métal ainsi que les déchets dangereux sont récupérés et recyclés. De plus, dans certains de nos plus grands bureaux au Canada, les matières organiques, comme les restes de table, sont également recueillies afin d'être compostées. Cogeco a aussi interdit l'utilisation de bouteilles d'eau en plastique à usage unique dans ses installations.

Gestion des déchets électroniques et des produits en fin de vie

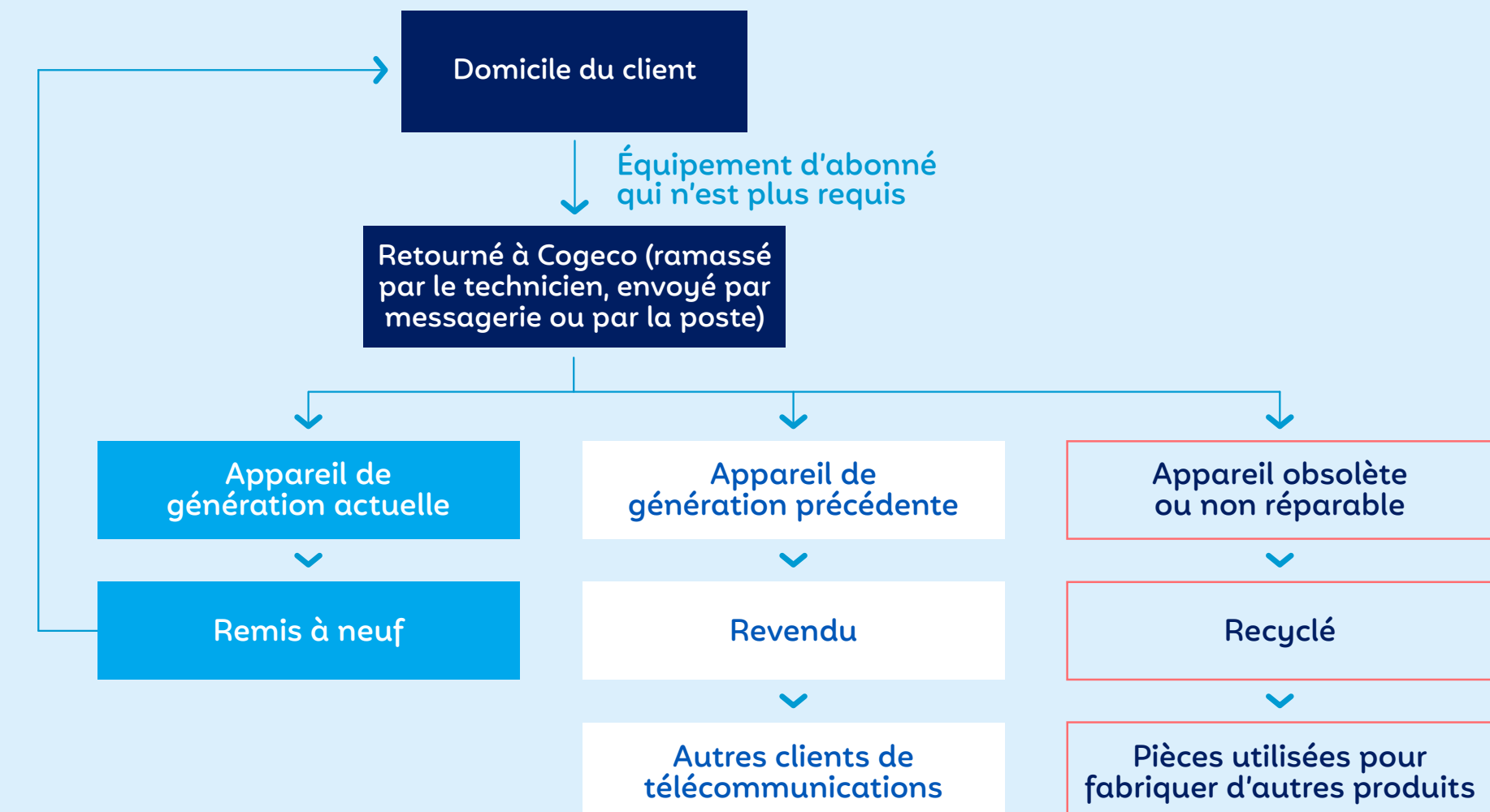
Minimiser les déchets et veiller à ce qu'ils soient récupérés et éliminés adéquatement, notamment les déchets électroniques, est l'un des aspects importants de notre engagement à réduire notre empreinte environnementale. En tant que société de télécommunications, les déchets électroniques représentent la plus importante catégorie de déchets générés par nos activités. Compte tenu de notre croissance et de l'expansion géographique de nos réseaux, qui se poursuivront à l'avenir, les déchets électroniques sont susceptibles de continuer à représenter une part importante

de l'ensemble de nos déchets. Au cours de l'exercice 2023, la réduction observée du volume de déchets électroniques générés est principalement due au poids plus faible des nouveaux modèles d'équipements d'abonnés.

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. Cogeco travaille avec des partenaires tiers pour recueillir les équipements d'abonnés ainsi que les déchets de réseau, tels que les équipements des installations extérieures, les câbles et les connecteurs, de ses centres de service au Canada et aux États-Unis afin de revendre les équipements utilisables et de recycler ceux qui sont obsolètes.



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 :



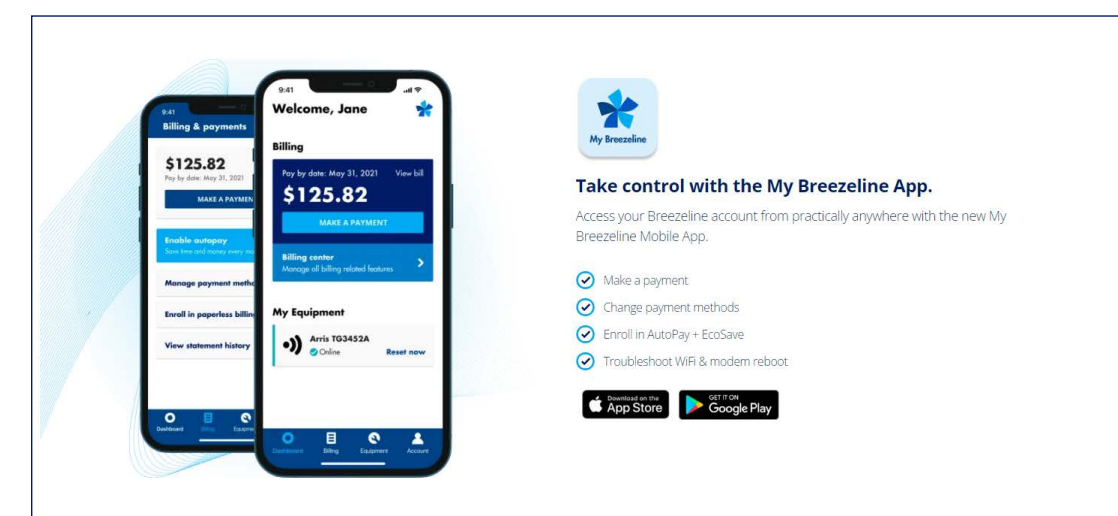
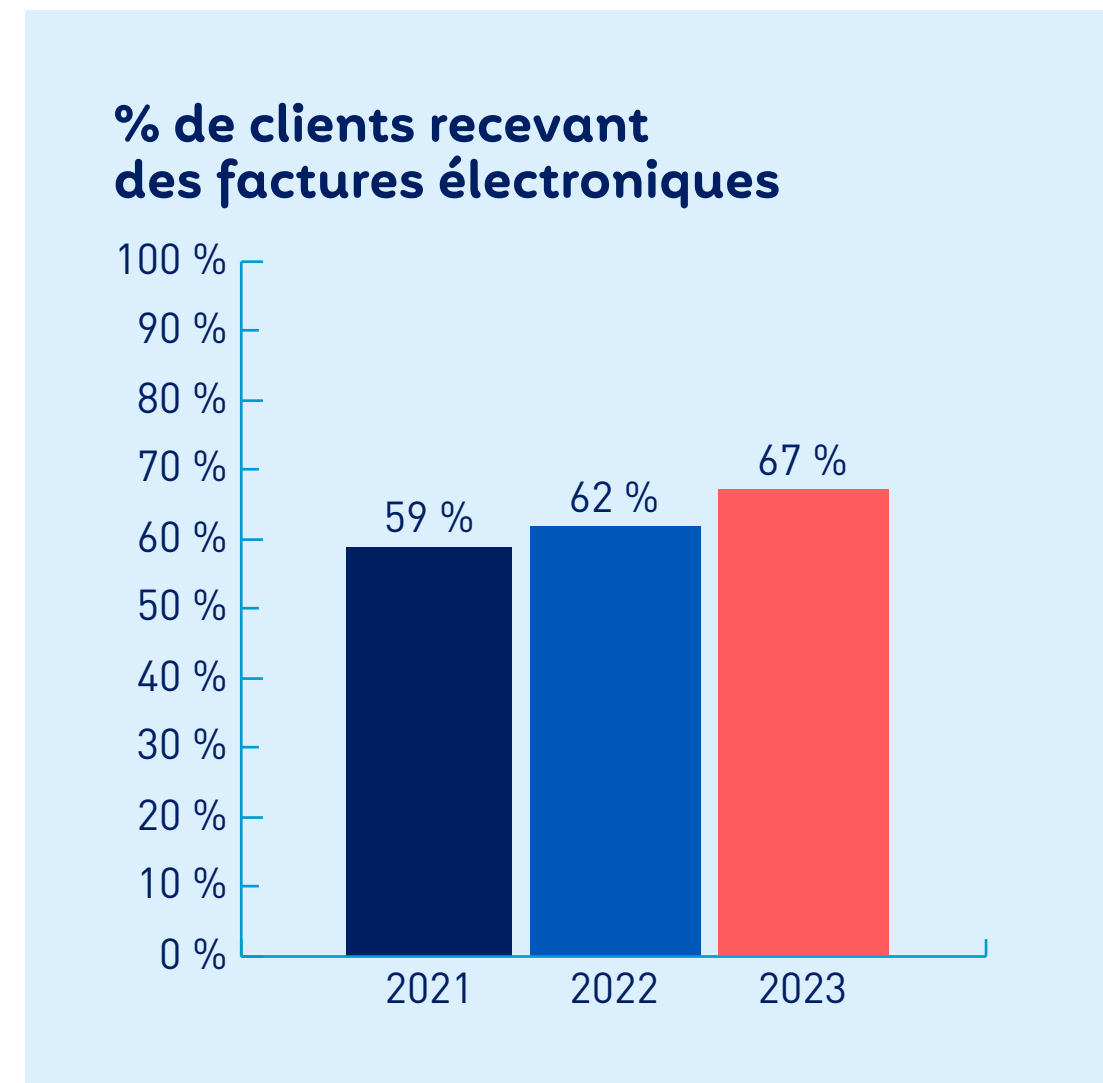
Au cours du dernier exercice, **près de 325 000 appareils** d'abonnés, comme des modems et des décodeurs, ont été remis à neuf et réutilisés dans nos opérations.

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. À titre d'exemple, en misant sur la numérisation, nous nous efforçons d'accroître le nombre de clients optant pour la facturation électronique. Au cours de l'exercice 2023, ce sont 67 % de nos clients qui avaient fait ce choix.

DIFFÉRENTES MESURES INCITATIVES SONT EN PLACE POUR ACCROÎTRE L'ADOPTION DE LA FACTURE ÉLECTRONIQUE :

- Par défaut, tous nos nouveaux clients sont abonnés à la facturation électronique.
- Des mesures incitatives encouragent les agents du service à la clientèle à proposer la facturation électronique aux clients existants.
- Breezeline facture des frais pour les relevés papier.
- Les applications mobiles sont utilisées pour inviter les clients à s'abonner à la facture électronique.



Quelques initiatives

- Réutilisation du matériel informatique : Nous avons poursuivi notre partenariat pluriannuel avec l'organisme Ordinateurs pour l'excellence, à qui nous remettons nos ordinateurs, nos écrans, nos claviers et nos imprimantes de bureau excédentaires. Après les avoir remis à neuf, l'organisme les distribue gratuitement à des écoles et à des familles à faible revenu au Canada dans le cadre du programme Ordinateurs pour les écoles et plus (OPE+). Au cours des 5 dernières années, nous avons fait don de plus de 2 226 appareils à Ordinateurs pour l'excellence.
- Programmes de gérance : 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 98 % 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 des boîtes bleues en Ontario.



- 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, entre nos entrepôts et nos magasins de détail par exemple, nous utilisons des bacs en plastique réutilisables.
 - Nous n'expédions plus de boîtes aux clients pour qu'ils nous retournent l'équipement et recyclons les boîtes qu'ils nous envoient.
 - Près de 50 tonnes métriques de carton de notre entrepôt du Québec ont été recyclées par une entreprise sociale locale qui œuvre en faveur de l'intégration en milieu de travail des personnes dont les capacités mentales et la mobilité sont réduites.
 - Les boîtes que nous utilisons pour expédier l'équipement aux clients au Canada sont fabriquées à 85 % de carton recyclé, dont 74 % étant du carton recyclé post-consommation.



Biodiversité et nature

Soutenir la biodiversité dans nos communautés

En tant que société engagée et profondément enracinée dans ses communautés, Cogeco appuie des organismes à but non lucratif qui démontrent un fort engagement envers la préservation de la biodiversité dans nos communautés.

- Nous sommes particulièrement fiers de notre partenariat avec Conservation de la nature Canada (CNC) dans le cadre duquel nous nous sommes engagés à soutenir financièrement pendant cinq ans des projets de conservation de la nature et de ses merveilles. Le CNC cherche des solutions à la double crise de la perte rapide de biodiversité et des changements climatiques par la conservation permanente et à grande échelle du territoire. L'organisme a récemment acquis le boisé Carillon à Saint-André-d'Argenteuil, au Québec, qui abrite 202 hectares de forêts et de milieux humides. Cette acquisition permettra de restaurer et de protéger des milieux naturels, ainsi que d'améliorer les connaissances sur ces écosystèmes afin de mieux orienter les actions futures de l'organisme sur ce territoire.

- Nous nous sommes également associés à l'Université de Sherbrooke par le biais d'une contribution financière à long terme au fonds de la Réserve naturelle universitaire du parc du Mont-Bellevue au Québec. Les fonds serviront notamment à financer des infrastructures de vélo de montagne écoresponsables, la protection et la conservation du territoire, la sensibilisation et l'éducation des citoyens, ainsi que la recherche universitaire liée à l'environnement.
- Au cours de l'exercice 2023, Cogeco a tenu sa troisième Journée d'engagement communautaire 1Cogeco, un événement annuel. Des activités de nettoyage des sentiers et des rivages ont été organisées dans 17 communautés. Dans le cadre de ces efforts de nettoyage visant à débarrasser l'environnement des déchets et de la pollution plastique et à contribuer à la protection des zones naturelles et à la préservation de la biodiversité, Cogeco a appuyé 14 organismes à but non lucratif qui œuvrent au sein de ses communautés.
- Breezeline a mis en œuvre le projet solaire de Concord conçu pour maintenir les espèces indigènes naturelles du site. Au cours du processus, Breezeline a consulté le New Hampshire Heritage Bureau pour obtenir des recommandations relatives à l'abattage des arbres sur le site et au processus de réhabilitation de la zone de construction pour permettre aux espèces végétales et animales indigènes de prospérer.
- Breezeline s'engage à assurer la protection et la préservation des espèces de pollinisateurs lorsqu'une nouvelle pelouse ou un nouvel aménagement paysager est nécessaire en raison de nos activités. Pour ce faire, lors des réensemencements, nous sélectionnons un mélange de semences propices aux pollinisateurs, ce qui permet non seulement d'aider les espèces de pollinisateurs, mais aussi de réduire l'entretien.





SECTION 5

Soutenir nos principales parties prenantes



Dans cette section

- 47 Collègues
- 59 Clients
- 71 Communautés
- 76 Fournisseurs

Collègues

Diversité, équité 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.

Reconnaissant que les environnements diversifiés, équitables et inclusifs favorisent la collaboration, stimulent l'innovation, améliorent la performance organisationnelle et nous aident à mieux soutenir nos communautés et nos clients, la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) est un sujet de développement durable important pour Cogeco.

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 aspect pour créer une valeur durable. Chaque jour, nous nous efforçons d'offrir un environnement de travail inclusif pour tous, où chaque personne éprouve un sentiment d'appartenance, peut travailler et se perfectionner dans un environnement sécuritaire et se voit offrir des chances égales d'avancement professionnel. Au cours de cet exercice, nous avons continué à mettre en œuvre notre stratégie de DEI en misant sur l'éducation, la sensibilisation et la mobilisation, tout en adoptant une approche inclusive à l'acquisition de talents et au soutien de nos communautés.

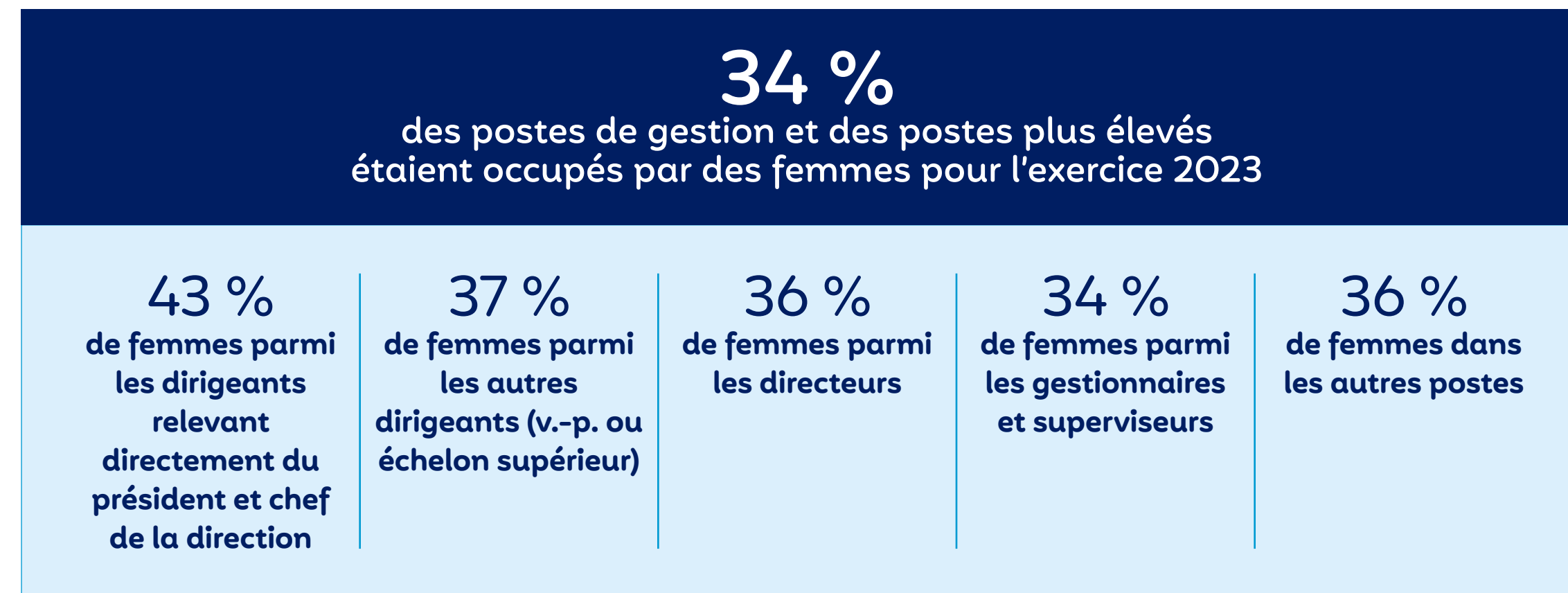
FAVORISER UNE MAIN-D'ŒUVRE DIVERSIFIÉE

Au cours de l'exercice 2023, nous avons mené un nouveau sondage d'auto-identification démographique auprès de nos employés au Canada dans le but d'obtenir un portrait plus complet de la composition de notre main-d'œuvre. Pour l'exercice 2023, 34 % des postes de gestion et des postes plus élevés étaient occupés par des femmes, ce qui nous a presque permis d'atteindre notre objectif de 35 %. Nous avons aussi élargi nos aspirations à une meilleure représentation des communautés autochtones, noires et de couleur (PANDC), en particulier dans les postes de direction, et des personnes en situation de handicap dans l'ensemble de notre personnel.

SENSIBILISER À LA DIVERSITÉ ET LA CÉLÉBRER

Sensibiliser les membres de notre organisation aux questions de DEI continue d'être une priorité, tout autant qu'accroître les capacités des gestionnaires d'équipes à être des leaders inclusifs. En collaboration avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI), Cogeco a conçu un atelier de renforcement des compétences de deux heures axé sur le leadership inclusif auquel participeront les 700 gestionnaires de l'organisation. Reconnaissant le rôle crucial que ces derniers jouent pour veiller à ce que les membres de leurs équipes se sentent inclus et valorisés, cette formation fait partie d'une feuille de route d'apprentissage plus large, s'échelonnant sur trois ans, sur laquelle nous nous

appuierons et qui inclura aussi de l'accompagnement en matière de rendement et de communication inclusive. Des séances en petits groupes sont menées par des collègues de Cogeco ayant été formés pour présenter, dans un contexte interactif, le matériel du programme et accompagner les groupes dans le développement de leurs compétences.



Au cours de l'exercice 2023, 50 % de nos gestionnaires d'équipes ont suivi la formation sur le leadership inclusif et le déploiement du programme se poursuivra au cours de l'exercice 2024.

GROUPES DE RESSOURCES POUR LES EMPLOYÉS CONNECT ET COMITÉ DE DIRECTION SUR LA DEI

En plus du groupe Connect Femmes, qui a célébré son 10^e anniversaire en 2023, Cogeco compte maintenant trois autres groupes de ressources pour les employés (GRE) dans lesquels s'impliquent des collègues de l'ensemble de l'organisation au Canada et aux États-Unis. Sous la marque « Connect », les quatre groupes sont connus sous le nom de « Multiculturel » (race et ethnicité), Fierté (LGBTQ2S+), « Habiletés » (personnes en situation de handicap) et « Femmes ». Ces réseaux internes à l'échelle de l'entreprise sont dirigés par des parrains exécutifs et des collègues nommés à titre de coleaders qui œuvrent aux côtés de plus de 100 collègues bénévoles. Ces groupes offrent des occasions de réseautage et de développement qui favorisent l'inclusion et la mobilisation des membres, ainsi que des occasions d'apprentissage pour les alliés. Les groupes Connect organisent des tables rondes et des panels de discussion avec des collègues de l'ensemble de l'organisation afin d'offrir un espace de dialogue sûr sur les thèmes de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail.

Le conseil sur la DEI continue de surveiller les questions en la matière. La cheffe des ressources humaines préside ce conseil qui est composé des parrains exécutifs et des coleaders des groupes Connect. Ces derniers dirigent leur groupe respectif en appuyant la vision et la mission de la société et assurent un lien plus étroit avec les initiatives menées sur le terrain.



CÉLÉBRER LA DIVERSITÉ

Les groupes Connect jouent un rôle crucial dans les efforts déployés en matière de sensibilisation, de lutte contre la stigmatisation et les préjugés, de création d'un réseau de relations pour les collègues et de célébration des événements et fêtes des diverses communautés.

Au cours de l'exercice 2023, des communautés en ligne pour nos groupes Connect ont été créées sur l'intranet 1Cogeco. Il s'agit d'espaces offerts pour dialoguer avec des pairs chez Cogeco sur des sujets de diversité, d'équité et d'inclusion, se tenir au courant des activités proposées, clavarder avec des collègues, partager des idées et poser des questions.

Au cours de l'exercice, plusieurs activités, campagnes et événements spéciaux destinés aux collègues et aux alliés ont été organisés, et ces derniers donnent des résultats positifs en facilitant des conversations qui encouragent un sentiment d'appartenance à une communauté et qui favorisent une alliance inclusive proactive.

- Pour célébrer l'anniversaire de naissance de Martin Luther King Jr., le 15 janvier 2023, le groupe Connect Multiculturel a mené une campagne très réussie, encourageant les collègues à partager un acte de gentillesse pour rappeler que toutes les personnes sont créées égales.
- Plusieurs activités ont aussi été organisées dans le cadre de Juneteenth, qui constitue la plus ancienne célébration connue soulignant la fin de l'esclavage aux États-Unis.
- Le groupe Connect Multiculturel a offert aux collègues de notre bureau de Miami un dîner mexicain authentique pour célébrer le Cinco de Mayo et l'équipe du GRE a expliqué l'histoire de ce jour sur place, à Miramar, et en ligne sur l'intranet 1Cogeco. Ils ont aussi présenté des histoires de collègues mexicano-américains décrivant la manière dont ils célèbrent et soulignent cette journée.



- Durant le Mois de la sensibilisation à la santé mentale, le groupe Habiletés a offert plusieurs séances pour sensibiliser les collègues, lutter contre la stigmatisation et fournir un soutien en ce qui a trait aux problèmes de santé mentale. Les employés ont été invités à participer à diverses activités, notamment à écouter des balados dans lesquels certains employés ont partagé leur histoire personnelle et à participer à des séances de yoga et de méditation, ainsi qu'à des séances virtuelles animées par des experts.
- Tout au long du mois de mars et lors de la Journée internationale des femmes, le groupe Connect Femmes a animé des webinaires ainsi que des événements en personne, dont « Les règles non écrites du développement personnel », « Image de marque personnelle dans le milieu de travail » ainsi qu'un groupe de discussion sur la parentalité. Ce groupe Connect a aussi lancé la série « Vendredis les femmes à l'honneur » qui présente et célèbre les femmes de Cogeco sur la page intranet de la communauté.
- Le groupe Connect Femmes a souligné son 10^e anniversaire le 27 septembre avec les employés et les dirigeants lors d'un événement virtuel bilingue célébrant les réalisations passées et à venir qui a été suivi par des événements en personne à Burlington, à Montréal et à Quincy.
- Le Mois de la Fierté a été souligné par la mise en place d'économiseurs d'écran sur les ordinateurs des employés, l'introduction et l'encouragement pour tous les collègues à commencer à utiliser les pronoms de genre ainsi qu'une discussion intime avec un membre de notre conseil d'administration, qui a partagé son parcours personnel avec les collègues.

DÉVELOPPEMENT DE NOS COLLÈGUES

Une autre initiative importante menée par le groupe Connect Femmes vise à promouvoir et à soutenir l'avancement professionnel des femmes en leur proposant des occasions de développement professionnel et de réseautage, en soutenant leur visibilité à l'extérieur de la société ainsi que leur implication sociale, et en favorisant globalement la diversité des genres. Ce programme complet est en place depuis plusieurs années dans certains secteurs de l'organisation et, au cours de l'exercice 2023, il a été élargi à l'ensemble de la société. L'aspect le plus populaire et le plus influent de ce programme est son volet de mentorat qui offre aux femmes la possibilité d'être en contact avec des collègues chevronnées dans le cadre de séances de mentorat individuelles. Durant cet exercice, nous avons également continué à mettre en œuvre des initiatives misant sur l'avancement professionnel des femmes par l'entremise de notre association avec Femmes en communications et technologie au Canada et avec Women in Cable Telecommunications aux États-Unis.

PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ AU SEIN DE NOS COMMUNAUTÉS

Chez Cogeco, l'implication communautaire est une tradition de longue date. Dans le cadre de notre objectif de favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion, nous nous sommes engagés à accroître nos investissements philanthropiques visant la promotion en la matière et le soutien des groupes sous-représentés. Nous avons établi la DEI comme l'une de nos priorités absolues dans la prise de décisions philanthropiques. Des exemples d'initiatives que nous soutenons sont décrits dans la section intitulée [Engagement communautaire et philanthropie](#).

ACCESSIBILITÉ POUR LES EMPLOYÉS ET LES CLIENTS

Cogeco continue aussi à faire des progrès pour répondre aux besoins d'accessibilité des collègues et des clients. Un plan d'accessibilité de trois ans a été soumis au gouvernement en juin 2023 conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité et des améliorations récentes ont été apportées :

- Nous proposons aux employés diverses mesures d'adaptation, y compris de l'équipement ergonomique, de la flexibilité dans les horaires et des technologies d'aide. De nouvelles fonctionnalités d'accessibilité ont, par exemple, été introduites dans le Google Workspace de Cogeco et ces dernières fournissent des fonctions de traduction et du soutien aux collègues ayant une déficience auditive ainsi qu'aux collègues qui bénéficient des fonctions de transcription.
- Nous avons actualisé la Politique et procédure d'acquisition de talents de Cogeco ainsi que les messages connexes destinés aux personnes postulant à un emploi afin de communiquer les mesures d'adaptation et d'accessibilité leur étant offertes.
- Nous offrons une variété de nouvelles fonctionnalités d'accessibilité afin d'aider les clients en situation de handicap à utiliser plus facilement nos produits, services et plateformes.
- Nous maintenons un mécanisme et des processus de rétroaction relatifs à l'accessibilité des clients afin de répondre à leurs demandes. Pour ce faire, nous leur fournissons une adresse courriel et des coordonnées réservées à cette fin pour qu'ils puissent soumettre leurs questions relatives à l'accessibilité ainsi que leurs commentaires sur les améliorations apportées à l'accessibilité sur l'ensemble de nos canaux.
- Nous avons élargi l'initiative Familles branchées pour offrir des services au rabais à un nombre plus grand de familles et de personnes âgées à faible revenu, plusieurs d'entre elles s'identifiant comme vivant avec un handicap.
- Nous poursuivons nos partenariats caritatifs et en nature avec des organismes comme Discover Ability afin de favoriser une plus grande diffusion des offres qu'ils proposent sur les chaînes de télévision communautaire de Cogeco.

FAVORISER LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

La Loi sur l'équité salariale est entrée en vigueur en août 2021 et oblige les employeurs sous réglementation fédérale au Canada à évaluer les éventuelles disparités salariales entre les emplois de même valeur occupés par des hommes et des femmes. Cette loi exige des employeurs qu'ils créent un plan d'équité salariale ou révisent, au besoin, les plans existants. Cogeco a entamé le processus pour poursuivre son cheminement visant à veiller à ce que les employés reçoivent une rémunération juste et en respect de la loi. Comme exigé, Cogeco a créé des comités d'équité salariale dans chacune de ses unités d'affaires canadiennes et au sein du groupe corporatif. Ces comités collaboreront pour fournir des informations et des orientations en vue de l'établissement du plan d'équité salariale de Cogeco, conformément à la nouvelle Loi sur l'équité salariale du gouvernement fédéral. Le comité d'équité salariale se veut un comité mixte composé de représentants nommés par l'employeur, d'employés non syndiqués volontaires et de représentants nommés par les syndicats, le cas échéant.

Gestion du capital humain

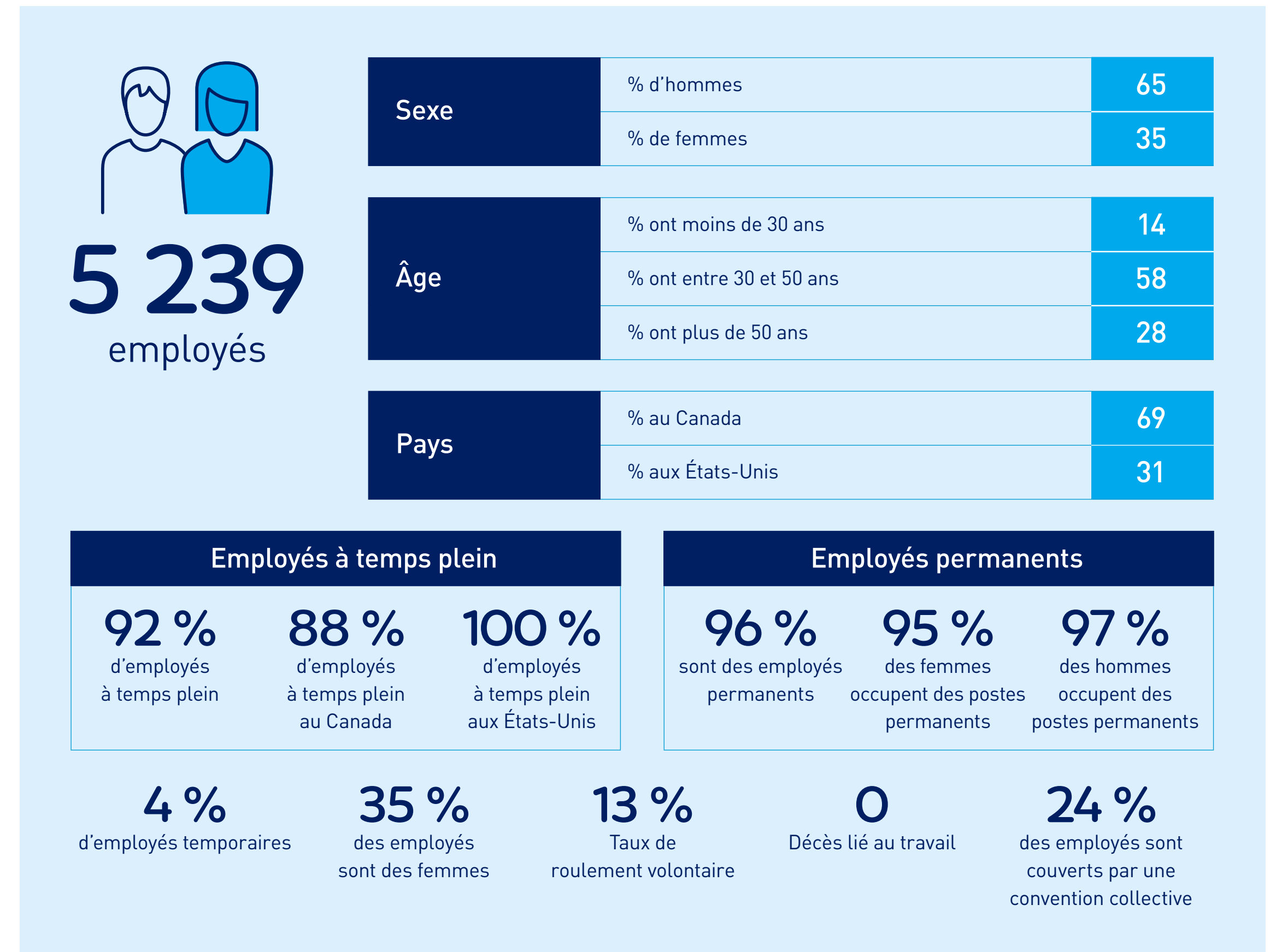
NOTRE PERSONNEL

Cogeco s'efforce 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 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 nos employés. Nous assurons la mise en œuvre d'initiatives, ainsi que leur amélioration continue, qui visent à bonifier 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 permet à Cogeco de continuer à suivre le rythme de sa croissance et des changements technologiques continus auquel le secteur des 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.

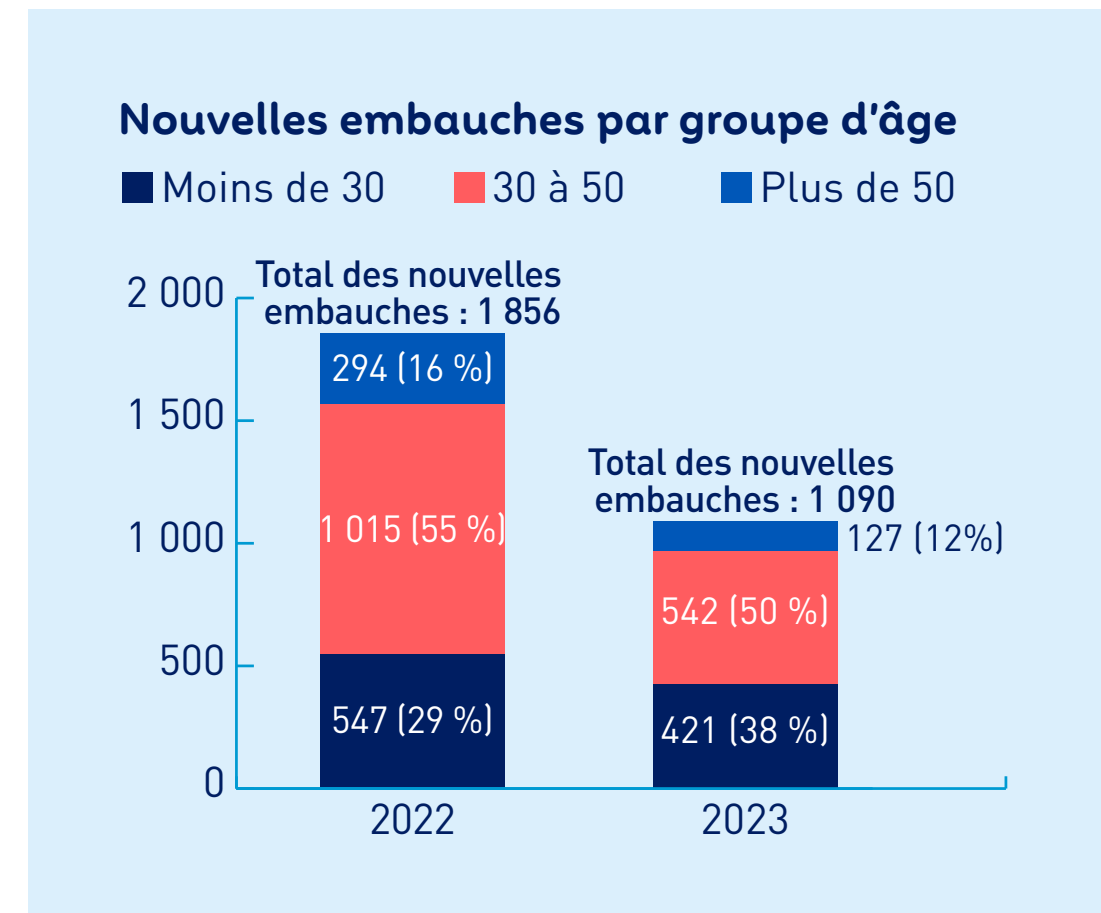


PLANIFICATION DES EFFECTIFS ET ATTRACTION DES TALENTS

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. Nous disposons d'une robuste politique d'acquisition des talents qui est régulièrement révisée pour s'assurer qu'elle est à jour et tient compte des pratiques actuelles. 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 2023, nous avons maintenu notre engagement visant à prioriser les chercheurs d'emploi locaux en élargissant nos partenariats avec des organismes comme Goodwill Employment, un organisme à but non lucratif qui offre gratuitement une aide à la recherche d'emploi et un soutien aux candidats à l'emploi dans plusieurs régions de l'Ontario. De plus, nous avons établi un partenariat avec Emploi Québec et Service Québec pour nous assurer que les candidats à l'emploi partout dans la province soient au courant de nos possibilités d'emploi.

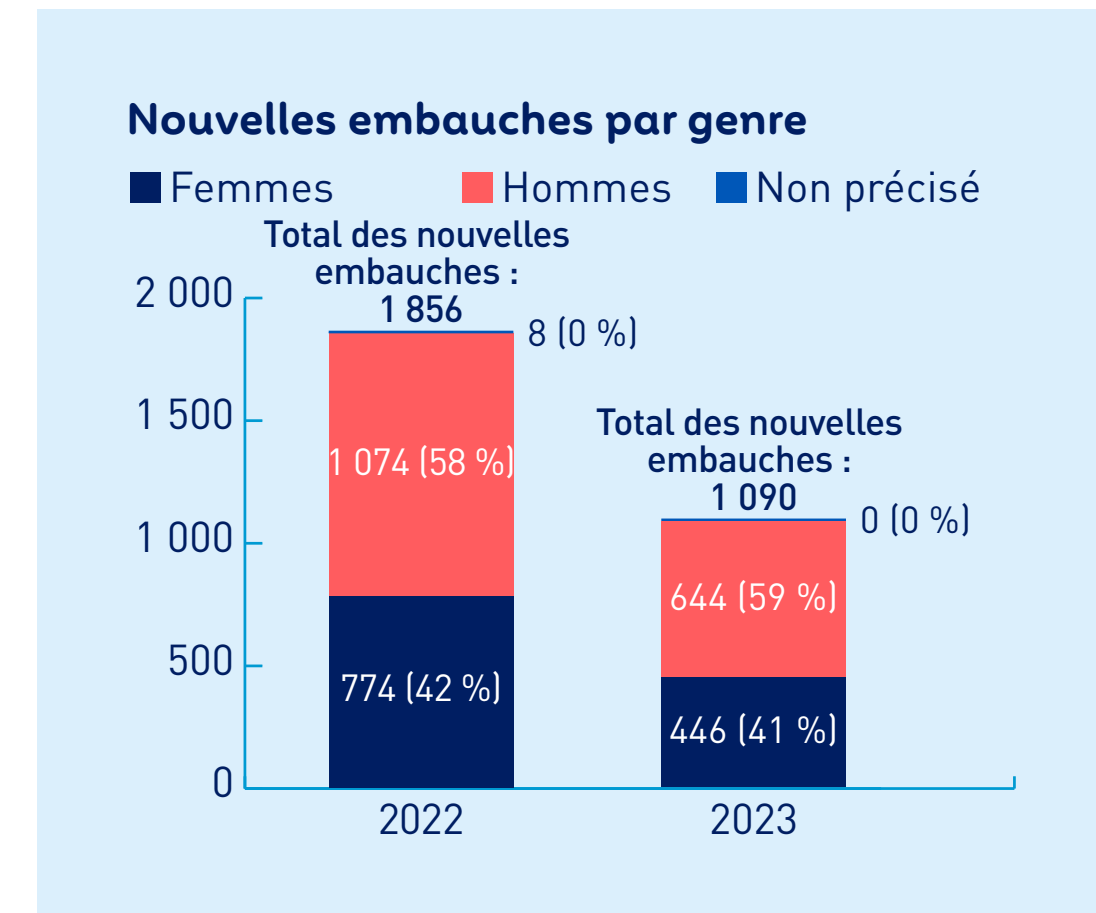
Nous avons aussi créé un nouveau partenariat avec Black Professionals in Tech Network (BPTN), un organisme qui aide ses partenaires à attirer, à embaucher, à retenir et à promouvoir les talents noirs dans les domaines des technologies et des affaires. Comme nous nous sommes engagés à offrir des possibilités d'emploi à la prochaine génération de talents et de leaders professionnels, nous avons conçu un nouveau programme de stage formel visant à investir dans les étudiants fréquentant des établissements d'enseignement postsecondaire locaux et à les aider à acquérir des compétences qui leur permettront de réussir tout au long de leur carrière. Au total, 21 stagiaires ont été embauchés et ont terminé le programme, et c'est avec enthousiasme que nous poursuivrons cette initiative.



Chez Cogeco, nous misons également, dans la mesure du possible, sur la promotion de nos employés et disposons donc d'un processus d'identification et de soutien des candidats internes à haut potentiel qui est décrit plus en détail dans la section portant sur la [formation et le développement des employés](#) de ce rapport.

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 récompenses, 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

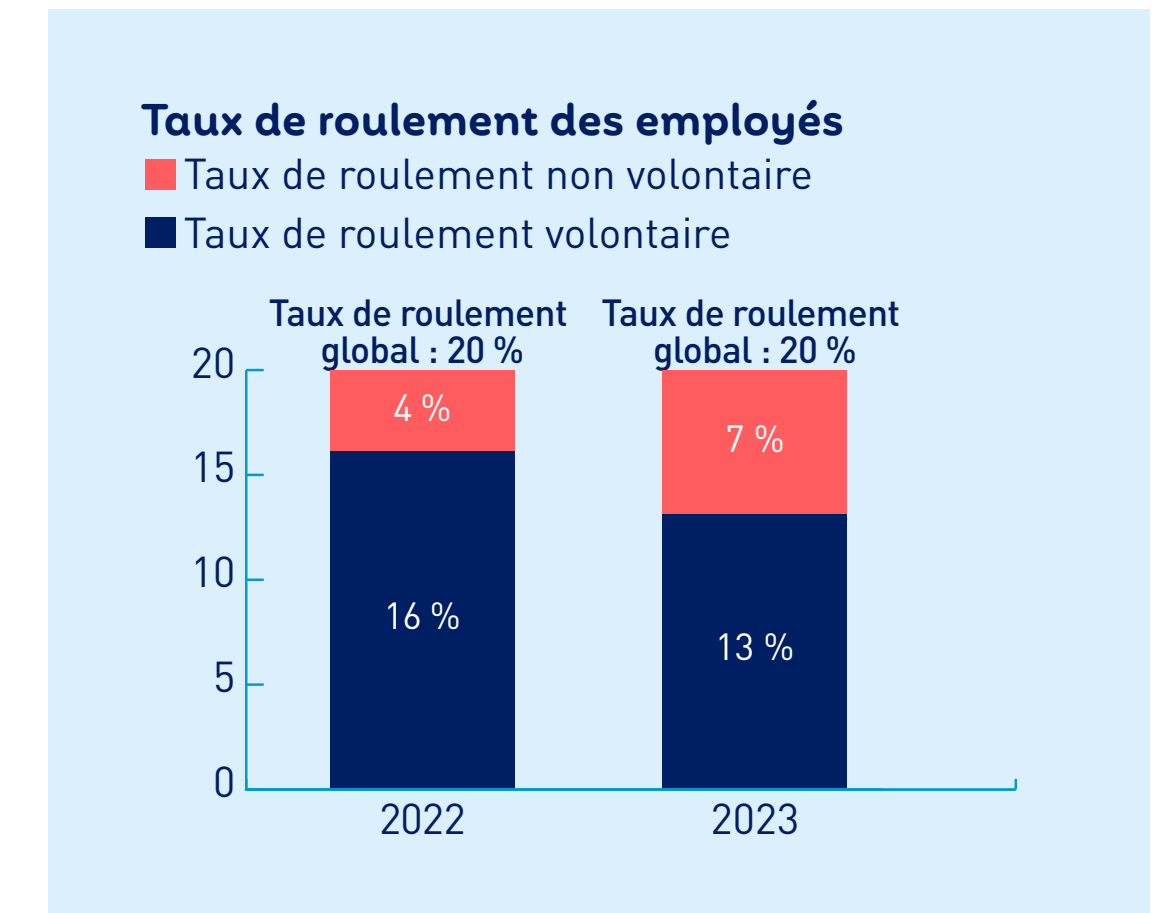


terme, et des régimes d'épargne-retraite. De plus, tous nos employés peuvent participer à un plan d'achat d'actions auquel l'employeur contribue.

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

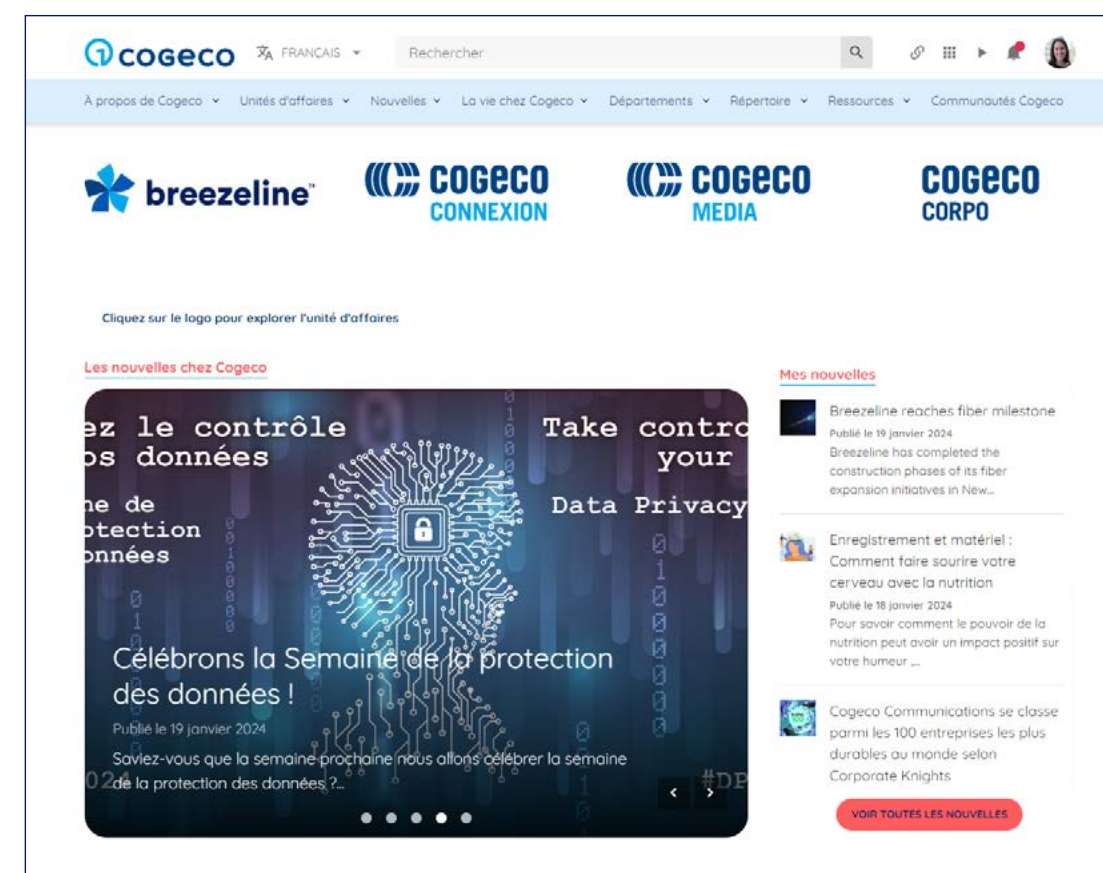
Notre objectif est de maintenir une relation respectueuse et professionnelle avec les syndicats représentant les membres de nos équipes. C'est donc pour cette raison que les dispositions des conventions collectives comprennent des procédures de grief et d'arbitrage bien définies. Certaines dispositions, qui contribuent également à cet objectif, sont propres à chaque unité d'affaires. Chez Cogeco Connexion et Cogeco Média, par exemple,



des dispositions 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 dispositions visent à garantir qu'un préavis sera fourni aux syndicats avant la mise en œuvre de changements importants ayant une incidence sur nos employés et que des discussions au sujet de ces changements seront tenues. Chez Breezeline, des dispositions précisent que les deux parties doivent négocier de bonne foi et nous spécifions clairement que les conventions collectives sont soumises à toutes les dispositions contenues dans la National Labor Relations Act (NLRA) qui est gouvernée par le National Labor Relations Board (NLRB).

MOBILISATION DES EMPLOYÉS

Cogeco accorde une grande 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. Pour souligner l'importance que nous accordons à la mobilisation des employés, nous avons continué, au cours de l'exercice 2023, à lier une partie de la rémunération variable des gestionnaires et d'autres dirigeants à notre eNPS (indice de recommandation par les employés).

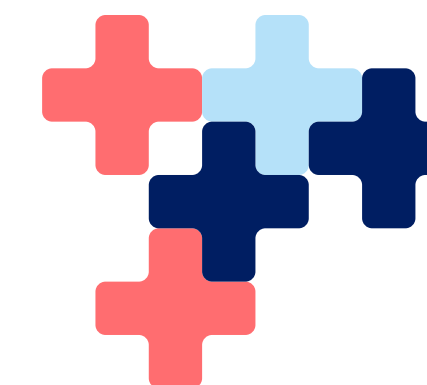


Communications internes et marque employeur

Les efforts que déploie la société en matière de communications internes sont essentiels pour favoriser la mobilisation des employés. Les communications avec les collègues sont transparentes afin qu'ils aient une compréhension claire des priorités stratégiques de la société et de la façon dont ils peuvent contribuer à sa croissance. Les activités de communications internes aident également à favoriser la collaboration et la productivité entre les fonctions et créent des ambassadeurs « qui en font plus que ce qui est attendu d'eux » et qui répondent et vont au-delà des attentes des clients, tout en promouvant la marque à l'interne comme à l'externe.

Bienvenue dans une façon de travailler plus humaine.

| LA CIE HUMAINE



Au cours de l'exercice financier 2023, nous avons recueilli le point de vue de nos collègues par le biais d'un sondage mené à l'échelle de la société et de groupes de discussion afin d'obtenir des informations permettant d'affiner notre proposition de valeur aux employés (PVE). Après avoir analysé les résultats, nous avons établi les principaux attributs distinctifs de notre PVE : notre approche à échelle humaine, notre engagement à réussir ensemble de manière collaborative, notre état d'esprit centré sur le client et notre mission qui nous interpelle tous. Nous travaillons maintenant à concrétiser notre nouvelle PVE dans notre plan de ressources humaines et nos activités d'acquisition des talents. Nous avons également conçu une plateforme visuelle créative pour harmoniser nos communications portant sur notre nouvelle PVE.

Les communications célèbrent aussi les succès de la société et les réalisations des collègues, ce qui contribue à souligner des exemples d'excellence et à élever le moral des collègues. Les communications, conjointement aux « Communautés » nouvellement lancées sur l'intranet de la société, renforcent le sentiment d'appartenance des collègues, ce qui, à son tour, appuie la priorité de la société de créer un milieu de travail inclusif. Les efforts de communications créent des occasions favorisant un échange de rétroaction honnête entre les collègues et leurs gestionnaires, notamment grâce aux formulaires de rétroaction se trouvant dans les sondages et les bulletins d'information, aux périodes de questions durant les assemblées et aux champs de commentaires sur l'intranet de la société.

Voici quelques-uns des principaux canaux utilisés pour soutenir nos efforts de communication :

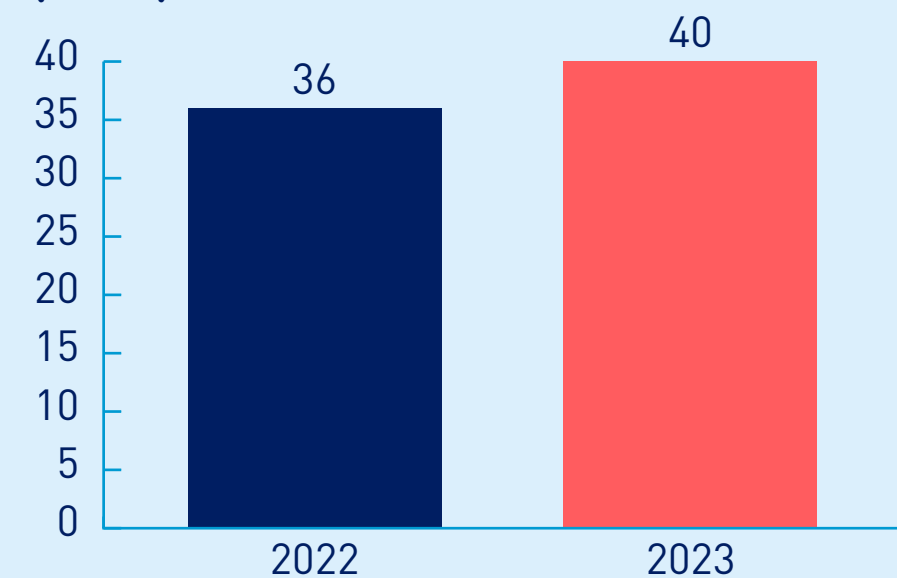
- Intranet 1Cogeco
- Vidéos et blogues des présidents des unités d'affaires publiés à intervalles réguliers
- Séances « Frank with Frank » (président de Breezeline)
- Webdiffusion du chef de la direction, deux fois par année pour l'ensemble des employés de l'organisation
- Assemblées avec les employés organisées à intervalles réguliers
- Bulletin électronique hebdomadaire destiné aux collègues
- Courriels marqués « Communications aux collègues »
- Discussion informelle avec l'équipe de direction

Sondages éclair

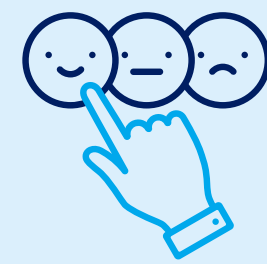
Pour créer une expérience employé positive, il faut d'abord veiller à engager et à maintenir un dialogue constant entre employés et gestionnaires. Pour ce faire, nous utilisons un outil de sondage éclair qui sollicite l'avis des employés sur 10 facteurs clés de mobilisation, représentant autant d'aspects 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 l'amélioration continue. 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, ainsi que la diversité et inclusion.

Les sondages éclair servent à mesurer la mobilisation de nos employés ainsi que notre eNPS (indice de recommandation par les 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 ? »

Indice de recommandation des employés (eNPS)



Outil d'évaluation de la mobilisation des employés



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**



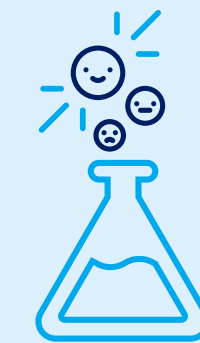
L'aspect « branché »

- **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



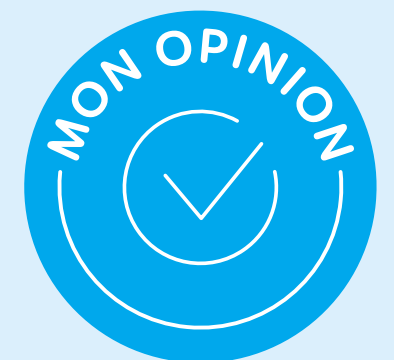
Ce que les employés y gagnent

- Capacité à **s'exprimer et à être entendus**
- Possibilité de **soumettre des commentaires anonymes**
- Communication des **pistes d'amélioration** au niveau de l'équipe et de l'organisation
- **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**



*Notez que le eNPS pour 2022 est le résultat pris en instantané le dernier jour de l'exercice financier. À partir de l'exercice 2023, nous communiquerons le résultat moyen pour l'exercice afin d'assurer une cohérence avec la méthodologie utilisée pour cet indicateur dans nos autres documents d'information.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYÉS

Un des éléments de base de l'expérience employé globale consiste à offrir des 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, les compétences fonctionnelles par groupe d'emplois ainsi que 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.

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 et en mobilisation des talents qui travaille avec des partenaires internes et externes pour concevoir et proposer des occasions de perfectionnement à l'échelle de l'entreprise. Certains des programmes sont décrits dans le tableau, présenté à la page suivante.

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 de futurs rôles.

Rendement des employés

Dans le cadre du parcours de développement de nos employés, notre processus de gestion du rendement s'avère un élément fondamental pour mesurer les progrès réalisés. Ce processus permet d'assurer la croissance professionnelle et d'établir des plans favorisant un développement continu. Au début de chaque exercice financier, les employés établissent des objectifs de rendement et de développement avec leur gestionnaire, incluant tout programme de formation (interne et externe) convenu d'un commun accord et nécessaire à la réalisation de leurs objectifs. Les résultats (le quoi) et les comportements (le comment) sont intégrés dans le processus de rendement par le biais d'objectifs et de compétences.

Dans l'ensemble de ses unités d'affaires, l'organisation s'appuie sur une approche de conversation continue pour la gestion du rendement. Les employés rencontrent leur gestionnaire lors d'une réunion de mi-année ainsi que de réunions de suivi pour évaluer la rétroaction et discuter des progrès réalisés dans l'atteinte des objectifs et des compétences. Ces deux types de réunions font partie intégrante du programme. À la fin de l'année, tous les employés admissibles sont invités à s'autoévaluer. Par la suite, nos gestionnaires d'équipes sont chargés d'examiner et d'évaluer les membres de leur équipe dans le cadre du processus d'évaluation des gestionnaires. Le processus global est lié à la rémunération, des primes associées au rendement individuel et collectif étant offertes en fonction de l'échelon du poste occupé par chaque employé et de son rôle particulier.



Programme	Description	Réalisations durant l'exercice 2023
Expérience du développement du leadership 1Cogeco LEAD pour les gestionnaires de première ligne et les directeurs	Programme de développement du leadership interne de 30 heures offert par cohorte. Dans le cadre de diverses activités de perfectionnement, dont une évaluation du leadership et des cours présentés en direct, les participants renforcent leurs capacités de leadership dans huit 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 77 gestionnaires ont terminé le programme • Nombre total d'heures de formation : 1976 • De 2021 à 2023, 216 gestionnaires d'équipes ont bénéficié de l'expérience de développement du leadership 1Cogeco LEAD
Leadership inclusif	Le programme de leadership inclusif est le premier d'une série de programmes de perfectionnement de base destinés à nos gestionnaires d'équipes. Il s'agit d'un atelier de deux heures animé par des pairs et des gestionnaires formés. Il soutient non seulement le perfectionnement de nos dirigeants, mais il aide également l'organisation à adopter des approches plus inclusives. Tous les gestionnaires d'équipes de toutes nos divisions ont été invités à suivre cette formation. Les séances sont offertes en anglais et en français, et les groupes sont constitués en fonction de l'échelon de gestion (haut dirigeant - directeur - gestionnaire de première ligne).	<ul style="list-style-type: none"> • 377 gestionnaires ont terminé le programme • 31 séances ont été offertes entre mai et août 2023 • 50 % des gestionnaires d'équipes ont été formés – le programme continuera d'être offert durant l'exercice 2024 • Nombre total d'heures de formation : 763
LinkedIn Learning	Bibliothèque de vidéos pédagogiques disponibles sur demande 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 leur plein potentiel.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants : 1 766 utilisateurs actifs • Nombre total d'heures de formation : 6 819
Aide financière pour la formation continue	Il s'agit d'initiatives de perfectionnement des employés dans le cadre de cours suivis à l'extérieur 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.	<ul style="list-style-type: none"> • Nous déterminons actuellement le processus optimal de suivi des données concernant cette initiative.
Cours de langues	Cours d'anglais et de français offerts en classe ou en ligne.	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants : 48 • Nombre total d'heures de formation : 864
Occasions d'avancement professionnel pour les femmes	<p>Connect Femmes (anciennement le Réseau des femmes Cogeco), un des quatre groupes de ressources pour les employés, prépare les femmes de Cogeco à poursuivre leur parcours professionnel et à réussir au travail.</p> <p>Cogeco s'associe également à Femmes en communications et technologie au Canada et à Women in Cable Telecommunications aux É.-U. pour offrir des occasions de formation pertinentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le groupe Connect Femmes a organisé quelques activités de développement professionnel sur des sujets comme « Bâtir une carrière réussie et signifiante », « Les règles non écrites » et « Image de marque personnelle dans le milieu de travail ». • Une quatrième cohorte du programme de mentorat de Connect Femmes a été lancée et a permis à 43 collègues de profiter de cette occasion de perfectionnement exceptionnelle.

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 simplement de notre devoir de diligence, mais d’une pratique commerciale importante qui permet de réduire les coûts liés aux maladies et aux accidents, de diminuer les taux d’absentéisme et de roulement, d’accroître la productivité et la qualité, ainsi que 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 dirigeants et autres gestionnaires à la réalisation des objectifs fixés dans ce domaine.

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 leurs collègues à cette fin. Les politiques et les procédures sont revues périodiquement pour s’assurer qu’elles répondent aux exigences légales 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.

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. Nos unités d’affaires qui œuvrent dans le segment des télécommunications sont exposées aux facteurs de risque les plus élevés. 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 ainsi qu’aux clients. Nous exigeons de toutes nos parties prenantes qu’elles se conforment aux règlements de sécurité internes de Cogeco et de l’industrie. Nous assurons le suivi des certifications et des renseignements de conformité des tiers et nous fournissons des orientations et des directives lors du démarrage de nouvelles relations d’affaires. Nous mettons les informations pertinentes à la disposition de tous nos sous-traitants en ligne afin d’accroître la diligence raisonnable, de réduire la responsabilité et de faciliter la communication des informations pour une meilleure gestion des sous-traitants.

Types de dangers	Mesures en place ou en cours de mise en œuvre
<p>Dangers qui ont contribué à des blessures aux conséquences graves :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manipulation d’équipements manuels (notamment l’utilisation d’échelles) • Glissades et trébuchements • Conditions environnementales telles que la glace et la pluie 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation sur la manipulation d’équipements conçue pour sensibiliser les employés aux techniques de levage appropriées • Obtention prochaine d’échelles plus légères pour nos techniciens • Fourniture de chaussures et d’équipements antidérapants ainsi que de crampons • Examen en cours des conditions météorologiques défavorables • Communication rappelant aux employés les équipements existants pour prévenir les glissades et les chutes, ainsi que l’attente voulant qu’ils aient ces équipements à portée de main • Accompagnement personnalisé en personne pour soutenir l’analyse continue des risques présents dans l’environnement de travail
<p>Autres dangers opérationnels présents sur le terrain :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stress dû à la chaleur ou au froid • Violence et harcèlement sur le lieu de travail • Risques électriques • Risques liés aux lasers • Conditions insalubres chez les clients • Contact avec un autre objet • Contrôle de la circulation routière 	<ul style="list-style-type: none"> • Alertes de sécurité dès que nous sommes informés de nouveaux dangers • Mise en place d’affiches dans les magasins et centres de travail informant les clients et visiteurs que l’intimidation ou la violence ne seront pas tolérées, puisque tous nos employés ont droit à un lieu de travail sécuritaire • Discussions mensuelles sur la sécurité offertes à tous les gestionnaires et formation continue des employés sur les différents dangers • Équipement de protection individuelle pour les employés travaillant avec la fibre optique et les lasers de type 3B • Supervision sur le terrain par les gestionnaires • Programme en matière de travail en isolement en place pour nos techniciens sur le terrain
<p>Principaux dangers présents dans les bureaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Microtraumatismes répétés dus à l’absence de postes de travail ou d’équipements ergonomiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluations ergonomiques pour favoriser une bonne posture et prévenir les microtraumatismes répétés

Comités mixtes de santé et de sécurité au travail

Cogeco a mis en place des comités mixtes de santé et de sécurité au travail, conformément aux lois et réglementations applicables du pays, de la province ou de l'État où elle fait affaires. 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.

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. Les comités s'assurent que toutes les questions de santé-sécurité sont abordées et que des inspections en la matière sont effectuées mensuellement. Ils mènent également des enquêtes sur les incidents lorsque cela s'avère nécessaire et mettent en place des mesures préventives et correctives pour améliorer la santé ainsi que la sécurité au sein de l'organisation. En outre, ces comités cernent les dangers dans le milieu de travail, les communiquent et diffusent les procédures de travail sécuritaires ainsi que les renseignements relatifs à la conformité en matière de sécurité comme l'exigent les règlements applicables. Selon le comité et la région, les rencontres sont mensuelles ou trimestrielles. Les comités de santé et de sécurité au travail se réunissent neuf fois par année. Les membres du comité de santé et de sécurité suivent une formation portant sur leurs rôles et responsabilités, les enquêtes sur les incidents et les inspections en milieu de travail. Des personnes occupant d'autres postes, comme les gestionnaires sur le terrain, suivent aussi cette formation. Au Canada, il y a aussi de la formation sur le cadre légal relatif à la santé et à la sécurité.

Formation en santé et en sécurité

Dans l'ensemble de l'organisation, les employés reçoivent une formation en matière de santé et de sécurité afin de réduire les risques inhérents à leur travail. Chez Cogeco Connexion, une formation continue et une formation spécifique à chaque type d'emploi sont offertes 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 nos formations.

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 discutés lors 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'organisme 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.

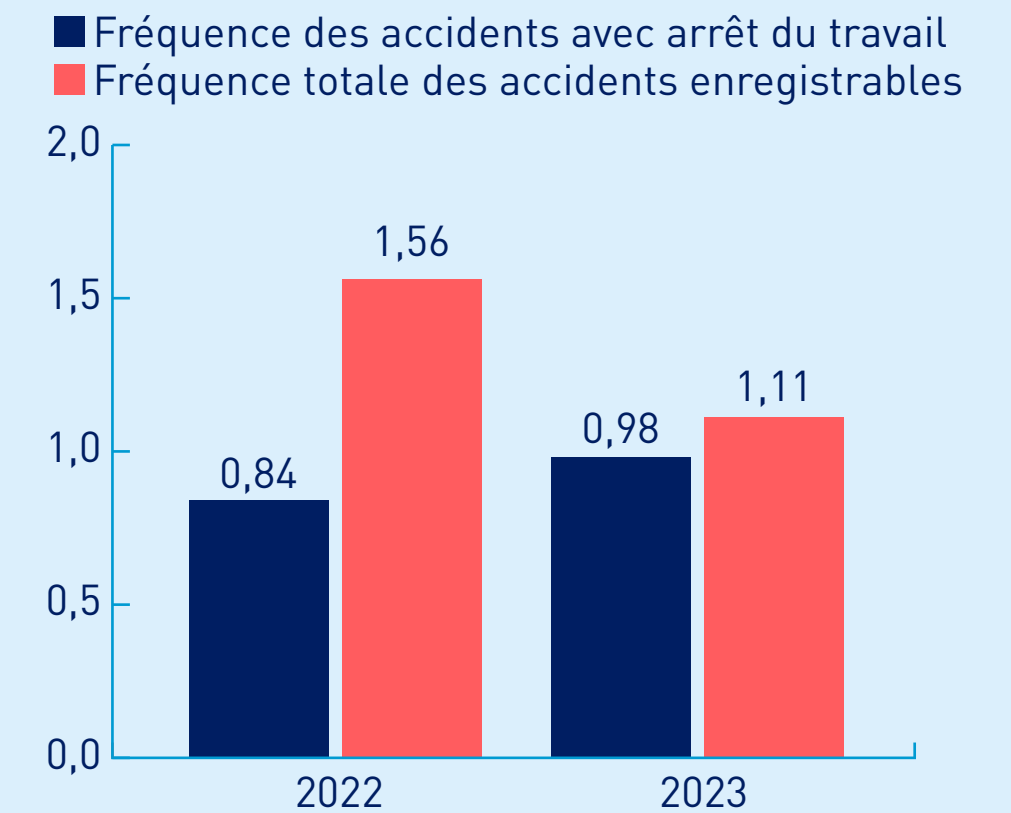
Principales initiatives en matière de santé, de sécurité et de bien-être

Nous ne cessons d'améliorer nos pratiques et processus en matière de santé, de sécurité et de bien-être afin d'offrir à nos employés un environnement dans lequel ils se sentent bien. 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 de définir les mesures correctives. L'objectif est d'accroître la responsabilisation et de faciliter des changements positifs dans l'ensemble de l'organisation.

- Mise à jour et normalisation continues des processus de santé et de sécurité pour l'équipe chargée des opérations techniques de Breezeline qui devront être respectés par les employés et les entrepreneurs.
- Révision récente par Breezeline du processus utilisé par les employés pour signaler les accidents, les blessures ou les maladies liés au travail. Nos collègues peuvent dorénavant utiliser le formulaire de signalement des incidents pour signaler immédiatement tous les incidents, quelle que soit leur gravité. La création d'un processus d'analyse des causes profondes a été entamée afin de permettre aux gestionnaires de cerner et de corriger de manière proactive les dangers avant qu'ils ne causent de graves blessures.
- Lancement d'un nouveau programme d'apprentissage en ligne par le biais de la plateforme SafetySkills chez Breezeline afin d'offrir une formation sur la sécurité uniforme sur tous les sites qui aborde une variété de sujets répondant aux besoins de nos activités et de nos collègues.
- 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 dirigeants, de champions de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail. De plus, un comité directeur chargé des questions s'y rattachant a été mis sur pied. L'objectif de ce nouveau modèle est d'accroître la sensibilisation ainsi que la responsabilisation à tous les échelons de l'organisation et de permettre une communication ascendante et descendante optimale, en complément des activités des comités mixtes de sécurité régionaux existants.
- Optimisation d'un nouveau portail en ligne tiers chez Cogeco Connexion destiné à aider l'équipe de santé, sécurité et bien-être à répertorier les dangers, à évaluer les risques, à enquêter sur les incidents et à en rendre compte ainsi qu'à gérer les sous-traitants.

Taux des accidents du travail Accidents par 200 000 heures travaillées



Nous visons à maintenir une fréquence d'incidents en milieu de travail inférieure aux moyennes du secteur dans les territoires où nous exerçons nos activités. Pour l'exercice 2023, notre fréquence d'accidents avec arrêt du travail par 200 000 heures travaillées a été bien en deçà de la moyenne du secteur pour nos activités américaines et légèrement supérieure dans le cas de nos activités canadiennes, où la moyenne sectorielle est plus basse.

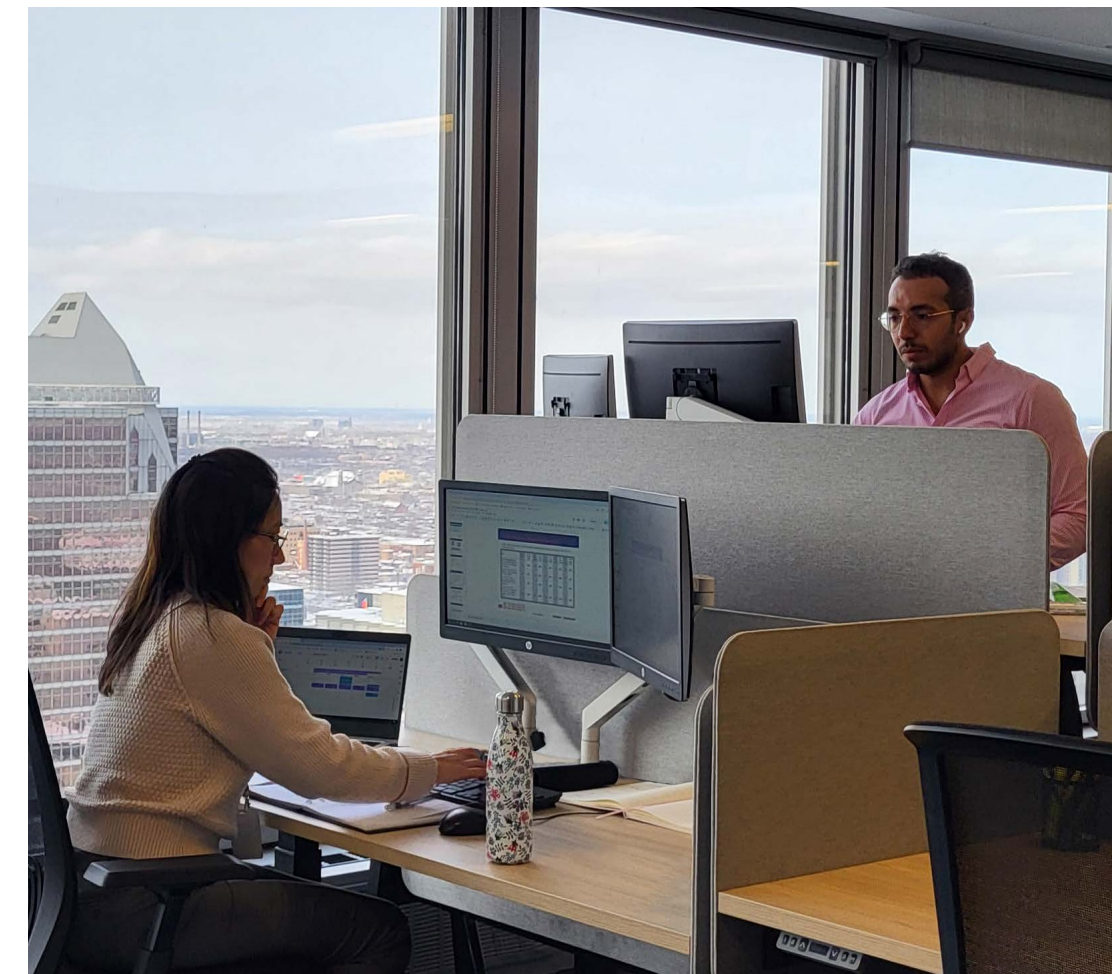
- Utilisation de notre progiciel de gestion intégré pour effectuer le suivi de la formation annuelle en santé et sécurité pour tous les nouveaux employés et les employés actuels afin de créer une approche de gestion uniforme dans les différentes unités d'affaires.



Promotion du bien-être des employés

Cogeco offre à ses employés différents avantages et 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 dans ce domaine est le Programme d'aide aux employés. Il s'agit d'un programme qui permet aux employés et à leurs familles d'avoir accès à des consultations confidentielles et aux services de professionnels externes pour résoudre des problèmes et des défis de nature personnelle.

Les postes de travail dans plusieurs bureaux de Cogeco ont été réaménagés et des bureaux assis-debout ont été fournis aux employés pour promouvoir leur bien-être.



Objectifs du Programme d'aide aux employés

- Atteindre un bien-être personnel.
- Gérer les relations et les enjeux familiaux.
- Résoudre les problèmes liés au 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.

Déterminée à veiller à la santé et au bien-être de nos collègues en leur proposant un régime de soins de santé flexible et concurrentiel conçu pour répondre à une variété de besoins, Breezeline a lancé un outil de décision simple et convivial permettant d'évaluer les besoins des familles, de faire les calculs et de classer les régimes de soins de santé afin de déterminer celui qui répond le mieux aux besoins de chaque collègue et de sa famille.

Des employés mobilisés ont créé 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.

Breezeline s'est associée à Betterhelp pour soutenir la santé et le bien-être de nos collègues en leur offrant un accès facile et pratique à des services de thérapie professionnelle en ligne. Les services de thérapie en ligne sont fournis par le biais d'une interaction sur le Web ainsi que par des communications par téléphone ou texto.

Le siège social de Cogeco est situé dans le campus d'affaires PVM (Place Ville Marie). En 2021, ce bâtiment a reçu la cote santé-sécurité WELL pour l'exploitation et la gestion immobilière. L'entreprise propriétaire de l'immeuble a été la première au Canada à obtenir cette cote, certifiant qu'elle a adopté les normes les plus élevées de l'industrie en matière de nettoyage et d'assainissement, de préparation aux situations d'urgence, de ressources en services de santé et de gestion de la qualité de l'air et de l'eau. Place Ville Marie a également été le plus grand complexe immobilier au Canada à obtenir la certification LEED® Argent pour bâtiments existants en 2015.

Mois de la sensibilisation à la santé mentale

Dans le cadre du Mois de la sensibilisation à la santé mentale, des panels de discussion ont été organisés pour sensibiliser les employés aux questions de santé mentale et des activités axées sur le bien-être leur ont été proposées, comme des séances de yoga et de méditation et des cours en ligne (p. ex., des webinaires sur l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et la manière de gérer les effets de la fatigue). Les employés se voient également offrir un abonnement à une application de méditation et de pleine conscience. Son contenu attrayant aide les employés à gérer le stress, à mieux dormir et à améliorer leur concentration et leurs performances générales.

Au cours de l'exercice financier 2023, le taux d'absentéisme des employés a été de 3,95 %.

Clients

Expérience client

Nos clients sont au cœur de tout ce que nous faisons. Nous sommes conscients du rôle essentiel que nous jouons dans leur vie, en les aidant à rester connectés à leurs proches, à apprendre et à travailler, ainsi qu'en soutenant les entreprises et les communautés pour qu'elles puissent prospérer. Nous nous efforçons d'être un partenaire fiable et de confiance pour nos clients. Chaque jour, notre culture axée sur les gens, notre approche communautaire et notre état d'esprit centré sur le client sont les moteurs de notre succès.

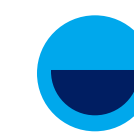


ASSURER UNE EXPÉRIENCE CLIENT DISTINCTIVE ET TRANSPARENTE

Au cours de l'exercice 2023, nous sommes restés concentrés sur l'amélioration et la simplification de l'expérience client en enrichissant notre offre de produits et de services grâce à plusieurs initiatives et à des investissements soutenus.

Nous avons :

- Mis en place des options de libre-service pratiques, notamment sur nos sites Web et nos applications mobiles ;
- Donné à plus de clients la possibilité d'accéder à des contenus sur leur téléviseur et leurs appareils mobiles, à la maison et à l'extérieur de la maison, grâce à nos services de télévision IP (IPTV) ;
- Intégré des avancées technologiques dans notre réseau alimenté par fibre optique afin d'améliorer encore plus la vitesse, la performance et la capacité, tout en maximisant la résilience et la fiabilité des systèmes ;
- Offert une programmation audio de premier plan, figurant invariablement dans le haut du classement des sondages Numeris ;
- Investi dans des outils numériques afin d'accroître la personnalisation des services ;



Nous simplifions les choses

Nous vous aidons à établir le plan qui vous convient le mieux, avec une tarification claire et sans frais cachés.



Nous offrons de la vitesse

Nous fournissons des vitesses Internet rapides et fiables, et la meilleure expérience Wi-Fi actuellement sur le marché.



Nous sommes là pour vous

Nous habitons et travaillons dans les communautés que nous desservons et nous visons à fournir un soutien exceptionnel à nos clients.

- Conservé notre approche d'enracinement communautaire et local grâce à des équipes de service à la clientèle assignées à chaque communauté que nous desservons.

SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE

En réduisant le nombre de minutes de panne et en améliorant l'expérience en ligne des clients grâce à des améliorations ciblées de bout en bout (de l'usine à l'installation du Wi-Fi à domicile), en fournissant de nouvelles notifications en ligne concernant les pannes et en apportant des améliorations constantes à son application, Breezeline a réduit le volume des appels au centre d'appels (permettant à Breezeline d'atteindre ou de dépasser constamment les indicateurs de performance de son centre d'appels), tout en offrant une plus grande commodité à ses clients.



La satisfaction de la clientèle est mesurée en temps réel à chaque point de contact critique du parcours client pour aider l'organisation à se concentrer sur ce qui compte vraiment.

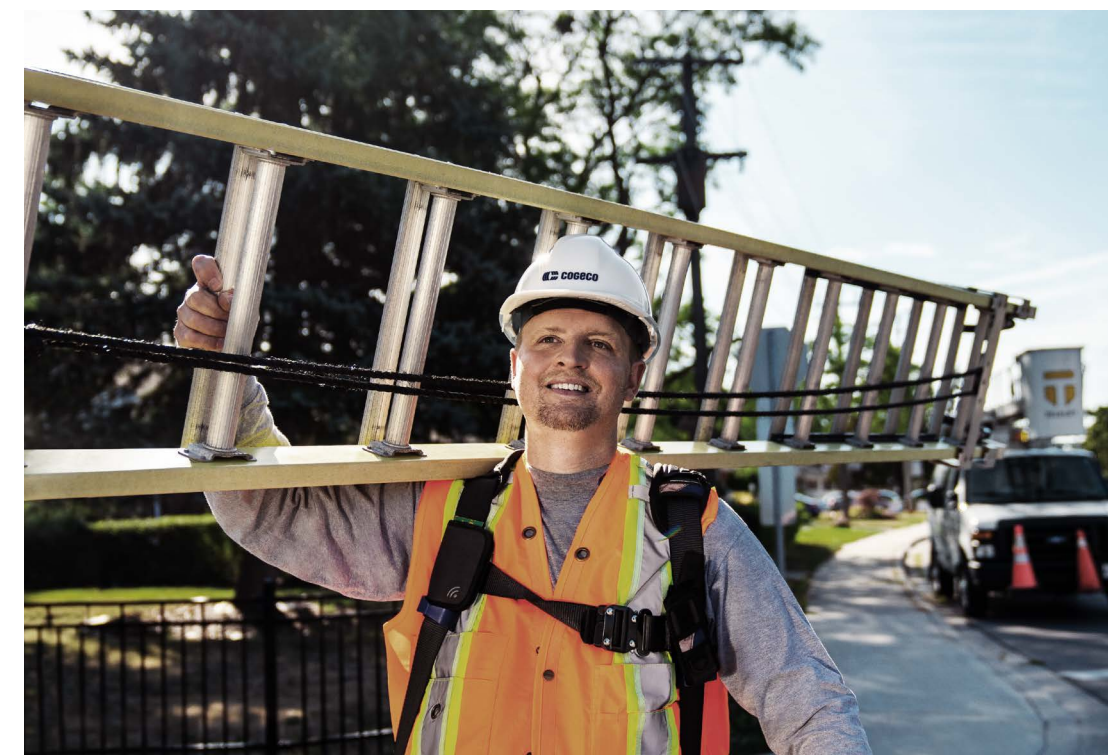


Nous élargissons l’empreinte de notre réseau sans fil au Canada.

ÉTENDRE NOTRE OFFRE DE SERVICES

Services mobiles – Nous avons poursuivi nos projets d’entrée sur le marché des services mobiles dans notre zone de couverture canadienne. Au cours de l’année, nous avons acquis d’autres licences de spectre, entamé des négociations avec les exploitants nationaux pour accéder à leurs réseaux et progressé dans l’expansion de notre réseau sans fil ainsi que de nos plans de mise en marché. Nous avons également commencé à planifier notre entrée sur le marché américain des services mobiles. En étendant notre offre aux services mobiles, nous serons en mesure de répondre aux besoins des clients qui recherchent une offre groupée de télécommunications filaires et sans-fil et, en tant que nouveau joueur sur le marché, nous offrirons également plus de choix aux consommateurs.

Expansion du réseau – Au cours de l’année, nous avons poursuivi nos investissements pour étendre notre réseau alimenté par fibre optique au Canada et aux États-Unis en câblant près de 124 000 foyers et entreprises à l’Internet haute vitesse ; plusieurs de ces projets ont été réalisés en collaboration avec les gouvernements afin d’accroître l’inclusion numérique.



Marque numérique – Cogeco Connexion a acquis les activités de télécommunications d’oxio, une marque numérique attrayante œuvrant au Québec, en Ontario et dans les provinces de l’Ouest, et jouissant d’un taux de satisfaction de la clientèle élevé. Grâce à cette acquisition, Cogeco a élargi son offre de services pour inclure une expérience exclusivement numérique pour les clients résidentiels et les jeunes générations. Depuis l’acquisition, oxio a poursuivi sa croissance dans les segments des clients numériques et soucieux des tarifs.



FOURNISSEUR DE CONTENU AUDIO MULTIPLATEFORME

Cogeco Média, notre entreprise radiophonique, se transforme progressivement en fournisseur de contenu audio multiplateforme afin de bonifier ses services à ses annonceurs et d’enrichir le contenu et l’expérience de ses auditeurs. Au cours de l’année, nous avons franchi plusieurs étapes importantes.

Nous avons :

- Achevé la première phase du renouvellement de nos infrastructures radio stratégiques avec le remplacement de notre système de diffusion d’informations ;
- Construit notre premier studio de diffusion multiformat pour notre station de radio parlée phare, 98,5 FM ;
- Choisi une solution pour le renouvellement complet de nos plateformes de diffusion de contenu numérique ;
- Redéfini nos stratégies musicales afin de nous aligner sur les nouveaux segments d’auditoire ;
- Amélioré l’expérience des utilisateurs numériques pour maximiser notre portée ;
- Intensifié la numérisation des ventes, du marketing et de la promotion de notre offre de contenu audio sur plusieurs plateformes.



Investissements dans le réseau

Cogeco joue un rôle essentiel dans le développement de l'économie numérique. Grâce à notre réseau à large bande en croissance constante au Canada et aux États-Unis, nous aidons les gens à rester en contact avec leurs proches, à apprendre ainsi qu'à travailler, et nous soutenons les entreprises pour qu'elles puissent prospérer. Grâce à notre réseau dynamique de stations de radio au Québec, nous connectons les gens et les idées.

Au cours de l'exercice 2023, notre réseau à large bande a été accessible pendant plus de 99,96 % du temps.

PERFORMANCE ET FIABILITÉ DU RÉSEAU

Cogeco investit constamment dans la construction, l'amélioration et l'entretien de l'infrastructure de réseau qui assure la prestation de services performants et fiables à nos clients. Nous faisons évoluer notre réseau à large bande alimenté par fibre optique pour répondre à la demande croissante de bande passante et aux besoins grandissants de nos clients, et pour permettre la fourniture de nouveaux produits ainsi que la prestation de nouveaux services avancés.

Au cours de l'année, nous avons poursuivi l'intégration d'avancées technologiques dans notre réseau afin d'améliorer encore plus la vitesse, la performance et la capacité, et de maximiser la résilience et la fiabilité des systèmes, améliorant ainsi l'expérience client.

La combinaison hybride de la fibre optique et du câble coaxial est le choix le plus efficace lorsqu'il s'agit de fournir des réseaux de la plus haute qualité et d'assurer des investissements en capital efficaces dans notre zone d'exploitation. Cogeco Connexion et Breezeline déploient également la technologie de fibre jusqu'au domicile afin d'améliorer et d'accroître la connectivité Internet haute vitesse, en particulier dans les nouveaux quartiers résidentiels ou dans les régions rurales et non desservies où nous pouvons apporter de nouveaux services et un choix concurrentiel aux communautés.

Progrès réalisés au cours de l'exercice 2023

- Breezeline a mis en place un programme plus robuste d'entretien préventif du réseau plus robuste. L'instauration d'une culture de réparation proactive du réseau a permis d'accroître la fiabilité du réseau jusqu'aux clients, ce qui s'est traduit par une plus grande satisfaction de la clientèle.
- Breezeline a achevé la construction de quatre nouveaux sites centraux dédiés entièrement à la fibre optique pour soutenir l'expansion de sa zone de couverture. Cette conception normalisée des concentrateurs continuera d'être déployée au fur et à mesure de l'expansion de Breezeline, ce qui permettra une plus grande efficacité opérationnelle.
- Breezeline et Cogeco Connexion ont continué à faire évoluer et à moderniser leur réseau hybride de fibre optique pour permettre la prochaine génération de capacité de transmission de données. Breezeline a poursuivi ses investissements dans l'amélioration de la capacité de la bande passante en amont. Cogeco Connexion a accéléré la modernisation de son réseau, permettant à des dizaines de milliers de sites de profiter de vitesses plus élevées et d'autres stratégies d'amélioration.
- Cogeco Connexion a étendu son réseau de fibre optique de pointe dans le cadre de son programme d'expansion ainsi qu'en convertissant certains de ses anciens systèmes de fibre optique à la nouvelle technologie de fibre jusqu'au domicile.

EXPANSION DU RÉSEAU

Dans le cadre de nos projets de croissance et d'élargissement de notre zone de couverture d'accès à Internet haute vitesse, nous avons accéléré nos projets d'expansion du réseau tant au Canada qu'aux États-Unis. 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 régions mal ou non desservies. Aux États-Unis, nous avons continué à préparer notre participation au prochain programme de financement Broadband Equity Access and Deployment afin d'étendre notre zone de couverture aux communautés mal et non desservies.

Au cours de l'exercice 2023, nos projets d'expansion du réseau Internet de fibre jusqu'au domicile ont permis d'ajouter près de 124 000 foyers câblés. Depuis l'exercice 2021, ces expansions ont entraîné une croissance de 7 % de notre réseau.

CONTINUITÉ DES ACTIVITÉS

Les risques liés à la continuité des activités sont gérés par un programme de planification de cette dernière 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 nos employés, nos installations 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.

La société a également mis en place d'autres voies redondantes pour le trafic Internet, déployé de la fibre optique de grande capacité aux points critiques du réseau et configuré le réseau pour en améliorer la sécurité et la résilience.



TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DE NOTRE RÉSEAU RADIOPHONIQUE

En ce qui concerne la radio, Cogeco Média a poursuivi ses investissements dans la transformation numérique de son réseau et de ses activités. Elle a construit son premier studio de diffusion multiformat pour sa station de radio parlée phare, 98,5 FM, et a continué d'investir dans des outils numériques permettant d'accroître les services personnalisés, l'efficacité opérationnelle ainsi que la numérisation des ventes, du marketing et de la promotion de son offre de contenu audio sur plusieurs plateformes.

Inclusion numérique

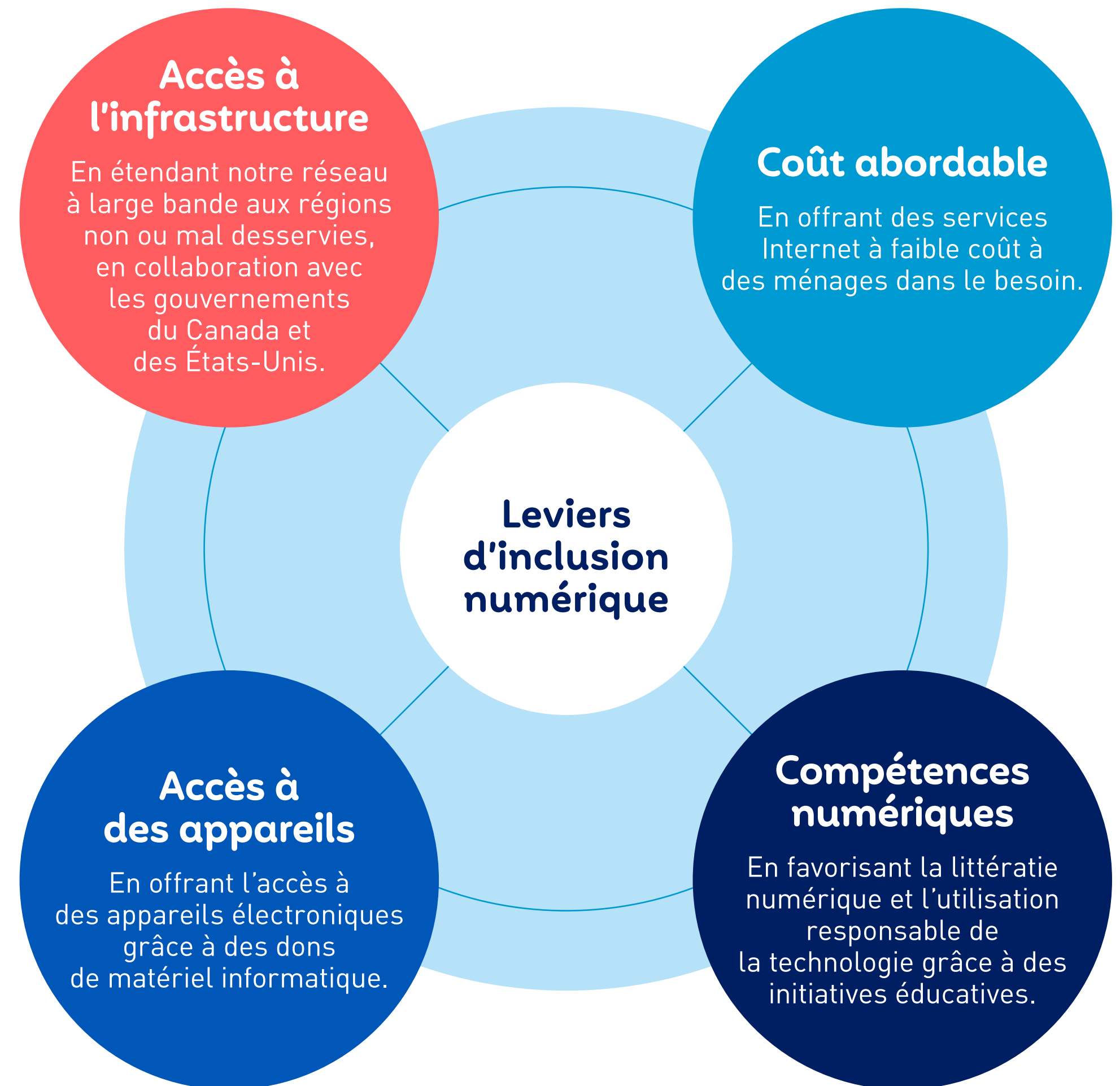
La connectivité est essentielle pour assurer l'inclusion numérique dans notre société et constitue un puissant moteur pour le développement économique et social de nos communautés. Nous estimons que notre secteur a un rôle essentiel à jouer pour combler le fossé numérique et nous nous attaquons à cette question en agissant sur quatre leviers : accès à l'infrastructure, accès à des appareils, coût abordable et compétences numériques.

ACCÈS À L'INFRASTRUCTURE

Cogeco s'engage à prendre des mesures concrètes pour accroître l'accès à l'Internet haute vitesse et contribuer à réduire le fossé numérique. Elle investit des millions de dollars pour étendre l'infrastructure de son réseau de fibre optique dans les régions mal et non desservies. Depuis septembre 2021, les projets d'expansion du réseau Internet par fibre jusqu'au domicile de Cogeco ont permis d'ajouter 64 520 foyers câblés dans les régions mal et non desservies. En décembre 2021, Cogeco a transformé ses facilités de crédit à terme rotatif en un prêt lié au développement durable qui comprend une tarification incitative liée à notre engagement d'inclusion numérique visant, depuis septembre 2021, à fournir à 75 000 foyers dans les régions mal et non desservies du Canada l'accès au service Internet haute vitesse sur une période de trois ans.

Cogeco Connexion et Breezeline collaborent avec des partenaires fédéraux, étatiques, provinciaux et locaux pour étendre l'accès à la large bande dans les communautés mal et non desservies :

- Au cours des exercices 2022 et 2023, les équipes chargées de l'expansion du réseau de Cogeco en Ontario et au Québec ont mené à bien des projets d'expansion qui ont permis de raccorder 62 014 foyers afin qu'ils puissent être branchés au réseau dans des communautés mal ou non desservies. Ces projets ont reçu un certain financement dans le cadre de programmes des gouvernements fédéral et provinciaux visant à accroître la connectivité, comme Brancher pour innover, SWIFT (Southwestern Integrated Fibre Technology), PACO (Programme d'amélioration de la connectivité en Ontario), les projets du volet de réponse rapide du Fonds pour la large bande universelle et le programme Opération haute vitesse au Québec.
- D'autres projets sont en cours et seront réalisés au cours des exercices 2024 à 2026. Ils sont élaborés avec le soutien de programmes gouvernementaux fédéraux et provinciaux, notamment le Fonds pour la large bande du CRTC et le Programme accéléré d'Internet haute vitesse du gouvernement de l'Ontario (AHSIP).
- Breezeline a annoncé qu'elle étendra, dès 2024, son réseau de fibre optique à plus de 1 200 foyers et entreprises non desservis dans le comté de King William, en Virginie. Cette initiative pluriannuelle est financée par Breezeline et une subvention de 1,5 million de dollars est octroyée par le Rural Digital Opportunity Fund (RDOF), un fonds géré par la Federal Communications Commission (FCC) pour apporter la connectivité aux foyers et aux entreprises qui n'ont pas accès à l'Internet à large bande.



- Parallèlement au projet dans le comté de King William, Breezeline étend la connectivité Internet à près de 7 500 foyers et entreprises non desservis dans l'est du comté de Caroline et le comté d'Essex grâce à une subvention de 15,2 millions de dollars de la Virginia Telecommunication Initiative (VATI), ainsi qu'à des contributions supplémentaires de Breezeline et des comtés. Au printemps 2023, Breezeline a également achevé la construction du prolongement d'un réseau de fibre optique à large bande de 241 km, au coût de 7,2 millions de dollars, destiné à plus de 1 400 foyers et entreprises dans les comtés de Mathews, Caroline, Lancaster et Middlesex, également financé par la VATI et par des contributions de Breezeline et des comtés.
- Au Maryland, Breezeline collabore avec l'État et les autorités locales pour étendre la disponibilité de l'Internet à large bande dans les comtés de Cecil, St. Mary's et Queen Anne. Le partenariat permettra d'étendre l'accès à la large bande à 524 foyers et entreprises dans les trois comtés grâce à des contributions de l'État, de Breezeline et des trois comtés.

COÛT ABORDABLE

Cogeco soutient l'accessibilité des coûts au moyen de plusieurs initiatives.

Breezeline dessert plus de 25 000 clients dans le cadre du programme fédéral Affordable Connectivity Program (ACP), qui fournit un accès Internet à large bande à prix réduit aux ménages qui répondent aux critères d'admissibilité financière. Les clients obtiennent, dans le cadre de ce programme, une réduction de tarif sur le service à large bande. Il y a un an, Breezeline a créé un service « Internet Assist Plus » de 100 Mbit/s pour les ménages admissibles après avoir appliqué le crédit du ACP. La valeur du bénéfice d'accès lié à la large bande pour les clients de Breezeline participant actuellement au programme dépasse désormais les 7 millions de dollars par année.

Le programme BEAD (Broadband Equity, Access and Deployment) est une initiative financée par le gouvernement fédéral et géré par la National Telecommunications and Information Administration (NTIA) du département du Commerce américain. Il vise à accroître l'adoption de la large bande dans les communautés mal ou non desservies grâce à un financement de 42,45 milliards de dollars américains. **Breezeline se prépare à participer à des possibilités supplémentaires de financement en coordination avec les autorités de l'État responsables de la large bande et les gouvernements locaux.**

Breezeline a également fait la promotion de la disponibilité du programme ACP dans les médias locaux, ainsi qu'en participant aux événements du programme « Fast TRAC » du comté de St. Mary's dans le sud du Maryland pour aider les résidents à accéder au monde numérique grâce à des formations et à des ressources.

En partenariat avec le gouvernement fédéral, Cogeco Connexion participe au programme Familles branchées qui offre des services Internet à bas prix aux familles canadiennes à faible revenu et aux personnes âgées qui pourraient avoir de la difficulté à se permettre ces services dans les zones de couverture de notre réseau.



Connecting – Familles
Familles – Branchées

COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

Cogeco s'engage à promouvoir la littératie numérique.

Cogeco a soutenu une série de mesures visant à promouvoir la littératie numérique et l'utilisation responsable des technologies en ligne, dont :

- La formation technologique pour les personnes âgées : Breezeline et Cogeco Connexion ont organisé des formations, en personne, sur les outils numériques afin d'encourager l'adoption de la technologie et de donner aux personnes âgées les connaissances ainsi que les compétences nécessaires pour évoluer efficacement dans le monde numérique. Breezeline a organisé ces événements en partenariat avec Cyber Seniors, une organisation à but non lucratif qui propose des formations sur les technologies ainsi que des mentors numériques aux personnes âgées. Les séminaires interactifs ont abordé des sujets comme les bases de l'Internet, la cybersécurité, la télémédecine et les services bancaires en ligne.



Affordable Connectivity Program

Eligible customers can receive a monthly credit on their Breezeline Internet bill. For more information, and to confirm eligibility, please visit <https://www.fcc.gov/acp>.

Breezeline ACP

SAVE UP TO
\$30/mo

- La sécurité en ligne : En partenariat avec le Pacer’s National Bullying Prevention Center, Breezeline a appuyé des initiatives visant à éradiquer la cyberintimidation en créant des fiches conseils à l’intention des enseignants, des parents et des élèves. Breezeline a également diffusé des conseils en ligne à l’intention des parents afin de promouvoir un équilibre sain entre la technologie et la vie, et a contribué à éduquer les communautés sur la confidentialité et la sécurité en ligne en partenariat avec CyberSecurity, une organisation à but non lucratif.

Breezeline a également fait la promotion des carrières technologiques au moyen d’un nouveau programme de mentorat pour les étudiants, de stages, de formation professionnelle et appuyant des initiatives STIM.

Cogeco Connexion a lancé son événement « Cogeco Classroom » visant à fournir, aux résidents de nos communautés, une expérience d’apprentissage sur la navigation de base en ligne ainsi que sur les fraudes et les escroqueries par hameçonnage. Le premier événement a été organisé en partenariat avec la ville d’Essex. Fort de ce succès, Cogeco a tenu trois autres événements Cogeco Classroom en Ontario.

Cyberbullying Prevention 101

A quick guide for middle and high school students

WHAT IS CYBERBULLYING?

Cyberbullying is bullying—unwanted, repeated, aggressive, negative behavior—that takes place using digital devices like cell phones, computers, and tablets. Cyberbullying can happen anywhere online, including over email, through texting, on social media, while gaming, on instant messaging, and photo sharing.

YOU CAN PREVENT CYBERBULLYING

Think before you post

- If you’re upset, sad, or angry, wait to post or respond. Give yourself some time to cool down, so you don’t do something that you can’t take back.
- When you make comments about someone, keep it positive. Before saying something negative, think about how you would feel if someone said that about you.

Protect yourself

- Never share your passwords, private photos, or personal data.
- **Never publicly reveal anything that you wouldn’t be comfortable with everyone knowing. Remember, when you share something online, it can be shared with anyone, including your parents and teachers.**

IMPORTANT INFO ABOUT WHAT YOU POST

- Cyberbullying is extra hurtful: it’s public, spreads quickly, and is 24/7.
- It can be hard or even impossible to remove the content.
- Your posts and photos live online forever and might be seen by parents, teachers, coaches, college admissions, and more.

KNOW YOUR RIGHTS

In many states, schools are required to address cyberbullying in their bullying prevention policy. Some state laws also cover off-campus behavior that creates a hostile school environment. Check your school’s bullying prevention policy.

Students have additional legal rights if they are part of a protected class based on race, color, religion, age, disability, sex, citizenship, veteran status, genetic information, and national origin. In these cases, bullying is also considered harassment if it is related to their status as part of a protected class. If you see or experience harassment, talk with a trusted adult.

Online actions have offline impact.

Breezeline proudly supports cyberbullying prevention, online safety, and responsible use of technology in partnership with PACER’s National Bullying Prevention Center.

ACCÈS À DES APPAREILS

Cogeco fait don d’appareils numériques pour soutenir l’inclusion numérique.

- Breezeline a fait don de matériel informatique à un centre pour personnes âgées en Virginie occidentale et à l’hôpital pour enfants WVU Medicine.
- Dans le cadre d’un partenariat avec l’organisation « Ordinateurs pour l’excellence Canada », Cogeco Connexion fait don d’une partie de sa technologie excédentaire au programme « Ordinateurs pour les écoles et plus (OPE+) », un programme du gouvernement du Canada qui remet à neuf et distribue des appareils numériques aux écoles, aux bibliothèques, aux organismes à but non lucratif, aux communautés autochtones ainsi qu’aux familles à faible revenu admissibles.

Confidentialité et sécurité des données

Comme les menaces et les brèches de cybersécurité dans les secteurs public et privé ont augmenté en fréquence et en complexité au cours des dernières années, la sécurité des données est devenue une priorité absolue pour toutes les entreprises. À ce titre, Cogeco ne fait pas exception. Nous recueillons des renseignements personnels dans le cadre de nos activités et nos clients ainsi que nos employés nous confient leurs données. Nous considérons la confidentialité et la sécurité des données comme deux éléments fondamentaux pour tisser des liens de confiance avec nos parties prenantes et reconnaissons l'importance d'une forte culture de confidentialité et de sécurité des données dans le monde actuel.

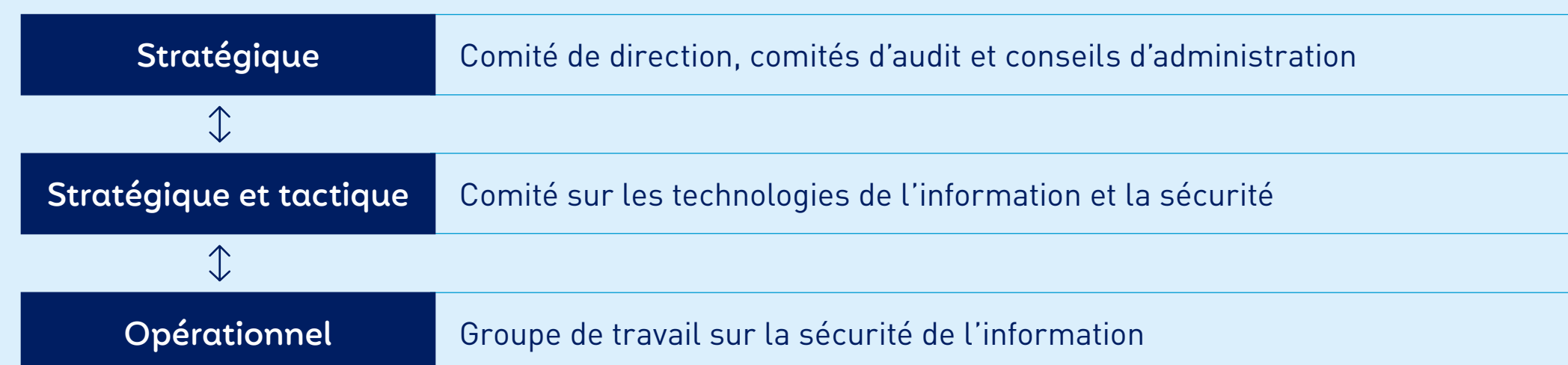
SÉCURITÉ DES DONNÉES

Cogeco a mis en place des structures de gouvernance, des équipes, des outils technologiques et des programmes visant à assurer la sécurité de l'écosystème de Cogeco. Nous nous efforçons de gérer de manière proactive nos risques de cybersécurité et d'assurer ainsi la résilience de nos activités, tout en tirant parti des possibilités associées à une meilleure gestion de ces risques, comme l'augmentation de la confiance des clients et des partenaires, et de la valeur de la marque.

Gouvernance de la sécurité de l'information

Cogeco a mis en place une structure de gouvernance de la sécurité de l'information qui comprend des comités consultatifs et de surveillance afin d'assurer une visibilité ainsi qu'une responsabilité accrues en ce qui concerne la surveillance du programme de sécurité de l'information et des activités connexes.

Gouvernance de la sécurité de l'information



Par ailleurs, un modèle à trois lignes de défense a été conçu et mis en œuvre pour régir tous les aspects de la sécurité de l'information :

Première ligne de défense : Centres d'opérations

Plusieurs centres d'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.

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 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 les comités d'audit des conseils, 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

Au cours de l'exercice 2023, nous avons continué à progresser dans la mise en place d'un programme pluriannuel complet de cybersécurité qui s'aligne sur des cadres et des normes reconnus mondialement afin d'assurer la sécurité de l'écosystème de Cogeco et de la continuité de ses activités. Ces diverses normes de cybersécurité sont utilisées pour aider à définir nos objectifs et nos engagements de cybersécurité de haut niveau dans chaque domaine particulier afin de protéger nos actifs contre les cybermenaces et de gérer les risques liés à la cybersécurité.

Nous collaborons également avec des instances gouvernementales ainsi qu'avec nos pairs du secteur afin de partager nos connaissances et de permettre une infrastructure globalement plus sûre. Cogeco est, par exemple, membre du Groupe de travail sur la résilience des télécommunications canadiennes (RTC), un sous-comité du Comité consultatif canadien pour la sécurité des télécommunications (CCCST).

Nous avons lancé un nouveau programme annuel de formation obligatoire sur la confidentialité et la sécurité, une plateforme automatisée de formation et de sensibilisation utilisée dans le cadre de campagnes d'hameçonnage, une formation en ligne et une série de vidéos afin d'offrir différentes possibilités d'apprentissage aux utilisateurs et de les sensibiliser aux menaces de cybersécurité existantes et changeantes.

Nous avons également instauré un programme de protection des données. Cette nouvelle fonctionnalité signale les données potentiellement sensibles transmises à l'externe.

Nous effectuons aussi, en collaboration avec des tiers, des évaluations externes de notre programme (en tout ou en partie) et nous utilisons les recommandations de ces évaluations pour améliorer et renforcer notre programme de cybersécurité.

Adoption des pratiques exemplaires et principales initiatives

Cogeco veille à surveiller, analyser et tester ses principaux environnements de données dans le cadre de ses processus de réponse aux crises et de traitement des incidents. Des audits de sécurité internes et externes sont aussi effectués à intervalles réguliers. La gestion des vulnérabilités est systématiquement effectuée sur plusieurs plans au sein de l'organisation afin de contenir toute vulnérabilité des données et d'y remédier. 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 ainsi que ceux de sécurité de l'information.

Voici quelques-unes des principales initiatives prises par nos unités d'affaires en matière de confidentialité et de sécurité des données au cours de l'exercice 2023.

Nous avons :

- Mis en œuvre des mesures de protection supplémentaires pour surveiller le partage de renseignements sensibles afin d'aider à détecter d'éventuelles fuites de données ;

- Mis en place des contrôles pour bloquer la connexion de périphériques de stockage de masse, à moins qu'une exception n'ait été approuvée ;
- Mis en place un système de gestion des appareils mobiles ;
- Rationalisé les charges de travail sur site et nous les avons déplacées vers des services infonuagiques modernes afin de minimiser 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.

Un programme de formation amélioré a été conçu et mis en œuvre pour enseigner les principes fondamentaux de la sécurité de l'information, de la confidentialité et de la protection des données. Les objectifs sont de favoriser une culture axée sur la sécurité, d'accroître la sensibilisation à l'importance de la protection des données sensibles et des actifs de Cogeco, et d'améliorer l'adoption, à la maison comme au travail, de bonnes pratiques en matière de sécurité.

Tous les employés reçoivent une formation sur la confidentialité et la sécurité de l'information durant leur processus d'accueil et d'intégration et, par la suite, annuellement.

L'exercice 2023 a enregistré une baisse du taux de clics d'hameçonnage et une augmentation du taux de tentatives d'hameçonnage correctement détectées, ce qui témoigne d'une meilleure sensibilisation des employés et de l'adoption de meilleurs réflexes.

L'accent a été mis sur la sensibilisation de nos employés à la sécurité afin de mettre en place une première ligne de défense solide. Au cours de l'exercice 2023, 96 % de nos employés ont reçu une formation sur les politiques de Cogeco en matière de cybersécurité et de confidentialité. Au cours de ce même exercice, des simulations d'intervention en cas d'incident de cybersécurité ont également été organisées avec l'équipe de la haute direction et les membres du conseil d'administration de Cogeco.

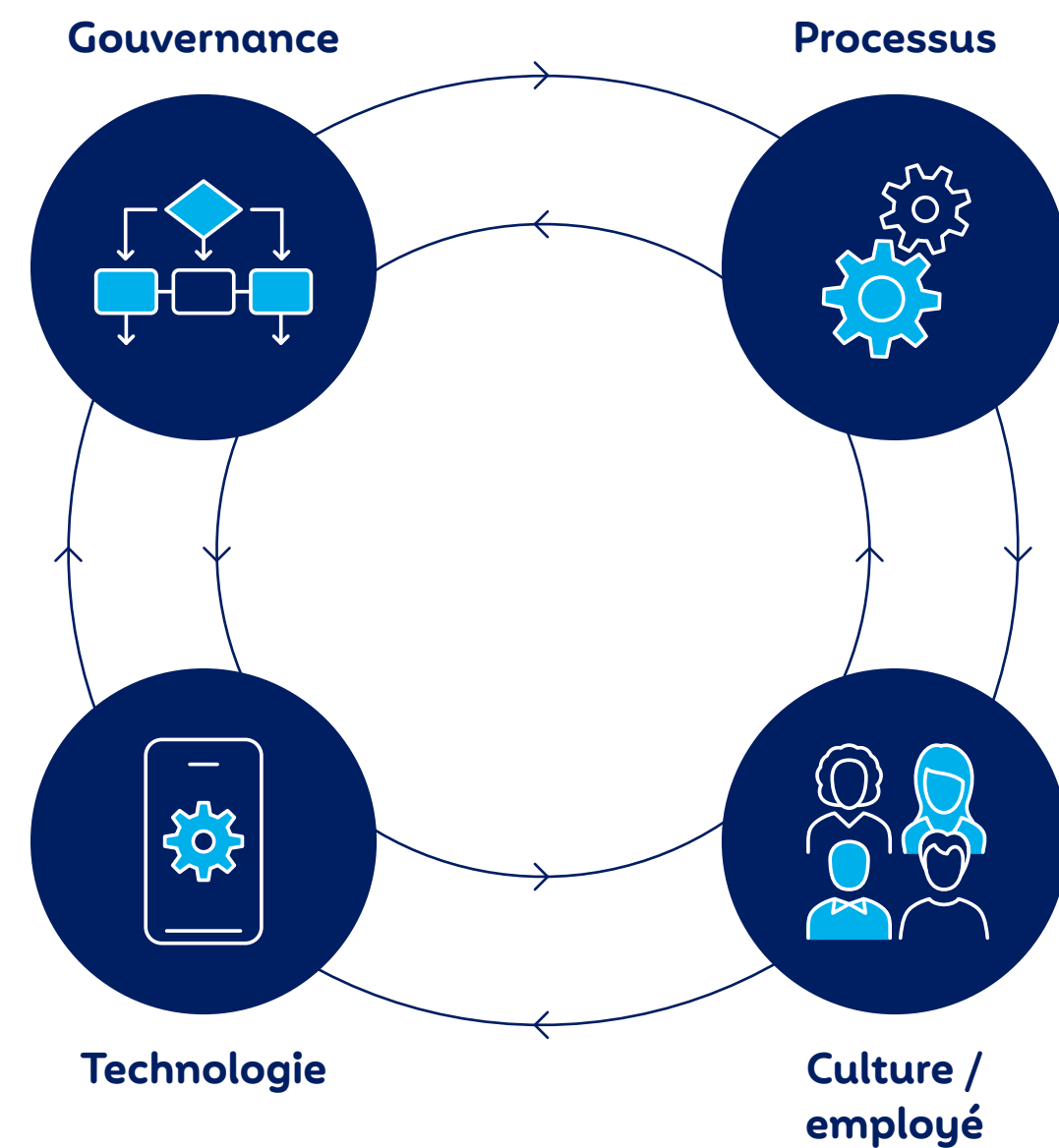
Dans le cadre de nos initiatives en matière de sécurité de l'information, des tests d'hameçonnage sont régulièrement effectués pour former nos employés à la sécurité des courriels. Nous suivons les rapports de simulation d'hameçonnage et les taux de clics pour mesurer l'efficacité de ces tests, l'objectif étant d'améliorer la situation chaque année.

- Une formation reliée aux tentatives d'hameçonnage a été mise en place pour former les utilisateurs qui ont cliqué, chaque mois, sur des tests d'hameçonnage, afin de les aider à mieux repérer les signes d'hameçonnage et à les signaler correctement.
- Nous avons présenté mensuellement une série de vidéos provenant de notre plateforme de formation à la sécurité et à l'hameçonnage (intitulée « Inside Man »). Cette série aborde différents sujets liés à la cybersécurité dans de courtes vidéos captivantes.
- Pendant le Mois de la sensibilisation à la cybersécurité, l'équipe chargée de la sécurité de l'information a également organisé, en collaboration avec différents partenaires, des conférences virtuelles sur le thème de la cyberforme.



CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

Les engagements que nous avons pris en matière de protection de la vie privée sont énoncés dans l'Engagement en matière de confidentialité de Cogeco et dans nos politiques sur la protection de la vie privée. 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 veillons à ce que les renseignements soient protégés et sécurisés, et à ce qu'ils ne soient utilisés qu'aux fins pour lesquelles ils ont été recueillis. Notre stratégie et nos processus s'appuient sur quatre piliers qui veillent à ce que Cogeco dispose des capacités nécessaires pour respecter les meilleures pratiques en matière de confidentialité des données.



Au cours de l'exercice 2023, une firme externe indépendante a examiné les pratiques, processus et procédures de Cogeco Connexion afin d'évaluer la conformité au projet de loi C-27, qui abrogerait la partie 1 de la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE) et promulguerait la Loi sur la protection de la vie privée des consommateurs, la Loi sur le Tribunal de la protection des renseignements personnels et des données et la Loi sur l'intelligence artificielle et les données et apportant des modifications corrélatives et connexes à d'autres lois. Cet examen par une tierce partie indépendante soutient Cogeco Connexion dans son objectif d'assurer de façon proactive la conformité à ces changements législatifs et souligne l'importance que Cogeco accorde à la conformité, à la sécurité des données et au fait d'être prêt à répondre à des exigences et à des normes en constante évolution.



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-contre 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. Les pratiques visant à obtenir le consentement des personnes pour recueillir, utiliser et divulguer des renseignements personnels ont été adaptées par les unités d'affaires afin de s'aligner sur des exigences juridiques précises en vigueur dans le territoire où elles exercent leurs activités.

Collecte	Utilisation	Divulgation
<ul style="list-style-type: none"> 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 protection des renseignements personnels sans obtenir au préalable 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 sur les personnes de moins de 18 ans. <p>Types de renseignements que nous recueillons ou colligeons</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Nos politiques précisent les fins et les utilisations pour lesquelles Cogeco recueille des renseignements personnels. Nous avons mis en place des contrôles pour veiller à ce que l'accès aux bases de données contenant des renseignements personnels soit limité aux personnes qui en ont strictement besoin, et ces autorisations sont régulièrement réévaluées. <p>La manière dont nous utilisons les renseignements de nos clients</p> <ul style="list-style-type: none"> Fournir et facturer les services ; Communiquer avec nos clients ; Comprendre les intérêts et les attentes des clients et améliorer nos offres ; Informer les clients sur d'autres produits ou services susceptibles de les intéresser ; Gérer des concours ou des promotions ; Répondre aux exigences légales et réglementaires ; Surveiller, maintenir et améliorer la performance du réseau. 	<ul style="list-style-type: none"> 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 juridiques ou contractuels et dans les autres cas prévus par la loi. <p>Instances auxquelles nous pouvons transmettre les renseignements, sous réserve des conditions de nos politiques de protection des renseignements personnels ou de la loi applicable</p> <ul style="list-style-type: none"> Groupe d'entreprises de Cogeco pour répondre aux besoins des clients ou aux besoins d'affaires ; 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, la vente 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.

Remarque : ces pratiques ne s'appliquent pas toutes à Cogeco Média.

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 et à la gestion des renseignements personnels qui sont propres à leurs produits, services 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 initiatives, et de les impliquer dans la question de la protection des données.

- Afin de sensibiliser davantage nos clients à ce sujet, les unités d'affaires publient leurs politiques de protection des renseignements personnels sur leurs sites Web respectifs.
- Pour sa part, Cogeco Média a mis en place une plateforme de gestion du consentement afin de s'assurer que le consentement approprié est dûment obtenu de la part des internautes qui naviguent sur ses plateformes numériques.
- Chez Cogeco Connexion, de courtes vidéos en français et en anglais ont été produites et publiées sur les médias sociaux pendant le Mois de la sensibilisation à la cybersécurité : →
- Nos équipes reçoivent une formation sur les différentes politiques, normes 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. Nous avons conçu une grille à des fins de formation et de sensibilisation internes qui décrit clairement ce qui constitue des renseignements personnels. Proposant des exemples explicites et concrets, cette grille permet de garantir que le concept de renseignements personnels est bien compris, que ces renseignements sont traités de manière appropriée et qu'ils sont sécurisés adéquatement.

- Tous les employés suivent une formation sur la confidentialité et la sécurité dans le cadre de leur processus d'accueil et d'intégration et, par la suite, annuellement. Au cours de l'exercice 2023, un programme de formation amélioré a été conçu et lancé pour enseigner les principes fondamentaux de la sécurité de l'information, de la confidentialité et de la protection des données.



Mathieu Hercyk
Directeur TI et Sécurité

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, un mandat de perquisition, une enquête gouvernementale ou toute autre demande ou requête juridiquement valide. Nos unités d'affaires de télécommunications disposent de procédures écrites et de processus rigoureux 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, et cela constitue notre seuil.

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 de renseignements personnels » de la Politique de protection des renseignements personnels de Cogeco Connexion](#)

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

Communautés

Engagement communautaire et philanthropie

Chez Cogeco, le développement de nos communautés nous tient à cœur, car notre raison d'être est d'enrichir la vie des gens par des liens humains et des communautés dynamiques. Nous sommes fiers d'être un puissant moteur de développement économique et social ainsi que de contribuer à favoriser une croissance durable et inclusive.

En tant que société établie dans de nombreuses communautés locales au Canada et aux États-Unis, Cogeco cherche à soutenir des organisations locales 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 au moyen de notre réseau à large bande au Canada et aux États-Unis, et de soutenir nos communautés grâce à notre réseau dynamique de stations de radio au Québec.

ENGAGEMENT À DONNER

Cogeco a une longue tradition d'engagement communautaire. L'engagement social est l'une de nos valeurs organisationnelles, car nous cherchons à avoir un impact positif sur nos communautés. Pour confirmer notre leadership en matière de philanthropie, nous nous engageons chaque année

Pour l'exercice 2023, nous avons fait don de 3,8 % de nos bénéfices avant impôts, dont plus de 200 heures de temps d'antenne sur nos stations de radio. Nous avons soutenu plus de 580 organismes à but non lucratif qui œuvrent au sein de nos communautés au Canada et aux États-Unis.

à verser au moins 1 % de nos bénéfices avant impôts à des organismes à but non lucratif qui œuvrent au sein de nos communautés.

DIVERSES INITIATIVES AYANT UN IMPACT RÉEL

Le groupe corporatif et chaque unité d'affaires gèrent leurs propres actions communautaires et mettent 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 d'événements sportifs communautaires, il existe de nombreuses façons de contribuer à changer les choses là où nous vivons et travaillons.



QUATRE PRINCIPAUX DOMAINES D'ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

Nos activités d'engagement communautaire se concentrent généralement sur quatre priorités clés :



Fonds pour la diversité, équité et inclusion
Promouvoir l'égalité!

Promouvoir l'inclusion sociale, la diversité et l'égalité dans nos communautés.

Dans le cadre de notre objectif d'encourager la diversité, l'équité et l'inclusion, nous nous sommes engagés à augmenter nos investissements philanthropiques visant la promotion de ces concepts et le soutien des groupes sous-représentés. Voici quelques exemples d'initiatives que nous appuyons :




Cogeco appuie un nouveau fonds destiné à soutenir et à renforcer les pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans les communautés de la région métropolitaine de Montréal. Le fonds EDI répond tout particulièrement aux besoins des personnes marginalisées, comme les nouveaux arrivants, les personnes racisées, les personnes en situation de handicap, les communautés LGBTQ2S+ et les communautés autochtones.



Cet organisme travaille et interagit avec les jeunes pour promouvoir le respect des différences et engager le dialogue afin de créer un environnement libre de toute discrimination et de toute intimidation.



En juin dernier, Cogeco a été le commanditaire de l'[initiative Pride de la Chambre de commerce de Milton](#), en Ontario, qui a mobilisé la communauté d'affaires pour promouvoir un Milton inclusif. Avec le soutien de ses partenaires, la Chambre a distribué gratuitement des enseignes de vitrine aux entreprises locales qui souhaitent indiquer que toutes les personnes résidant à Milton sont accueillies avec fierté dans leur établissement.



L'entreprise oxio a conclu un partenariat avec le Groupe TAQ, un organisme à but non lucratif, afin de sous-traiter une partie de la préparation et de l'expédition des commandes de ses clients ainsi que l'impression et la reliure de ses guides d'installation. Cet organisme social utilise les partenariats d'affaires comme moyen d'offrir des possibilités d'emploi et d'intégration sociale aux personnes ayant des limitations fonctionnelles. Aujourd'hui, il offre des emplois permanents, stables et de qualité à 350 personnes en situation de handicap.

AVEC COGECO,
ON *guérit*
L'ITINÉRANCE.



Conformément à notre objectif permanent de contribuer de manière significative et durable à la vie de nos communautés, nous sommes fiers de nous associer à La rue des Femmes dans le cadre de sa grande campagne « Plus qu'un toit... guérir l'itinérance », qui offre aux femmes en situation d'itinérance des services d'hébergement et de transition ainsi que des soins spécialisés, et qui soutient la création du tout premier centre de recherche sur la santé relationnelle.

FILLACTIVE

Cogeco Média s'est associée à Fillactive pour diffuser une campagne publicitaire visant à sensibiliser les jeunes filles aux bienfaits de l'activité physique. Fillactive est une activité parascolaire spécialement conçue pour les filles qui les invite à faire partie d'une équipe sportive et à découvrir des activités physiques. Ce programme est offert dans plus de 300 écoles secondaires au Québec.



Fonds pour l'environnement Agir de manière durable!

Protéger l'environnement par des initiatives favorisant la conservation et les actions en faveur du climat afin de contribuer à un avenir durable.

Nos activités philanthropiques reflètent également notre engagement constant envers la communauté, les pratiques de développement durable et la protection de l'environnement. Voici certaines de nos initiatives :



Depuis 2021, Cogeco organise chaque année sa Journée d'engagement communautaire 1Cogeco sous le thème « S'enraciner dans nos communautés ». En 2023, des activités de nettoyage visant à éliminer des déchets et de la pollution plastique ont été organisées pour aider 14 organismes à but non lucratif au sein de nos communautés. Cette initiative à l'échelle de l'entreprise vise, au Canada et aux États-Unis, à consacrer une journée par année pour collaborer à l'avancement d'une cause visant à soutenir nos communautés. Ces activités soulignent notre engagement à participer au développement de nos communautés et à la gestion de notre empreinte environnementale.



Nous avons conclu un partenariat de cinq ans avec Conservation de la nature Canada (CNC) afin de soutenir leurs activités de protection de la nature et de ses merveilles. En 2023, CNC a acquis le boisé Carillon à Saint-André-d'Argenteuil, au Québec, une communauté au sein de laquelle Cogeco exerce ses activités, qui abrite 202 hectares de forêts et de milieux humides. Cette acquisition permettra de restaurer et de protéger des milieux naturels, ainsi que d'améliorer la connaissance de ces écosystèmes afin de mieux orienter les actions futures de l'organisme sur ce territoire.



Cette année encore, Cogeco Média a fait la promotion de la Journée de la Terre avec une campagne publicitaire appuyant la cause sur ses stations de radio et ses sites Web.



Cogeco appuie le programme d'apprentissage en plein air « From the Ground Up » de Conservation Halton. Le programme offre un apprentissage concret de l'environnement aux élèves des écoles secondaires du bassin-versant de Conservation Halton. Il combine l'apprentissage en classe et l'animation en plein air.



Cogeco Connexion maintient son soutien à Hamilton Bike Share en Ontario dans le cadre d'un partenariat de trois ans. Ce service de transport a été utilisé par 39 000 personnes d'un bout à l'autre de la ville. Grâce à ce partenariat, les citoyens de Hamilton profitent d'un système de transport pratique, abordable et durable. À Montréal, Cogeco Média a également soutenu, pour une troisième année consécutive, Bixi afin d'encourager les services de vélos en libre-service.



Fonds pour l'éducation et entrepreneuriat
Inspirer le succès!

Faire progresser l'éducation et l'entrepreneuriat pour transformer des vies et bâtir une société inclusive.

Faire progresser l'éducation et soutenir l'esprit entrepreneurial transforme des vies et crée une société inclusive. Nous atteignons cet objectif de différentes manières, qu'il s'agisse de soutenir des initiatives dans les écoles primaires et secondaires, de permettre un mentorat inclusif pour les entrepreneurs ou d'offrir des formations en cybercompétences aux personnes âgées. Voici quelques exemples d'initiatives que nous appuyons :



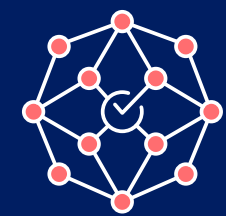
Réseau Mentorat est un organisme communautaire qui se consacre à la promotion de la réussite entrepreneuriale. Cogeco soutient la formation au mentorat inclusif offerte dans tout le Québec.



Breezeline soutient Cyber-Seniors, un organisme à but non lucratif qui propose des formations technologiques et des mentors numériques aux personnes âgées.



Cogeco fait un don à l'Institut Pacifique, un organisme à but non lucratif qui développe et met en œuvre un savoir-faire en matière de résolution de conflits et d'enseignement des compétences sociales dans les écoles primaires et secondaires du Québec.



Fonds pour la connectivité
Connectés plus que jamais!

Favoriser l'équité et l'inclusion numériques pour stimuler une croissance durable.

En tant que fournisseur de services de télécommunications, nos activités philanthropiques visent également à favoriser l'équité et l'inclusion numériques afin de stimuler une croissance durable. Pour en savoir plus sur nos initiatives en matière d'inclusion numérique, veuillez consulter la section [Inclusion numérique](#) du présent rapport.



LES MÉDIAS AU SERVICE DE LA COMMUNAUTÉ

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

Au Canada, les chaînes communautaires de Cogeco, YourTV en Ontario et NousTV au Québec, produisent et diffusent une programmation locale axée sur les besoins et les aspirations des communautés. Nos 33 chaînes YourTV/NousTV contribuent à amasser des fonds pour des causes locales et offrent également un terrain de formation aux résidents locaux pour apprendre l'art de la télédiffusion. Ces bénévoles contribuent à piloter le contenu de nos chaînes en jouant un rôle actif dans la production. Nos chaînes communautaires sont financées par un pourcentage réglementé des revenus vidéo bruts.

Aux États-Unis, Breezeline utilise ses plateformes 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.



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.



Fournisseurs

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 3000 fournisseurs directs et actifs, nos principales catégories de dépenses étant la construction de réseau et les équipements s'y rattachant, les équipements d'abonnés (y compris les modems et les décodeurs) et les services de vente et de marketing. Nos fournisseurs ne changent pas de saison en saison.

Chez Cogeco, 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. 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.





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. Nous nous sommes donc dotés de politiques et de mécanismes exigeant que nous fassions des affaires avec des fournisseurs qui démontrent un solide engagement envers le développement durable et les comportements éthiques. Au cours de la dernière année, 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 liées à la chaîne d'approvisionnement (mises en œuvre ou en cours de réalisation) est présenté ci-contre.

Nous avons :

- Mis à jour notre Politique sur l'approvisionnement afin de renforcer l'importance des questions environnementales et sociales dans nos processus d'approvisionnement. Notre Politique sur l'approvisionnement stipule que, tous les autres paramètres de l'acquisition de biens ou de services étant équivalents, Cogeco favorisera les fournisseurs dont la vision, les processus et les procédures sont conformes à la Politique sur le développement durable, au Code de conduite des fournisseurs et au Code d'éthique de Cogeco.
- Revu nos questionnaires de sélection des fournisseurs afin d'intégrer davantage de critères sociaux et environnementaux dans notre processus de sélection des principaux fournisseurs. Parmi ces critères, on retrouve les cibles de réduction des émissions fondées sur la science, les initiatives importantes en matière de développement durable et les engagements publics en matière de droits de la personne, en fonction du risque spécifique au produit. Au cours de l'année à venir, nous superviserons, à mesure que nous affinerons et améliorerons nos outils, l'application de notre pondération minimale pour les critères ESG dans les processus de sélection des fournisseurs et d'attribution des contrats.
- Évalué et réévalué nos principaux fournisseurs de l'année précédente en fonction de différentes catégories de risques et constaté qu'aucun fournisseur stratégique ne présentait de risque élevé pour la réputation en ce qui concerne les questions environnementales, sociales et de gouvernance sans qu'aucun plan d'action n'ait déjà été mis en œuvre pour atténuer ces risques. En 2024, nous nous efforcerons d'améliorer cette évaluation en mettant en œuvre un outil plus agile nous permettant de surveiller nos fournisseurs stratégiques et à haut risque en temps quasi réel, y compris leurs tierces parties.
- Procédé à un examen complet de notre processus de diligence raisonnable et organisé une séance de formation avec les acheteurs sur les nouveaux changements. Les acheteurs sont désormais censés évaluer tous les nouveaux fournisseurs avant de prendre des engagements juridiquement contraignants ainsi que les fournisseurs avec lesquels nous n'avons pas eu de relations depuis plus de deux ans afin de déterminer si un contrôle diligent raisonnable est nécessaire. Dans le cadre de cet examen, des indices relatifs aux droits de la personne ont été ajoutés pour réaliser l'évaluation.
- Créé, après l'adoption au Canada de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, un groupe de travail chargé d'évaluer le risque d'esclavage moderne dans notre chaîne d'approvisionnement et travaillons en vue de publier notre rapport sur l'esclavage moderne en 2024. Nous continuerons à revoir et à renforcer nos processus et politiques internes en fonction des tendances et de la dynamique de cette question en constante évolution.
- Mis en œuvre de nouveaux rapports d'analyse des données en entreprise pour rationaliser les processus et produire des analyses significatives afin d'améliorer nos processus d'approvisionnement. Grâce à ces mesures, nous avons pu donner la priorité à ce que nous avons déjà en inventaire et exécuter des processus de commande de produits plus efficaces qui privilégient l'utilisation de matériaux actuels ou remis à neuf afin de réduire les coûts et notre impact sur l'environnement. Grâce à l'utilisation de renseignements commerciaux, nous sommes en mesure de modifier les demandes afin d'utiliser ce qui se trouve dans nos rayons, ce qui nous permet d'éviter les dévalorisations annuelles.
- Poursuivi notre engagement à remettre en état les équipements retournés par les clients, comme les modems, afin de prolonger la durée de vie des équipements par l'intermédiaire de fournisseurs certifiés et de réduire les déchets électroniques.
- Lancé, sur notre intranet, une campagne interne de sensibilisation à l'approvisionnement durable afin d'informer les collègues sur nos principaux objectifs en matière d'approvisionnement durable, sur les raisons de leur importance et sur la manière dont ils peuvent contribuer à leur réussite.

PRINCIPAUX PILIERS DE L'APPROVISIONNEMENT DURABLE



Code de conduite des fournisseurs

Notre [Code de conduite des fournisseurs](#) définit nos attentes à l'égard de nos fournisseurs, qui doivent aller au-delà de la conformité à la loi, afin de promouvoir la responsabilité sociale et environnementale ainsi que l'éthique des affaires. Nous avons continué à dialoguer avec nos principaux fournisseurs pour nous assurer qu'ils prennent connaissance de notre code de conduite des fournisseurs et qu'ils y adhèrent, ou pour vérifier leurs normes en matière de développement durable. Nous réviserons et mettrons à jour ce code de conduite en 2024 afin de nous assurer qu'il couvre les questions ESG les plus pertinentes et les plus urgentes. Parallèlement, nous évaluerons et ajusterons nos processus d'approvisionnement à l'interne afin de nous aligner sur ces changements.

Pour une troisième année consécutive, Cogeco a obtenu que l'ensemble de ses 100 principaux fournisseurs acceptent et consentent à se conformer à ses exigences, soit par le biais du Code de conduite des fournisseurs de Cogeco, soit par le biais de leur propre code.

Réduction des émissions de GES

Au cours de l'exercice 2023, nous avons mis en place une stratégie de mobilisation des fournisseurs plus complète afin de réaliser des progrès à plus grande échelle vers notre cible fondée sur la science. Nous avons organisé plusieurs ateliers avec nos principaux fournisseurs, soit ceux représentant plus de 11 % de nos dépenses totales, afin de les sensibiliser à l'importance d'établir des cibles de réduction des émissions fondées sur la science du climat et de leur fournir des ressources pour les aider à démarrer leur démarche en vue d'établir leurs cibles. Dans le cadre de notre stratégie de mobilisation des fournisseurs, nous avons accordé une plus grande importance au soutien de nos petits et moyens fournisseurs en leur offrant des conseils et des outils pour leur permettre de commencer à mesurer leurs émissions de GES.

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

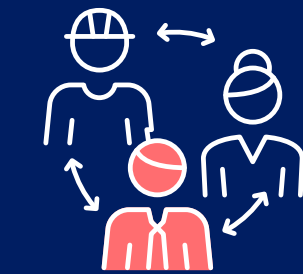
Respect des droits de la personne

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

En 2023, nous nous sommes joints à la Canadian Business for Social Responsibility (CBSR) afin de favoriser la croissance de notre stratégie de mobilisation des fournisseurs et de renforcer nos capacités internes.

Grâce à cette initiative, nous avons entamé un travail de collaboration avec nos homologues canadiens de l'industrie afin de former une coalition pour favoriser les progrès à l'échelle locale et mondiale. En 2024, notre objectif est de définir les attentes envers les fournisseurs et de fournir une trousse d'outils pour aider ces entreprises à calculer leurs émissions de GES et à établir des cibles fondées sur la science.

Au cours de l'exercice 2023, 37 % des fournisseurs ont établi ou prévoient d'établir des cibles de réduction des émissions de portées 1 et 2 fondées sur la science.

Diversité des fournisseurs

Après de nombreuses années de préparation, nous avons lancé, en 2023, notre [Programme de diversité des fournisseurs](#). La mise en place d'un programme officiel a pour but de donner aux entreprises issues de la diversité une chance équitable de soumissionner sur des contrats ou d'améliorer leur capacité à le faire. Le programme vise les entreprises qui sont détenues, gérées et exploitées majoritairement (51 % ou plus) par des représentants issus de la diversité qui font partie des groupes suivants : les femmes, les minorités visibles, les peuples autochtones, la communauté LGBTQ2S+, les vétérans de l'armée ou les personnes ayant des limitations physiques ou en situation de handicap. À la suite du lancement du programme, une tournée de présentation interne a été organisée

pour informer les différentes équipes de leurs rôles respectifs dans l'avancement de la diversité des fournisseurs chez Cogeco.

Grâce à nos partenariats avec le Women Business Enterprises Canada Council (WBE Canada) et le Réseau des Femmes d'affaires du Québec (RFAQ), nous assurons de diverses façons la promotion, le mentorat et l'engagement des entreprises dirigées par des femmes. Cette année, nous avons notamment organisé un événement « Meet The Buyer » par l'intermédiaire de WBE Canada dans le cadre duquel nous avons offert des conseils aux entreprises dirigées par des femmes qui souhaitent apprendre comment faire des affaires avec Cogeco et participer à notre programme de diversité des fournisseurs. Nous avons également profité de cette occasion pour partager les leçons tirées de la création du programme avec nos collègues du Cercle des Leaders de la diversité du RFAQ et avons participé à des tables rondes avec des entrepreneures. De plus, nous avons continué à participer activement à l'organisation WBE Canada en siégeant au conseil d'administration et à un de ses comités, et en contribuant au programme de mentorat.

En raison de tous ces efforts, Cogeco a été nommée finaliste pour le programme de diversité des fournisseurs le plus amélioré de 2023 de WBE Canada, qui reconnaît une entreprise membre de WBE Canada ayant contribué de manière distincte et tangible à son programme de diversité des fournisseurs.



Approvisionnement local

Nous accordons une importance primordiale à l'approvisionnement local. Cela garantit que nos pratiques d'approvisionnement contribuent non seulement à la croissance de notre entreprise, mais aussi à celle des communautés que nous desservons. Cette année, nous avons amélioré notre capacité à mesurer la proportion de nos dépenses auprès de fournisseurs locaux et avons fixé une cible interne en matière d'approvisionnement local. Grâce à ces informations, nous pouvons déterminer les opérations importantes et les opportunités d'achat local.

Au cours de l'exercice 2023, 84 % de nos fournisseurs actifs provenaient de notre zone de couverture. Nous définissons notre zone de couverture locale comme les provinces et les États où nous exerçons nos activités au Canada et aux États-Unis, et les activités importantes comme l'emplacement du siège social ou la région où la majorité des services ou des produits sont offerts par un fournisseur.

Un exemple illustrant l'importance que nous accordons à l'approvisionnement local dans nos procédures d'approvisionnement est celui des partenariats que nous établissons pour employer de la main-d'œuvre issue des communautés avoisinantes. Depuis 2022, nous nous sommes engagés stratégiquement avec deux fournisseurs à but non lucratif locaux pour assurer l'entretien de certains de nos bâtiments, la réception et la remise à neuf de l'équipement de nos clients ainsi que les services de tri, de séparation, d'assemblage et d'emballage des produits de nos clients, ces derniers se trouvant à seulement 15 kilomètres de notre entrepôt.

Ces fournisseurs contribuent à favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes ayant une limitation physique ou en situation de handicap dans les régions de la Mauricie et du Saguenay-Lac-Saint-Jean. En privilégiant ces collaborations, Cogeco améliore non seulement son efficacité opérationnelle, mais favorise également l'inclusion et la croissance économique dans les régions que nous desservons.





SECTION 6

Transparence



Dans cette section

- 81 Index du Global Reporting Initiative (GRI)
- 85 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Index du Global Reporting Initiative (GRI)

Ce rapport a été préparé en s'appuyant aux normes du GRI. L'index ci-dessous présente où vous pouvez trouver les informations relatives à chaque critère GRI, soit dans le présent Rapport de développement durable 2023 (RDD), le Supplément de données ESG (ESG), le Rapport annuel 2023 de Cogeco inc. (RA), le Plan d'action pour le climat et rapport GIFCC pour l'année 2023 (PACG), la Circulaire d'information 2023 (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 2023 de Cogeco inc.](#) – [Supplément de données ESG](#) – [Plan d'action pour le climat et rapport GIFCC pour l'année 2023](#) – [Circulaire d'information 2023](#) – [Code d'éthique](#)

Normes universelles			
Norme	Indicateur connexe		Source ou commentaires/informations supplémentaires
Fondation	1-1	Appliquer les principes de communication de l'information	RDD : Transparence/Index du Global Reporting Initiative (GRI)
	1-2	Rendre compte des informations prévues dans GRI 2 : <i>General disclosures 2021</i> (Divulgations générales 2021)	RDD : Transparence/Index du Global Reporting Initiative (GRI)
	1-3	Déterminer les sujets matériels	RDD : Transparence/Index du Global Reporting Initiative (GRI) ; Développement durable chez Cogeco/Mobilisation des parties prenantes
	1-4	Rendre compte des informations prévues dans GRI 3 : <i>Material topics 2021</i> (Sujets matériels 2021)	RDD : Transparence/Index du Global Reporting Initiative (GRI) ; Développement durable chez Cogeco/Mobilisation des parties prenantes
	1-5	Rendre compte des informations prévues dans les normes thématiques du GRI relatives à chaque sujet matériel	RDD : 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	RDD : Transparence/Index du Global Reporting Initiative (GRI)
	1-7	Publier un index du contenu en rapport avec les sujets du GRI	RDD : 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 2022 au 31 août 2023, en se référant aux normes du GRI.
	1-9	Aviser le GRI	Cogeco avisera le GRI de l'utilisation de ses normes.

Normes universelles

Norme	Indicateur connexe	Source ou commentaires/informations supplémentaires	
Informations générales	2-1	Détails concernant l'organisation	RDD : Introduction/Qui nous sommes/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. Les périodes concernées pour divulgation en matière de finances et de développement durable sont les mêmes. RA: p. 16-17
	2-3	Période concernée, fréquence et point de contact	RDD : À propos de ce rapport Les périodes concernées pour la divulgation en matière de finances et de développement durable sont les mêmes.
	2-4	Retraitement des informations	RDD : À propos de ce rapport
	2-5	Assurance externe	RDD : À propos de ce rapport ; RDD : Réduire notre empreinte environnementale/Climat
	2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	RDD : Introduction/Qui nous sommes/Profil de l'entreprise ; Soutenir nos principales parties prenantes/Fournisseurs/Approvisionnement durable/La chaîne d'approvisionnement de Cogeco
	2-7	Employés	RDD : Soutenir nos principales parties prenantes/Collègues/Gestion du capital humain/Nos employés
	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	RDD : 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. 43-44
	2-11	Présidence de la plus haute instance de gouvernance	CI : p. 8, 21
	2-12	Rôle de la plus haute instance de gouvernance pour ce qui est de surveiller la gestion des impacts	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance chez Cogeco ; Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance du développement durable PAGC : p. 9-10
	2-13	Délégation de responsabilité pour la gestion des impacts	RDD : 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	RDD : 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
Informations générales	2-15	Conflits d'intérêts	CI : p. 41
	2-16	Communication de préoccupations majeures	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Pratiques d'affaires éthiques/Assurer un comportement éthique CI : p. 42
	2-17	Connaissances collectives de la plus haute instance de gouvernance	CI : p. 21-22, 43-45
	2-18	Évaluation de la performance de la plus haute instance de gouvernance	CI : p. 45-46
	2-19	Politiques de rémunération	CI : p. 49, 60-62
	2-20	Processus de détermination de la rémunération	CI : p. 17, 60-62
	2-21	Ratio de la rémunération totale annuelle	ESG : Onglet gouvernance
	2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	RDD : Introduction/Message de la haute direction
	2-23	Engagements dans les politiques	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Pratiques d'affaires éthiques/Assurer un comportement éthique ; Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance du développement durable CE : p. 2-7 CI : p. 42-43 PACG : p. 9-10
	2-24	Intégrer les engagements des politiques	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Pratiques d'affaires éthiques/Assurer un comportement éthique ; Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance du développement durable CE : p. 2 CI : p. 42-43 PACG : p. 9-10
2-25	Processus de correction des impacts négatifs	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Pratiques d'affaires éthiques/Assurer un comportement éthique	
2-26	Mécanismes de demande de conseils et de signalement des préoccupations	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Pratiques d'affaires éthiques/Assurer un comportement éthique	

Normes universelles			
Norme	Indicateur connexe		Source ou commentaires/informations supplémentaires
Informations générales	2-27	Respect des lois et règlements	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Pratiques d'affaires éthiques/Assurer un comportement éthique CE : p. 3
	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 et nous soutenons CableLabs, un laboratoire d'innovation, de recherche et de développement sans but lucratif.
	2-29	Approche en matière de mobilisation des parties prenantes	RDD : Développement durable chez Cogeco/Mobilisation des parties prenantes et principaux sujets de développement durable
	2-30	Conventions collectives	RDD : Soutenir nos principales parties prenantes/Collègues/Gestion du capital humain/Nos employés Les conditions de travail et d'emploi des employés qui ne sont pas couvertes par les conventions collectives ne sont pas déterminées ou influencées en fonction d'autres conventions collectives.
Thèmes pertinents	3-1	Processus de détermination des thèmes pertinents	RDD : Développement durable chez Cogeco/Principaux sujets de développement durable
	3-2	Liste des thèmes pertinents	RDD : Développement durable chez Cogeco/Principaux sujets de développement durable
	3-3	Gestion des thèmes pertinents	RDD : 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	RDD : Introduction/Qui nous sommes/Profil de l'entreprise RDD : Développement durable chez Cogeco/Création de valeur RA : p. 2-3
	201-2	Implications financières et autres risques et opportunités liés aux changements climatiques	RDD : Réduire notre empreinte environnementale/Climat PACG : p. 15-18 RA : p.86
	201-3	Obligations au titre des régimes à prestations déterminées et autres régimes de retraite	RDD : Développement durable chez Cogeco/Création de valeur AR : p. 145-148
	201-4	Aide financière reçue du gouvernement	AR : p.108

Normes thématiques			
Norme	Indicateur connexe		Source ou commentaires/informations supplémentaires
Impacts économiques indirects	203-1	Investissements dans les infrastructures et services soutenus	RDD : Développement durable chez Cogeco/Création de valeur ; Soutenir nos principales parties prenantes/ Investissements dans le réseau
	203-2	Impacts économiques indirects significatifs	
Pratiques en matière d'approvisionnement	204-1	Proportion des dépenses effectuées auprès de fournisseurs locaux	RDD : Soutenir nos principales parties prenantes/Approvisionnement local
Lutte contre la corruption	205-1	Évaluation des opérations pour les risques liés à la corruption	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Pratiques d'affaires 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	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Conformité
Énergie	302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	RDD : Réduire notre empreinte environnementale/Climat/Réduction des émissions de GES/Consommation énergétique PACG : p. 26 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)	RDD : Réduire notre empreinte environnementale/Climat/Réduction des émissions de GES PACG : p. 26 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	

Normes thématiques			
Norme	Indicateur connexe		Source ou commentaires/informations supplémentaires
Déchets	306-1	Production de déchets et impacts majeurs liés aux déchets	RDD : 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	
Conformité environnementale	307-1	Non-respect des lois et réglementations environnementales	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Conformité
Emploi	401-1	Recrutement de nouveaux employés et roulement du personnel	RDD : Soutenir nos principales parties prenantes/Collègues/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	RDD : Soutenir nos principales parties prenantes/Collègues/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	RDD : Soutenir nos principales parties prenantes/Collègues/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 sont supervisés par l'organisation.

Normes thématiques

Norme	Indicateur connexe		Source ou commentaires/informations supplémentaires
Formation et éducation	404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	RDD : Soutenir nos principales parties prenantes/Collègues/Gestion du capital humain/Formation et perfectionnement des employés
Diversité et égalité des chances	405-1	Diversité des instances de gouvernance et des employés	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance chez Cogeco ; Soutenir nos principales parties prenantes/Collègues/Diversité, équité et inclusion CI : p. 21-22 ESG : Onglets facteurs sociaux et gouvernance
	405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes	ESG : Onglets 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	SRDD : 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	RDD : Soutenir nos principales parties prenantes/Clients/Confidentialité et sécurité des données
Conformité socioéconomique	419-1	Non-conformité aux lois et aux réglementations sociales et économiques	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Conformité

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 de développement durable 2023 (RDD), le Supplément de données ESG (ESG), le Rapport annuel 2023 de Cogeco inc. (RA) ou notre Plan d'action pour le climat et rapport GIFCC pour l'année 2023 (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 2023 de Cogeco inc.](#) – [Supplément de données ESG](#) – [Plan d'action pour le climat et rapport GIFCC pour l'année 2023](#).

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	RDD : Réduire notre empreinte environnementale/Climat/Réduction des émissions de GES/Consommation énergétique 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	RDD : Soutenir nos principales parties prenantes/Clients/Confidentialité et sécurité des données ; Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Pratiques d'affaires éthiques/Assurer un comportement éthique 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	Cogeco n'utilise pas les renseignements de ses clients à des fins secondaires. Ces renseignements sont strictement utilisés aux fins pour lesquelles ils ont été recueillis ou produits.
	TC-TL-220a.3	Montant total des pertes pécuniaires résultant de procédures judiciaires liées à la vie privée des clients	RDD : Soutenir nos principales parties prenantes/Confidentialité et sécurité des données Aucune plainte fondée à cet égard au cours de l'exercice 2023.
	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	RDD : 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 de la fin de vie des produits	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	RDD : Réduire notre empreinte environnementale/Gestion des déchets ESG : Onglet facteurs environnementaux
Comportement concurrentiel et Internet libre	TC-TL-520a.1	Montant total des pertes pécuniaires résultant de procédures judiciaires liées à la réglementation sur les comportements anticoncurrentiels	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Conformité
	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	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Conformité
Gestion des risques systémiques découlant des 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	RDD : Soutenir nos principales parties prenantes/Investissements dans le réseau
Mesures d'activités	TC-TL-000.A	Nombre d'abonnés aux services sans fil	S.O.
	TC-TL-000.B	Nombre d'abonnés aux services filaires	RA : p. 34, 36
	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.



Votre monde à **vous**