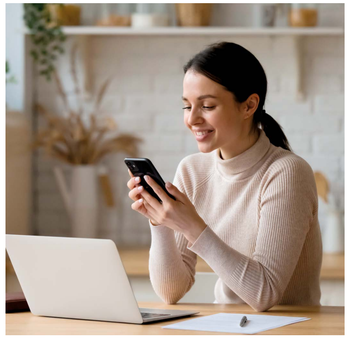
RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2024

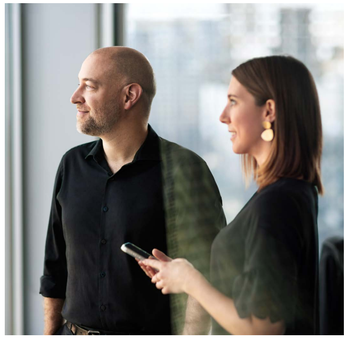


cogeco

Votre monde à **vous**

Table des matières








SECTION 1
Introduction

04 À propos de Cogeco
05 À propos de ce rapport
06 Message de notre président et chef de la direction

SECTION 2
Développement durable chez Cogeco

08 Survol de notre stratégie de développement durable
09 Faits saillants en matière de développement durable en 2024
10 Mobilisation des parties prenantes et principaux sujets de développement durable

SECTION 3
Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance

12 Gouvernance du développement durable
15 Pratiques d'affaires éthiques
17 Conformité et stratégie fiscale

SECTION 4
Gestion des risques et des opportunités

19 Comment nous cernons et surveillons les risques et les opportunités
20 Risques et opportunités liés au développement durable

SECTION 5
Notre stratégie pour générer un impact plus important

23 Climat
25 Gestion des déchets
26 Sécurité et confidentialité des données
28 Expérience client
29 Investissements dans le réseau
30 Inclusion numérique
31 Gestion du capital humain
37 Engagement communautaire et philanthropie
38 Approvisionnement durable

SECTION 6
Transparence

41 Index du Global Reporting Initiative (GRI)
47 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SABS)
49 Recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC)



SECTION 1
Introduction

Dans cette section

04 À propos de Cogeco
05 À propos de ce rapport
06 Message de notre président et chef de la direction

À propos de Cogeco

Cogeco inc. est un chef de file nord-américain dans les secteurs des télécommunications et des médias.

Par le biais de Cogeco Communications inc., nous fournissons des services Internet, vidéo et de téléphonie filaire de classe mondiale à 1,6 million d'abonnés résidentiels et d'affaires au Canada ainsi que dans treize États des États-Unis. Nous offrons également des services sans fil dans la plupart des États américains où nous exerçons nos activités. Par l'entremise de Cogeco Média, nous exploitons au Canada, principalement au Québec, 21 stations de radio ainsi qu'une agence de presse. Nous sommes fiers de notre forte présence dans les communautés que nous desservons ainsi que de notre engagement envers un avenir durable. Les actions subalternes à droit de vote de Cogeco inc. et de Cogeco Communications inc. sont inscrites à la Bourse de Toronto (TSX : CGO et CCA).

Pour éviter toute confusion, précisons que dans ce document, les termes « Cogeco » ou la « société » désignent Cogeco inc. et Cogeco Communications inc., ainsi que leurs filiales respectives.

Cogeco est déterminée à générer de bons rendements, à fournir une expérience client remarquable et à faire progresser sa vision, soit de procurer la meilleure valeur durable à ses clients, ses communautés, ses collègues, ses fournisseurs et ses actionnaires. Pour obtenir plus d'informations sur la performance de nos activités et sur notre modèle de croissance durable, consultez notre Rapport annuel 2024.

Chiffre d'affaires



3,1 milliards $

pour l'exercice 2024

Employé(e)s



4 900

en Amérique du Nord lors de l'exercice 2024

Clients



1,6 million

d'abonnés résidentiels et d'affaires

Stations de radios



21

Cogeco Média

À propos de ce rapport

Notre Rapport de développement durable 2024 fournit un portrait complet de notre stratégie et de nos objectifs de développement durable, ainsi que des progrès que nous avons réalisés au fil des ans.

Il s'agit du huitième rapport de développement durable de Cogeco. Dans ce rapport, nous offrons aux lecteurs des informations sur la manière dont nous tirons parti de cadres et de stratégies reconnus à l'échelle mondiale au profit de notre entreprise, de nos communautés et de nos collègues. Les rapports précédents peuvent être consultés dans la section intitulée Pratiques de développement durable de notre site Web. En plus de ce rapport, nous publions aussi un Supplément de données sur le développement durable qui présente des cibles et des indicateurs détaillés pour fournir du contexte relativement à notre performance pour l'exercice 2024. Ce supplément est aussi disponible sur notre site Web.

Portée

Sauf indication contraire, notre Rapport de développement durable 2024 vise l'exercice 2024, clos le 31 août 2024, et présente des informations sur Cogeco inc. et Cogeco Communications inc., ainsi que sur leurs filiales respectives. Ce rapport a été publié en mars 2025. Toutes les informations financières sont rapportées en dollars canadiens.

Cadres de développement durable

Ce rapport a été préparé en conformité avec les normes du Global Reporting Initiative (GRI), les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) et les normes relatives aux services de télécommunications du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), tels que décrits dans la section intitulée Transparence de ce rapport.

Énoncés de nature prospective

Le Rapport de développement durable 2024 comprend de l'« information de nature prospective » ainsi que des « énoncés de nature prospective » au sens des lois applicables sur les valeurs mobilières (collectivement, l'« information prospective »). L'information prospective peut comprendre des énoncés contenant des expressions comme « engagement », « anticiper », « croire », « s'attendre à », « prévoir », « vouloir », « devoir », « objectif », « cible » ou d'autres formulations faisant référence à des résultats à venir. Les énoncés prospectifs comportent des risques et des incertitudes connus et inconnus ainsi que d'autres facteurs qui pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent considérablement des hypothèses, des estimations ou des attentes reflétées ou contenues dans les énoncés prospectifs, et peuvent être affectés par un certain nombre de facteurs, dont bon nombre sont indépendants de la volonté de la Société. Les incertitudes et les principaux facteurs de risque qui pourraient avoir une incidence sur les résultats réels sont décrits dans les sections « Incertitudes et principaux facteurs de risque » du rapport annuel de l'exercice 2024. Ces facteurs n'ont pas pour objet de représenter une liste complète des facteurs qui pourraient avoir une incidence sur Cogeco, et les événements et résultats futurs pourraient être bien différents de ce que la direction prévoit actuellement. Les énoncés prospectifs figurant dans le présent rapport représentent les attentes de Cogeco à la date du présent rapport, lesquels pourraient changer après cette date. Bien que nous puissions décider de le faire, rien n'oblige la Société (et elle rejette expressément une telle obligation) à mettre à jour ni à modifier ces renseignements de nature prospective à tout moment, à la lumière de nouveaux renseignements, d'événements futurs ou d'autres facteurs, sauf si la loi l'exige. Toute l'information prospective contenue dans ce rapport de développement durable est soumise à cette mise en garde.

Informations connexes

- Rapport annuel 2024
- Circulaire d'information 2024
- Supplément de données sur le développement durable
- Rapport de déclaration contre l'esclavage moderne 2023
- Politique sur le développement durable
- Code d'éthique
- Code de conduite des fournisseurs



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

Message de notre président et chef de la direction

Chez Cogeco, nous ressentons un grand sentiment de responsabilité envers nos parties prenantes. Nous nous efforçons de bâtir un avenir plus durable et plus inclusif, et de réaliser notre stratégie de développement durable qui mise sur la réduction de notre empreinte environnementale, la création d'un impact social positif et la transparence.

Au cours de l'exercice 2024, nous avons continué à réaliser d'importants progrès dans notre démarche de développement durable. Ce fut un honneur d'être reconnue comme l'une des 100 entreprises les plus durables au monde par Corporate Knights, et ce, pour la sixième année consécutive. Cette reconnaissance témoigne de la pertinence de notre stratégie de développement durable et de l'importance que nous accordons aux communautés dans lesquelles nos clients et collègues vivent.

Assurer un leadership environnemental

Les changements climatiques sont un enjeu mondial pressant et nous sommes déterminés à contribuer à l'atténuation de leurs impacts. Nous avons établi des cibles de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre (GES) et avons été la première entreprise canadienne de télécommunications à faire valider sa cible de zéro émission nette par le Science Based Targets initiative (SBTi). En investissant dans les énergies renouvelables, en optimisant l'efficacité énergétique et en électrifiant progressivement notre parc de véhicules, nous agissons concrètement pour réduire notre empreinte carbone.

Créer un impact social positif

Pour nous, le monde numérique devrait être accessible à tous. C'est donc pour cette raison que nous investissons dans l'expansion de notre réseau alimenté par fibre optique dans des régions mal et non desservies au Canada et aux États-Unis. En comblant le fossé numérique, nous outillons les personnes et les communautés, et favorisons la croissance économique. Notre engagement envers la responsabilité sociale va bien au-delà de nos activités principales d'entreprise. Nous sommes déterminés à soutenir les communautés dans lesquelles nous œuvrons par le biais d'initiatives et de partenariats philanthropiques avec des organisations locales, ainsi qu'à créer un milieu de travail diversifié et inclusif où chaque personne se sent valorisée et dynamisée.

Miser sur la transparence et la responsabilité

Nos efforts en matière de développement durable sont fondés sur une bonne gouvernance. Notre conseil d'administration continue de superviser notre stratégie de développement durable pour assurer un alignement sur nos objectifs à long terme et nos valeurs. Nous continuons à faire preuve de transparence dans la communication de notre performance en matière de développement durable en respectant les cadres et normes reconnus à l'échelle mondiale et en faisant part de nos résultats à nos parties prenantes.

Alors que nous nous tournons vers l'avenir, nous demeurons engagés envers notre démarche de développement durable. Nous continuerons à innover, à collaborer et à nous adapter aux défis et opportunités en constante évolution du 21e siècle. En travaillant ensemble, nous pouvons bâtir un avenir plus durable, plus équitable et plus prospère pour tous.



FRÉDÉRIC PERRON
Président et chef de la direction



SECTION 2

Développement durable chez Cogeco

Dans cette section

08 Survol de notre stratégie de développement durable

09 Faits saillants en matière de développement durable en 2024

10 Mobilisation des parties prenantes et principaux sujets de développement durable

Survol de notre stratégie de développement durable

Chez Cogeco, nous sommes fiers de notre forte présence dans les communautés que nous desservons et de notre engagement envers un avenir durable.

Au cours de l'exercice 2024, Cogeco a lancé un programme de transformation sur trois ans qui renforcera notre agilité, notre compétitivité et notre performance, tout en préservant notre culture unique et notre passion pour servir nos clients et nos communautés. Dans le cadre de ces efforts de transformation, Cogeco a procédé à un examen complet de sa stratégie de développement durable afin de pouvoir générer le plus grand impact possible, tout en continuant de respecter des exigences réglementaires et de divulgation de plus en plus rigoureuses. Après cet examen, nous avons renouvelé notre engagement à **réduire notre empreinte environnementale, à créer un impact social positif et à faire preuve de transparence**. Pour obtenir plus d'informations sur la transformation de nos activités, consultez notre Rapport annuel 2024.

En matière de développement durable, Cogeco adopte une approche rigoureuse et suit des pratiques de pointe. Notre engagement envers le développement durable se voit dans notre adoption des normes, des cadres reconnus et des pactes suivants, qui permettent à nos parties prenantes de mieux comprendre nos efforts et de mesurer nos progrès.

- Divulguons nos informations en s'appuyant sur le **Global Reporting Initiative** depuis 2012.
- Soumettons des rapports au **Carbon Disclosure Project** depuis 2012.
- Signataire de l'**Accord volontaire canadien d'efficacité énergétique pour les décodeurs** depuis 2017.
- Divulguons nos informations en s'appuyant sur les standards du **Sustainability Accounting Standards Board** depuis 2018.
- Signataire de l'engagement **Business Ambition for 1.5°C** depuis 2020.
- Préparons des rapports conformes au cadre du **Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC)** depuis 2021.
- Signataire du **Pacte mondial des Nations Unies** depuis 2021.
- Signataire de l'**Action Declaration on Climate Policy Engagement de Corporate Knights** depuis 2022.
- Signataire du **Défi carboneutre d'Environnement et Changement climatique Canada** depuis 2023.
- Approbation par la **Science Based Targets initiative** de notre cible à court terme en 2021 et de notre cible zéro émission nette à long terme en 2024.

En outre, nous sommes honorés d'avoir été reconnus comme l'une des 100 entreprises les plus durables au monde par Corporate Knights pour une sixième année consécutive. Cette reconnaissance témoigne de la force de notre stratégie de développement durable et de l'impact significatif de nos actions.

GLOBAL100
THE WORLD'S MOST SUSTAINABLE CORPORATIONS

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Faits saillants en matière de développement durable en 2024

Environment



Première entreprise de télécommunications canadienne à obtenir l'approbation de sa cible zéro émission nette par le Science Based Targets initiative (SBTi).



Réduction de 43 % des émissions de portées 1 et 2 depuis l'exercice 2019, en voie d'atteindre notre cible de 65 % de réduction de nos émissions d'ici 2030.



44 % des 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



77 865 foyers câblés dans des régions auparavant mal ou non desservies au Canada et aux États-Unis au cours des trois derniers exercices, ce qui favorise l'inclusion numérique grâce à l'accès à Internet haute vitesse.

Collègues



33 % de femmes dans des postes de gestion ou des postes plus élevés.

90 % des gestionnaires d'équipes formés sur le leadership inclusif.

Communautés



4,6 % de notre bénéfice avant impôts consacré aux dons de bienfaisance pour aider à renforcer les communautés que nous servons, ce qui représente des dons en argent et en nature totalisant près de 19 M$.

Fournisseurs



L'ensemble des 100 fournisseurs les plus importants en termes de dépenses adressables ont reconnu les attentes de Cogeco à l'égard des fournisseurs, soit par le biais de notre Code de conduite des fournisseurs, soit par le biais du leur.

Gouvernance



46 % des membres du conseil d'administration de Cogeco inc. et de Cogeco Communications inc. s'auto-identifient comme femme, 15 % comme personne issue d'une minorité visible et 8 % comme personne en situation de handicap.



La rémunération variable de nos cadres était liée à notre performance en matière de développement durable pour l'exercice 2024.



95 % de nos employés formés sur nos politiques de cybersécurité et de protection de la vie privée.

Mobilisation des parties prenantes et principaux sujets de développement durable

Échanger avec nos parties prenantes et comprendre leurs besoins et leurs attentes est crucial à la pérennité à long terme de Cogeco.

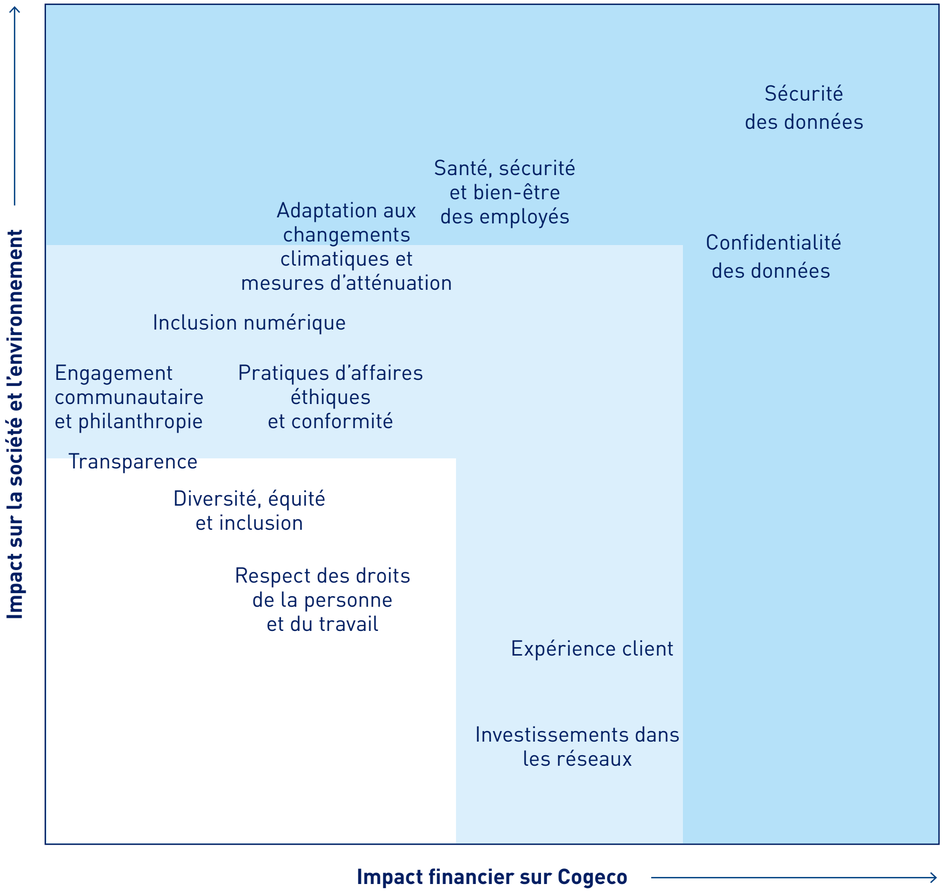
Mobilisation soutenue des parties prenantes

Cogeco établit ses priorités en matière de développement durable en échangeant avec ses parties prenantes internes et externes, notamment ses employés, ses créanciers, ses investisseurs, ses clients, ses fournisseurs, les gouvernements, les organisations non gouvernementales (ONG) et les communautés que nous servons. Pour continuellement nourrir ce dialogue et nous assurer que nos efforts en développement durable demeurent pertinents et efficaces, nous invitons nos parties prenantes à prendre part à des assemblées générales, à des sondages et à diverses activités de mobilisation. Nous dialoguons et collaborons également avec les gouvernements sur des sujets de politiques publiques clés.

Principaux sujets de développement durable

Au cours de l'exercice 2023, nous avons mené notre sixième évaluation de la matérialité, sollicitant l'avis de plus de 1 400 parties prenantes. Nous avons mené une évaluation de la double matérialité pour identifier les sujets de développement durable les plus pertinents, ce qui signifie que nous avons non seulement évalué la manière dont nos activités affectent la société et l'environnement, mais aussi la manière dont les questions de développement durable peuvent affecter Cogeco. Cette approche nous permet d'assurer une meilleure harmonisation de nos objectifs d'affaires et de développement durable à long terme. Les informations ont principalement été recueillies dans le cadre de sondages en ligne. Les membres du conseil d'administration ont examiné les résultats de cette évaluation qui sont présentés dans le graphique ci-contre.

Les principaux sujets de développement durable qui sont ressortis de notre évaluation de la matérialité guident l'ensemble de notre stratégie et de nos engagements en matière de développement durable. Les prochaines sections présentent des détails sur chacun de ces sujets. Pour obtenir des informations sur la gouvernance et la gestion de ces sujets, consultez la section intitulée Gouvernance du développement durable de ce rapport. Notre Supplément de données sur le développement durable fournit des renseignements sur notre performance et nos engagements liés à ces sujets de développement durable pour l'exercice 2024.





SECTION 3

Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance

Dans cette section

12 Gouvernance du développement durable
15 Pratiques d'affaires éthiques
17 Conformité et stratégie fiscale

Gouvernance du développement durable

Chez Cogeco, nous sommes fiers de notre engagement envers l'intégration du développement durable dans notre gouvernance d'entreprise. En établissant un cadre de gouvernance solide, nous veillons à ce que le développement durable constitue une priorité stratégique et que nous soyons tenus responsables de nos résultats.

Notre structure de gouvernance du développement durable assure un impact à l'échelle organisationnelle en permettant de mettre en œuvre efficacement la stratégie, d'établir des objectifs, de communiquer nos informations et de dialoguer de manière collaborative avec nos parties prenantes internes et externes, tout en assurant une responsabilité globale.

Surveillance par le conseil d'administration

Le conseil d'administration et trois de ses comités, soit les comités d'audit, de gouvernance et des ressources humaines, supervisent la stratégie de développement durable, incluant l'identification, l'évaluation et la gestion de nos risques et opportunités en matière de développement durable, y compris ceux liés au climat. Ces responsabilités incluent aussi l'examen des tendances actuelles et émergentes en matière de développement durable, l'examen des informations communiquées relatives au développement durable et des rapports d'assurance externes, et l'intégration des considérations de développement durable dans les décisions en matière de rémunération, le cas échéant. Le conseil d'administration et ses comités reçoivent régulièrement des mises à jour de la direction concernant leurs domaines d'intérêt respectifs. Pour obtenir plus d'informations sur les responsabilités du conseil en matière de surveillance, consultez la Charte du conseil d'administration, la Charte du comité d'audit, la Charte du comité de gouvernance et la Charte du comité des ressources humaines.

Responsabilités de la direction

Groupe Développement durable

Le groupe Développement durable élabore notre stratégie en matière de développement durable, soutient l'intégration des considérations reliées au développement durable dans nos activités, mobilise nos parties prenantes et fournit de la formation sur le développement durable à nos employés. Ce groupe collabore avec plusieurs équipes, notamment celles des opérations, des ressources humaines, de l'approvisionnement, des technologies de l'information, des affaires juridiques, des relations avec les gouvernements et les communautés, des communications et des finances pour mettre en œuvre le programme et les initiatives de développement durable de Cogeco. Le groupe soutient également le programme de gestion des risques d'entreprise (GRE) dans l'identification et l'évaluation des risques et des opportunités liés au développement durable, y compris ceux liés au climat, et veille à ce que ces risques soient gérés dans le cadre de l'établissement de plans de préparation et d'atténuation.

Équipe de haute direction

Le président et chef de la direction et les autres membres de l'équipe de haute direction dirigent le programme de développement durable, favorisant l'action et assurant la résilience à long terme. Tous les membres de cette équipe participent à l'établissement des objectifs de développement durable et suivent les progrès de leur mise en œuvre. Ils examinent aussi les risques et opportunités liés au développement durable répertoriés dans le cadre du programme de GRE et sont responsables de leur gestion. Ils passent également en revue les documents et politiques sur le développement durable et les approuvent. Cette équipe a, par exemple, supervisé et approuvé notre stratégie pour atteindre notre cible zéro émission nette qui, quant à elle, a été approuvée par le Science Based Targets initiative (SBTi) le 15 août 2024.

Diversité au sein du conseil d'administration

Cogeco s'engage à favoriser un milieu de travail diversifié et inclusif où tous jouissent de chances égales. Cet engagement s'étend au conseil d'administration qui s'efforce de refléter les besoins diversifiés de la société et de son environnement d'exploitation. Concrètement, cela comprend le recrutement et la rétention d'administrateurs talentueux et dévoués possédant des expériences, des compétences et des antécédents diversifiés qui, collectivement, reflètent les besoins stratégiques de la société ainsi que la nature de l'environnement dans lequel elle exerce ses activités. Nous avons établi des cibles pour le conseil en ce qui a trait à la diversité des genres, à la représentation linguistique et à la diversité géographique, et avons pour objectif d'accroître progressivement la représentation d'autres « groupes désignés », comme ils sont définis dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi du Canada. Pour obtenir plus d'informations sur notre politique de diversité au conseil, y compris nos cibles et la composition du conseil, consultez notre Circulaire d'information et notre Supplément de données sur le développement durable.

Surveillance et gestion des principaux sujets de développement durable

Principaux sujets de développement durable	Paramètres de surveillance				
	Surveillance par le conseil d'administration	Fréquence de l'examen par le conseil 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	Président et chef de la direction	✓	• Code d'éthique • Rapport de développement durable • Code de conduite des fournisseurs • Politique sur le développement durable
Expérience client	✓	Trimestrielle	Chef des affaires commerciales	✓	• Plan stratégique
Sécurité et confidentialité des données	✓	Trimestrielle – par le biais du comité d'audit	Chef de la direction technologique et de l'information, chef des affaires juridiques et corporatives		• Politique relative à l'utilisation acceptable des technologies de l'information de Cogeco • Engagement en matière de confidentialité • Conditions d'utilisation du site Web de Breezeline • Énoncé sur la protection des renseignements personnels de Breezeline • Politique de protection des renseignements personnels de Cogeco Connexion • Politique en matière de protection des renseignements personnels de Cogeco Média
Investissements dans les réseaux / Inclusion numérique	✓	Trimestrielle	Chef des opérations		• Protocoles de continuité des activités, de gestion de crise et de reprise en cas de catastrophe
Engagement communautaire et philanthropie	✓	Au besoin	Comité sur les dons et commandites : chef des affaires juridiques et corporatives		• Code d'éthique • Politique sur l'octroi de dons et de commandites

Principaux sujets de développement durable	Paramètres de surveillance				
	Surveillance par le conseil d'administration	Fréquence de l'examen par le conseil 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 du comité des ressources humaines (ce comité se réunit trois trimestres par année)	Chef des ressources humaines	✓	• Politique portant sur un lieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence • Politique sur la santé-sécurité de Cogeco Connexion et de Breezeline • Politique sur le télétravail • Politique sur la consommation de drogues, d'alcool et de médicaments
Diversité, équité et inclusion	✓	Trimestrielle – par le biais du comité des ressources humaines (ce comité se réunit trois trimestres par année)	Chef des ressources humaines		• 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	Chef des ressources humaines et v.-p., Approvisionnement		• Code d'éthique • Code de conduite des fournisseurs • Politique sur le développement durable
Pratiques d'affaires éthiques et conformité	✓	Trimestrielle – par le biais du comité de gouvernance (ce comité se réunit trois trimestres par année)	Comité directeur sur l'éthique : chef des affaires juridiques et corporatives, chef des ressources humaines, chef de la direction financière et v.-p., Audit interne		• 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 • Politique anticorruption et pots-de-vin • Politique sur la publicité éthique
Transparence	✓	Annuelle – par le biais du comité d'audit	Chef de la direction financière (responsable du comité de divulgation)		• Supplément de données sur le développement durable • Rapport de développement durable

Pratiques d'affaires éthiques

Chez Cogeco, l'éthique, l'intégrité et la conformité sont essentielles à la promotion d'une culture positive et au maintien du lien de confiance avec nos parties prenantes. En priorisant les pratiques éthiques et le respect strict des réglementations, nous nous efforçons de favoriser un développement durable à long terme dans le marché mondial d'aujourd'hui.

Code d'éthique

Dans ses pratiques professionnelles et d'affaires, Cogeco s'engage à appliquer 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 apportée à notre code d'éthique, 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 faisant partie de l'écosystème de Cogeco, plus particulièrement les personnes qui contribuent à ses activités, à son image et à sa réputation.

Notre code d'éthique est examiné et mis à jour annuellement afin de tenir compte des pratiques sectorielles de pointe et de refléter notre volonté de maintenir des normes éthiques élevées. En outre, la Politique anticorruption et pots-de-vin de Cogeco témoigne de notre engagement envers une conduite des affaires éthique et respectueuse des lois, et guide la façon dont nous exerçons l'ensemble de nos activités commerciales avec la plus grande intégrité.

Initiatives de formation et de sensibilisation

Appuyé par de solides initiatives de formation et de sensibilisation, le programme d'éthique de Cogeco favorise une prise de décision et une réflexion éthique. Les mécanismes suivants sont en place pour former nos employés, les sensibiliser et parfaire leur compréhension de ce qui constitue un comportement éthique :

- Mon Coin Éthique, une section de l'intranet, fournit aux employés des ressources portant sur les comportements éthiques.
- Tous les employés sont tenus de lire le Code d'éthique et de s'engager à y adhérer au moment de leur embauche, puis par la suite une fois l'an.
- Dans le cadre de leur accueil et intégration, puis tous les deux ans, les employés doivent 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.
- Des formations ponctuelles en personne sont organisées sur des questions d'éthique.
- Une campagne de sensibilisation à la fraude a été menée en mars 2024.
- Des questions d'éthique font régulièrement partie des sondages sur la mobilisation des employés dans le but d'évaluer leur connaissance des questions éthiques et l'utilisation des outils mis à leur disposition, et de cerner des domaines d'amélioration.



Mécanismes de signalement

Les employés et les parties prenantes externes souhaitant obtenir des conseils relativement à une question d'éthique ou soumettre une plainte anonyme peuvent se tourner vers la Ligne d'éthique de Cogeco. Gérée par une organisation indépendante, la Ligne d'éthique est disponible en français et en anglais et accessible sur le Web. Cogeco en fait régulièrement la promotion dans les formations destinées aux employés et les communications internes. En outre, nous avons une boîte de réception dédiée à l'éthique (ethics@cogeco.com) que tous les employés peuvent utiliser pour soumettre une question ou des commentaires.

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@cogeco.com

Tout membre du personnel ou partie prenante qui procède de bonne foi à un signalement est protégé contre un licenciement ou des représailles de quelque nature que ce soit. Tous les signalements sont examinés par la vice-présidente, Audit interne, et/ou le chef des affaires juridiques et corporatives. Les statistiques concernant les signalements sont soumises chaque trimestre au comité directeur sur l'éthique et au comité d'audit du conseil d'administration, et elles sont examinées deux fois par année par le comité de gouvernance du conseil d'administration. Le nombre de signalements soumis à la Ligne d'éthique et le pourcentage de signalements pour lesquels des mesures correctives ont été appliquées pour l'exercice 2024 sont publiés dans le Supplément de données sur le développement durable.

Cogeco s'est aussi dotée d'un processus officiel de déclaration des conflits d'intérêts exigeant de tous les 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'intérêt confirmé est aussi examiné par le comité directeur sur l'éthique. En outre, les données relatives au nombre de formulaires de déclaration de conflit d'intérêts reçus et analysés sont transmises au comité de gouvernance du conseil d'administration deux fois par année.

Évaluation en matière de conformité

Pour assurer une gestion proactive des risques liés à l'éthique et à la fraude, la vice-présidente, Audit interne procède à divers examens pour évaluer le respect des politiques et des processus relatifs à l'éthique. À titre d'exemple, au cours de l'exercice 2024, le groupe Audit interne a mené une évaluation du risque de fraude axée sur les systèmes de gestion de la clientèle. L'objectif de cette évaluation était de déterminer si ces systèmes, ainsi que les processus opérationnels connexes, permettent d'atténuer efficacement le risque de fraude provenant de sources externes et internes. Une évaluation interne des risques liés à l'éthique a aussi été réalisée au cours de cet exercice dans le but de favoriser une gestion proactive des questions d'éthique chez Cogeco, de cerner les principaux risques liés à l'éthique et de les prioriser, et de permettre la mise en place de stratégies d'atténuation efficaces.

Droits de la personne et du travail

Au cours de l'exercice 2024, nous avons complété le programme Accélérateur « Entreprises et Droits de l'Homme » du Réseau Canada du Pacte mondial des Nations Unies conçu pour aider les entreprises à faire progresser leur processus de diligence raisonnable en matière de droits de la personne. Nous avons également publié notre premier Rapport de déclaration contre l'esclavage moderne.

Conformité et stratégie fiscale

Chez Cogeco, nous respectons des normes éthiques élevées et nous nous conformons aux lois. Nous passons régulièrement en revue nos programmes, nos politiques et nos procédures afin de nous assurer qu'ils demeurent adéquats.

Respect des normes les plus strictes

Les activités de Cogeco sont soumises à des réglementations strictes, allant, par exemple, de la protection de la vie privée de nos clients à la publicité et aux pratiques de travail et, par conséquent, la conformité est une priorité absolue dans toutes nos activités d'affaires et dans toutes les régions où nous sommes présents. Notre engagement envers la conformité renforce le lien de confiance avec nos employés ainsi qu'avec les clients, les partenaires et les fournisseurs qui font des affaires avec nous, favorise une relation de confiance avec les divers organismes de réglementation, réduit notre exposition aux amandes et litiges potentiels, et permet d'attirer et de retenir de manière plus efficace les employés. Des mesures correctives sont promptement mises en place pour régler tout problème ou risque de non-conformité.

Respect des lois sur la protection des consommateurs

Cogeco est déterminée à offrir une expérience client supérieure. Dans le cadre de cet engagement, nous respectons les lois et règlements sur la protection des consommateurs applicables dans toutes les régions où nous exerçons nos activités et nous nous efforçons de mettre en œuvre des pratiques de service à la clientèle de pointe.

Engagement en faveur d'un Internet ouvert

Cogeco soutient un Internet ouvert, qui est essentiel à la réalisation de notre engagement à fournir des services de large bande de grande qualité à nos clients. Au Canada, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) a établi un cadre réglementaire régissant les pratiques de gestion du trafic Internet et de différenciation des prix, que nous respectons pleinement.

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 pour toutes les questions de fiscalité dans les régions où nous exerçons nos activités. Bien qu'ils délèguent des pouvoirs au service responsable des questions fiscales pour ce qui est des activités quotidiennes, ce sont le conseil d'administration et le comité d'audit de Cogeco qui, en dernier ressort, sont responsables de la surveillance de la stratégie fiscale et de la gestion des risques fiscaux.

Cogeco s'engage à respecter l'esprit et la lettre de toutes les lois fiscales applicables dans tous les territoires où elle exerce ses activités. Nous payons en temps opportun des impôts sur le revenu, des impôts indirects, des impôts relatifs à l'emploi et les autres impôts applicables dus dans toutes les régions où nous exerçons nos activités. Les transactions intragroupe se font selon le principe « de pleine concurrence » et reposent sur des méthodes reconnues de prix de transfert.





SECTION 4

Gestion des risques et des opportunités

Dans cette section

19 Comment nous cernons et surveillons les risques et les opportunités
20 Risques et opportunités liés au développement durable

Comment nous cernons et surveillons les risques et les opportunités

Cogeco reconnaît l'importance d'avoir une approche systématique et intégrée pour le recensement et 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 planifier en conséquence.

Nous avons mis en œuvre un programme formel et intégré de gestion des risques d'entreprise (GRE), structuré et gouverné conformément au cadre du Committee of Sponsoring Organizations du Treadway Commission (COSO). Notre programme de GRE vise tous les types de risques, incluant les risques liés au développement durable. Pour obtenir plus d'informations, consultez notre Rapport annuel 2024.

Outre les processus décrits dans le Rapport annuel 2024, Cogeco utilise aussi son évaluation de la double matérialité, l'analyse de scénarios climatiques ainsi que des audits de bâtiments pour répertorier les risques et les opportunités.

Analyse des scénarios climatiques

En 2022, Cogeco a réalisé une analyse qualitative des scénarios climatiques conforme au GIFCC dans le but d'évaluer les risques physiques et de transition liés aux changements climatiques. Cette analyse a considéré les impacts à court terme (2023-2028) et à long terme (2028-2048) en fonction de différents scénarios de réchauffement. Les scénarios de réchauffement sont conformes aux scénarios d'émissions plus faibles et plus élevées définis dans les scénarios de développement durable et des politiques déclarées de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) et les scénarios RCP 4.5 et RCP 8.5 du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). Nous avons priorisé les risques en fonction de l'exposition et de la vulnérabilité de l'emplacement des infrastructures de Cogeco et de sa clientèle. Les résultats ont éclairé notre stratégie climatique et nos processus de gestion des risques.

Audits de bâtiment

Nous utilisons des audits de bâtiment réalisés par des tiers pour évaluer les risques environnementaux sur des sites particuliers. Ces audits portent sur les déchets, l'eau, l'énergie, la qualité de l'air, les déversements et le respect des lois. Nous priorisons les sites à auditer selon leur niveau de risque. Les audits nous aident à trouver les problèmes et les possibilités d'amélioration, qui sont traités par les équipes opérationnelles concernées.



Risques et opportunités liés au développement durable

Cogeco gère une grande variété de risques et d'opportunités liés au développement durable. Un portrait complet de tous les risques importants, y compris ceux qui sont liés au développement durable, est présenté dans notre Rapport annuel 2024 qui aborde notamment des risques comme ceux liés aux cybermenaces, à la protection des données, aux chaînes d'approvisionnement et aux divulgations et affirmations en matière de développement durable, qui sont de plus en plus scrutées à la loupe. Cette section porte spécifiquement sur les risques et opportunités liés aux changements climatiques.

Changements climatiques

Parmi les risques liés au climat répertoriés, voici deux des plus importants : 1) l'augmentation des coûts résultant des dommages causés aux installations ou aux équipements par des phénomènes météorologiques extrêmes ou une variabilité accrue des conditions météorologiques et 2) l'augmentation des coûts due aux risques chroniques des changements climatiques à plus long terme, comme des vagues de chaleur, des inondations ou des feux de forêt.

Même si les changements climatiques entraînent des risques, ils offrent aussi des opportunités d'innovation et de croissance. La mise en œuvre de stratégies de décarbonation peut mener à la réduction des coûts par le biais d'une baisse de la consommation d'énergie ainsi qu'à des gains d'efficacité opérationnelle qui pourraient favoriser la croissance de nos bénéfices nets. Notre engagement envers la décarbonation nous permettra de continuer à fournir un accès à Internet haute vitesse abordable, ce qui soutient une économie sobre en carbone et qui accroît notre valeur à long terme. Il est important de noter que la hausse des tarifs commerciaux et des coûts de main-d'œuvre à l'échelle mondiale pourrait nuire au rendement du capital investi dans nos activités de décarbonation et, par conséquent, limiter notre capacité à obtenir le soutien nécessaire.



Notre stratégie pour faire face aux risques liés aux changements climatiques implique la mise en œuvre d'une feuille de route de réduction des émissions de GES approuvée par le SBTi, avec des objectifs à court et à long terme. En outre, nous avons élaboré de solides plans de continuité des activités pour assurer la continuité opérationnelle en cas d'événements météorologiques extrêmes. Un aperçu détaillé de ces initiatives est disponible dans les sections Climat et Investissement dans le réseau de ce rapport.

Description détaillée des risques et opportunités liés au climat

L'analyse qualitative de scénarios climatiques effectuée en 2022 nous a permis de répertorier trois opportunités et neuf risques importants liés au climat. Voici une description détaillée de ces risques et opportunités.

Risques

Les scénarios d'émissions plus faibles et plus élevées ont tous démontré que les risques suivants pourraient avoir un impact à court et à long terme sur les perturbations de service, les infrastructures, l'entretien et les coûts d'exploitation.

- **Feux de forêt :** le risque croissant de feux de forêt dans les régions rurales et isolées menace les infrastructures, entraînant une hausse des coûts d'entretien et de réparation.
- **Tempêtes de vents violents :** l'augmentation de la fréquence et de la gravité des tempêtes menace les infrastructures terrestres, entraînant des interruptions de service et des coûts d'entretien plus élevés.
- **Inondations :** l'augmentation des inondations pourrait perturber les infrastructures critiques comme les centres de données, provoquant des fermetures de réseau et accélérant les besoins de remplacement des équipements.
- **Chaleur extrême :** la hausse des températures dans certaines régions pourrait réduire la durée de vie des équipements et augmenter les coûts d'entretien.
- **Verglas :** le verglas pourrait perturber les services et endommager les infrastructures clés, comme les centres de données et les connexions de transit.
- **Tarification du carbone :** l'évolution de la réglementation sur le carbone pourrait faire augmenter les coûts d'exploitation de notre parc de véhicules et de nos bâtiments, ce qui aurait une incidence sur les dépenses de Cogeco.
- **Carburant et électricité :** la hausse des prix, découlant de la transition vers une économie sobre en carbone, pourrait faire augmenter les coûts d'exploitation de Cogeco, en particulier dans les régions plus exposées aux conditions météorologiques extrêmes.
- **Hausse du niveau de la mer :** les infrastructures côtières pourraient être exposées à long terme à des risques d'inondation, de corrosion par l'eau salée et de dégâts causés par les inondations, ce qui aurait une incidence sur les câbles souterrains et les têtes de lignes.
- **Primes d'assurance :** des primes plus élevées sont attendues à mesure que les phénomènes climatiques extrêmes se multiplieront, ce qui aura un impact sur le coût des infrastructures assurées et du régime d'assurance-maladie des employés.

Opportunités

Les deux scénarios d'émissions ont permis de démontrer que les opportunités suivantes pourraient entraîner des économies de coûts, des gains d'efficacité et un meilleur positionnement sur le marché.

- **Solutions de décarbonation :** la diversification des sources d'énergie, l'optimisation de la consommation d'énergie et l'augmentation de la production d'énergie renouvelable peuvent réduire les coûts associés aux émissions et les dépenses d'exploitation, et favoriser une transition vers une économie sobre en carbone.
- **Produits durables :** une demande croissante pour des produits durables permet à Cogeco de se concentrer sur l'approvisionnement responsable et la gestion des déchets électroniques, réduisant ainsi son empreinte carbone, tout en élargissant sa part de marché.
- **Technologies et infrastructures résilientes :** des avancées technologiques et dans les infrastructures (telles que des systèmes CVAC améliorés et redondants, une alimentation de secours plus fiable, des chemins de fibre optique diversifiés et redondants, et des services télé sur large bande) peuvent accroître la résilience des infrastructures, réduire les pertes dues aux perturbations des services et renforcer la position de Cogeco sur le marché.



SECTION 5

Notre stratégie pour générer un impact plus important

Dans cette section

23 Climat
25 Gestion des déchets
26 Sécurité et confidentialité des données
28 Expérience client
29 Investissements dans le réseau
30 Inclusion numérique
31 Gestion du capital humain
37 Engagement communautaire et philanthropie
38 Approvisionnement durable

Climat

Déterminée à lutter contre les changements climatiques, Cogeco intègre systématiquement depuis plus d'une décennie des mesures d'action climatique dans ses activités. Nous avons établi des cibles à court terme et une cible zéro émission nette qui ont été approuvées par le Science Based Targets initiative (SBTi) et nous continuons à faire évoluer notre feuille de route en matière d'action climatique afin de garantir le succès de la décarbonation de nos activités.

Notre feuille de route en matière d'action climatique

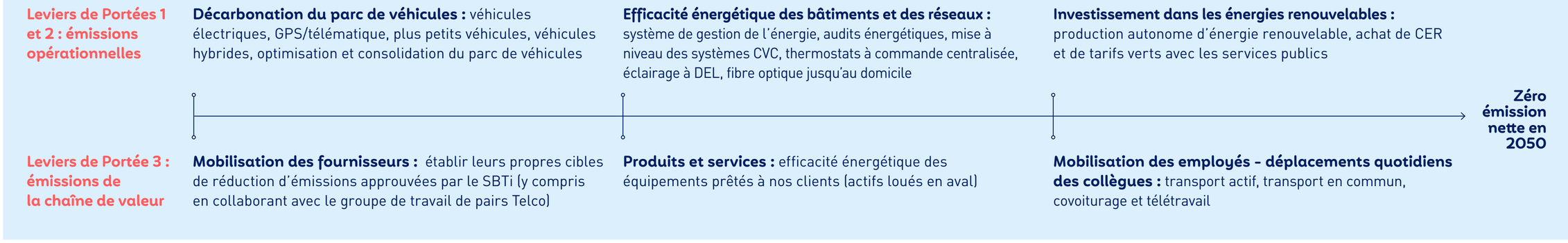
Cogeco met en place des mesures concrètes pour réduire ses émissions dans l'ensemble de ses activités et de sa chaîne de valeur afin d'atteindre ses cibles approuvées par le SBTi. Au cours de l'exercice 2024, nous avons accru nos efforts de décarbonation visant les émissions de portées 1 et 2 en électrifiant et en optimisant notre parc de véhicules, en améliorant l'efficacité énergétique de nos bâtiments et en investissant dans l'efficacité des réseaux et la production d'énergie renouvelable. Nous avons aussi poursuivi nos initiatives visant à réduire les émissions de portée 3 qui comprennent la mobilisation des fournisseurs et des employés, ainsi que l'amélioration de l'efficacité énergétique de l'équipement client. Depuis avril 2021, nous dialoguons activement avec nos principaux fournisseurs pour les sensibiliser aux changements climatiques et les aider à établir des cibles de réduction des émissions fondées sur la science et conformes au SBTi. Nous avons poursuivi notre collaboration avec nos pairs du secteur pour traiter les émissions de portée 3.

Le diagramme ci-dessous illustre notre feuille de route de réduction des émissions et les principaux leviers que nous utilisons pour atteindre nos objectifs.

Planification stratégique

Cogeco tient compte des risques et des opportunités liés au climat dans sa planification stratégique et financière, ce qui se traduit notamment par l'affectation de budgets d'investissement et d'exploitation à des initiatives liées à l'atténuation des risques et à la décarbonation. Au cours de l'exercice 2024, nous avons réalisé, par exemple, des projets sur notre réseau pour améliorer la fiabilité lors de phénomènes météorologiques extrêmes et investi dans des projets d'efficacité énergétique pour réduire à la fois les émissions et les coûts d'exploitation.

Feuille de route suivie par Cogeco pour réduire ses émissions



Incitatifs financiers

Pour soutenir notre stratégie et démontrer notre engagement envers les cibles de réduction liées au climat, Cogeco a transformé ses facilités de crédit rotatif en une structure de prêts liés au développement durable. Ce modèle de financement récompense nos efforts de décarbonation en liant les taux d'intérêt aux progrès que nous réalisons dans la réduction de nos émissions de GES. Les cibles établies dans le cadre de cette entente, que nous atteignons actuellement, sont conformes à nos cibles approuvées par le SBTi.

Progrès réalisés envers l'atteinte de nos cibles

La cible de zéro émission nette (pour l'ensemble des émissions de portées 1, 2 et 3) de Cogeco a été officiellement validée par le Science Based Targets initiative (SBTi) au cours de l'exercice 2024. Cet engagement témoigne de notre volonté d'agir de manière efficace en faveur du climat et d'un avenir sobre en carbone. Pour soutenir cette vision à long terme, Cogeco a aligné ses cibles à court terme ainsi que son plan de réduction avec le SBTi, qui limite le réchauffement planétaire à 1,5 °C. Nos cibles ainsi que les progrès que nous avons réalisés au cours de l'exercice 2024 comparativement à l'exercice 2019 sont présentés dans le tableau suivant. À noter que nous avons retraité notre base de référence d'émissions de l'exercice 2019 jusqu'à l'exercice 2022 pour tenir compte d'acquisitions importantes.

Au cours de l'exercice 2024, Cogeco a réduit les émissions de portée 1 en optimisant son parc de véhicules, en achetant des véhicules électriques et en priorisant une consommation efficace du carburant. Un hiver doux et des projets d'efficacité énergétique des bâtiments ont aussi contribué à la baisse des émissions liées à la consommation de carburant dans nos installations. Nous avons réduit les émissions de portée 2 (calculées selon la méthode du marché) grâce à l'achat de certificats d'énergie renouvelable (CER) et au recours aux tarifs verts. Nous continuons à investir dans les énergies renouvelables par le biais d'accords sur les tarifs verts avec les services publics, en achetant des CER dissociés et en développant la production d'électricité à l'aide de panneaux solaires sur nos sites, comme le projet d'énergie solaire de 146 kW achevé dans le New Hampshire au cours de l'exercice 2024.

Les émissions de portée 3 ont diminué par rapport à 2019, mais augmenté par rapport à 2023. Cette hausse est principalement due à un élargissement et une amélioration de notre périmètre de mesure, qui offre une plus grande précision et transparence concernant nos émissions liées aux catégories 1, 2 et 8. Ils s'agit des émissions liées aux biens et services achetés, aux biens d'équipement et aux actifs loués en amont. Des décodeurs plus écoénergétiques ont contribué à la baisse des émissions provenant de l'utilisation des produits prêtés à nos clients, nous permettant de surpasser notre objectif de réduction pour 2030 pour cette catégorie. Le télétravail a également contribué à réduire les émissions liées aux déplacements quotidiens des employés. Nous avons continué à collaborer activement avec nos fournisseurs les plus importants pour les sensibiliser aux changements climatiques et pour les aider à définir leurs propres cibles de réduction des émissions approuvés par le SBTi, et nous sommes en bonne voie pour atteindre notre objectif SBTi de faire en sorte que 50 % de nos plus gros fournisseurs (en termes de dépenses) complètent ce processus d'ici l'exercice 2025.

Pour obtenir plus de détails sur nos émissions pour l'exercice 2024, consultez notre Supplément de données sur le développement durable.

Type de cible	Description de la cible	Progrès réalisés en 2024 par rapport à 2019	Échéance
Portées 1, 2 et 3	Zéro émission nette	Réduction de 10 %	2050
Portées 1 et 2	Réduction de 65 % de nos émissions opérationnelles absolues	Réduction de 43 %	2030
Portée 3 – utilisation des produits prêtés	Réduction de 30 % des émissions liées à l'utilisation des produits prêtés à nos clients	Réduction de 46 %	
Portée 3 – déplacements quotidiens du personnel	Réduction de 30 % des émissions liées aux déplacements quotidiens du personnel	Réduction de 42 %	
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	44 % de nos fournisseurs, en fonction des dépenses, ont établi ou se sont engagés à établir des cibles	2025

Gestion des déchets

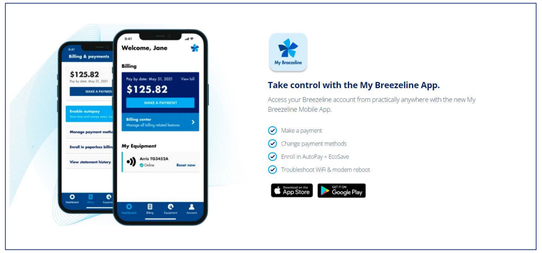
Chez Cogeco, nous nous efforçons de réduire, de réutiliser et de recycler chaque fois que cela est possible dans le but de limiter nos déchets. Contribuer à l'économie circulaire est un aspect important de nos activités.

Déchets électroniques et économie circulaire

Cogeco s'engage à réduire les déchets dans toutes ses activités canadiennes et américaines. Nous sommes membres 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, au Canada, ciblent 98 % de nos équipements d'abonnés. Les déchets électroniques sont la plus importante catégorie de déchets générés par nos activités. La gestion de ces déchets se fait dans le cadre d'un modèle d'économie circulaire dans lequel les équipements d'abonnés sont renvoyés à Cogeco pour être remis à neuf, puis redistribués à d'autres clients ou, encore, vendus à des fournisseurs qui recycleront et remettront à neuf certaines pièces, ce qui minimise la quantité de déchet envoyé dans les décharges. Notre partenariat avec Ordinateurs pour les écoles et plus (OPE+) est un exemple de notre détermination envers cette pratique. Dans le cadre de ce partenariat, nous remettons des équipements de bureau excédentaires, comme des ordinateurs et des écrans, à des écoles et à des familles à faible revenu afin de favoriser l'inclusion numérique et de réduire les déchets.

Optimisation de l'emballage et des ressources

Dans sa stratégie de gestion des déchets, Cogeco priorise l'optimisation de l'emballage et de l'utilisation des ressources. Pour les expéditions internes, nous utilisons des bacs en plastique réutilisables, minimisant par le fait même les emballages jetables. Au Québec, les boîtes que nous utilisons pour expédier l'équipement aux clients sont fabriquées à 85 % de carton recyclé, dont 74 % étant du carton recyclé post-consommation. En outre, notre partenariat avec une entreprise sociale québécoise nous a permis de recycler près de 59 tonnes métriques de carton au cours de cet exercice, combinant à la fois la responsabilité environnementale et l'engagement communautaire. Cogeco continue de réduire sa consommation de papier par la promotion de la facturation électronique. Tous nos nouveaux clients sont automatiquement abonnés à la facturation électronique et les clients existants sont aussi incités à l'adopter. Ces efforts soutiennent l'engagement de Cogeco envers la numérisation et l'utilisation efficace des ressources.





Sécurité et confidentialité des données

Alors que les risques liés à la cybersécurité ne cessent de croître, Cogeco traite de manière proactive les menaces en priorisant la sécurité et la confidentialité des données afin de renforcer le lien de confiance avec ses parties prenantes.

Sécurité des données

Pour se protéger contre les menaces de cybersécurité, Cogeco a mis en place des structures de gouvernance, des équipes, des outils technologiques et des programmes robustes. Nous gérons de manière proactive nos risques de cybersécurité et, par le fait même, assurons 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.

Cogeco a conçu et mis en place une structure pour gouverner tous les aspects de la sécurité de l'information. Nos centres d'opérations sont le premier élément important. Ces derniers mettent en œuvre des techniques défensives avancées et disposent de capacités de détection prédictives des menaces efficaces. Les autres éléments, dont notamment la surveillance par les membres de la haute direction, sont alignés sur l'approche de gestion des risques d'entreprise mise en œuvre dans l'ensemble de la société et ces derniers sont présentés plus en détail dans notre Rapport annuel 2024.

Durant l'exercice 2024, nous avons continué à progresser dans la mise en œuvre d'un programme de cybersécurité complet. Ce programme, aligné sur des normes reconnues à l'échelle mondiale, est conçu pour protéger les actifs de Cogeco et atténuer les risques liés à la cybersécurité. Nous collaborons avec les agences gouvernementales ainsi qu'avec nos pairs du secteur pour continuer d'améliorer la cybersécurité et la résilience de l'infrastructure. Cogeco est membre du Groupe de travail sur la résilience des réseaux de télécommunications canadiens (GT-RRTC), un sous-comité du Comité consultatif canadien pour la sécurité des télécommunications (CCCST), ainsi que du Comité consultatif sur l'accès légal du gouvernement canadien, un comité nouvellement formé.

Au cours de la dernière année, nous avons mis à jour et publié plusieurs normes de sécurité afin de soutenir notre cadre de sécurité de l'information. Nous continuons à renforcer notre programme de protection des données en portant une attention particulière aux applications tierces, plus précisément celles qui sont hébergées à l'extérieur de l'infrastructure de Cogeco. En outre, nous sommes en train d'optimiser notre organisation de la sécurité de l'information pour nous adapter à l'intelligence artificielle (IA).

Nous menons également régulièrement des audits et des évaluations des vulnérabilités, et assurons une gestion des risques de tiers. Cette approche proactive nous aide à détecter et à atténuer les menaces afin de protéger les informations sensibles et de maintenir la continuité des activités. Des évaluations externes de notre programme sont réalisées par de tierces parties et nous utilisons les recommandations découlant de ces évaluations pour améliorer et renforcer notre programme de cybersécurité.

Confidentialité des données

Cogeco s'engage à protéger la confidentialité pour renforcer et maintenir le lien de confiance avec ses clients, ses employés et ses partenaires. Nos pratiques en matière de confidentialité respectent les principes énoncés dans notre Engagement en matière de confidentialité, les politiques connexes ainsi que les lois et règlements sur la protection de la vie privée applicables dans les régions où nous exerçons nos activités. Nous travaillons étroitement avec des experts externes pour être au fait de l'évolution des lois sur la protection de la vie privée et assurer une conformité continue. En outre, nous utilisons diverses plateformes publiques, y compris les procédures réglementaires et judiciaires, pour commenter ou contester les réglementations, les initiatives ou les mesures proposées susceptibles d'avoir une incidence sur la vie privée et les renseignements personnels de nos clients et de nos employés, ou de les mettre en danger. Nous recueillons, utilisons et divulguons les renseignements personnels uniquement à des fins précises, comme indiqué dans nos politiques de confidentialité, et prenons des mesures pour préserver leur confidentialité et leur intégrité. Nos politiques détaillent également la manière dont nous traitons les demandes de renseignements personnels émanant des autorités chargées de l'application de la loi.

Formation et sensibilisation

Grâce à des formations régulières, nous donnons à notre personnel les outils nécessaires pour reconnaître et prévenir les cybermenaces, et nous les sensibilisons à la question de la protection des données.
Notre programme complet couvre les principes fondamentaux de la sécurité, la confidentialité et la protection des données. Les employés participent régulièrement à des simulations d'hameçonnage et reçoivent une formation sur les politiques en matière de protection des renseignements personnels et de cybersécurité au moment de leur accueil et intégration, puis annuellement par la suite. 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. 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 au cours de l'exercice 2024. Des activités de sensibilisation supplémentaires sont menées sur une base régulière ainsi que pendant les mois consacrés à la sensibilisation à la fraude et à la cybersécurité, et la Semaine de la protection de la vie privée. Ces initiatives favorisent l'émergence d'une culture de la sécurité afin de protéger les actifs et les données sensibles de Cogeco. Chez Cogeco Connexion, par exemple, nous avons publié de courtes vidéos sur les médias sociaux durant le Mois de sensibilisation à la cybersécurité afin d'éduquer nos clients.



- Engagement en matière de confidentialité
- Conditions d'utilisation du site Web de Breezeline
- Énoncé sur la protection des renseignements personnels de Breezeline
- Politique de protection des renseignements personnels de Cogeco Connexion
- Politique en matière de protection des renseignements personnels de Cogeco Média

Expérience client

Nos clients représentent notre priorité absolue. Nous comprenons le rôle essentiel que nous jouons dans leur vie de tous les jours, en leur permettant de garder le contact avec leurs proches, d'apprendre, de travailler et de contribuer à l'épanouissement de leur communauté.

Élargissement de notre offre de produits et services

Au cours de l'exercice 2024, nous avons continué à porter une attention particulière à l'amélioration de l'expérience client en poursuivant nos investissements dans l'amélioration de notre offre de produits et de services, notamment en proposant des vitesses Internet plus rapides, plus fiables et plus performantes, ainsi que des connexions Wi-Fi plus stables et de nouveaux services télé sur large bande. Nous suivons également en permanence la satisfaction des clients à certains points de contact critiques du parcours client afin de comprendre ce qui compte pour eux et de nous assurer de répondre à leurs besoins.

Nous avons fait des progrès considérables dans l'expansion de nos services mobiles. Des services sans fil ont été lancés avec succès aux États-Unis, élargissant ainsi l'offre de Breezeline dans la majeure partie de notre zone de couverture américaine. La conclusion de partenariats stratégiques avec un exploitant national de réseau sans fil et un fournisseur de plateforme technologique sans fil nous permet de préparer le terrain pour un futur lancement de services sans fil au Canada.

Pour répondre aux besoins en constante évolution de nos clients, nous priorisons les solutions numériques. L'une des étapes clés dans cette démarche consiste à mettre en place des agents conversationnels utilisant l'IA, comme « Charlie » aux États-Unis et « Sam » au Canada. Ces agents ont déjà interagit efficacement avec des milliers de clients. Par ailleurs, nous accélérons la croissance d'oxio, notre marque numérique, et appliquons ses meilleures pratiques à nos marques Cogeco et Breezeline afin d'améliorer l'expérience numérique de nos clients.

Investissement dans notre contenu audio multiplateforme

La radio joue un rôle essentiel dans le journalisme local et le rapprochement des communautés. Cogeco Média continue d'investir dans la transformation numérique de ses activités radiophoniques et s'engage à étendre son offre de contenu audio multiplateforme. Ce changement vise à élargir nos services afin d'améliorer l'expérience des auditeurs et de générer des possibilités supplémentaires pour les annonceurs.



Amélioration de l'accessibilité

Cogeco maintient son engagement à améliorer l'accessibilité pour ses clients en détectant, éliminant et prévenant de manière proactive les obstacles que les personnes en situation de handicap peuvent rencontrer, le tout dans un délai raisonnable. En juin 2023, nous avons publié notre rapport triennal intitulé Rapport d'avancement du Plan d'accessibilité. Au cours de l'exercice 2024, nous avons poursuivi la mise en œuvre des initiatives décrites dans ce plan, notamment celles qui visent à :

- Offrir de nouvelles fonctions d'accessibilité, dont la transcription audio, pour aider les clients en situation de handicap à naviguer plus facilement dans les produits, les services et les plateformes.
- Maintenir des canaux de rétroaction accessibles par lesquels les clients peuvent nous poser des questions ou nous faire part de leurs commentaires concernant l'accessibilité de nos services.
- Étendre l'initiative « Familles branchées » à un plus grand nombre de familles et de personnes âgées à faibles revenus, dont plusieurs s'identifient comme étant en situation de handicap.
- Poursuivre notre partenariat avec Cyber-Seniors aux États-Unis afin de former les personnes âgées à l'utilisation de la télémédecine pour accéder à des soins de santé à distance, ce qui améliorera l'accès aux soins, en particulier pour les personnes à mobilité réduite et celles vivant dans des régions rurales.
- Poursuivre notre partenariat 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.

Investissements dans le réseau

Cogeco s'engage à fournir un réseau de qualité supérieure, à étendre sa couverture à de nouvelles communautés et à assurer la continuité de ses activités en investissant dans les infrastructures et les technologies novatrices.

Performance et fiabilité du réseau

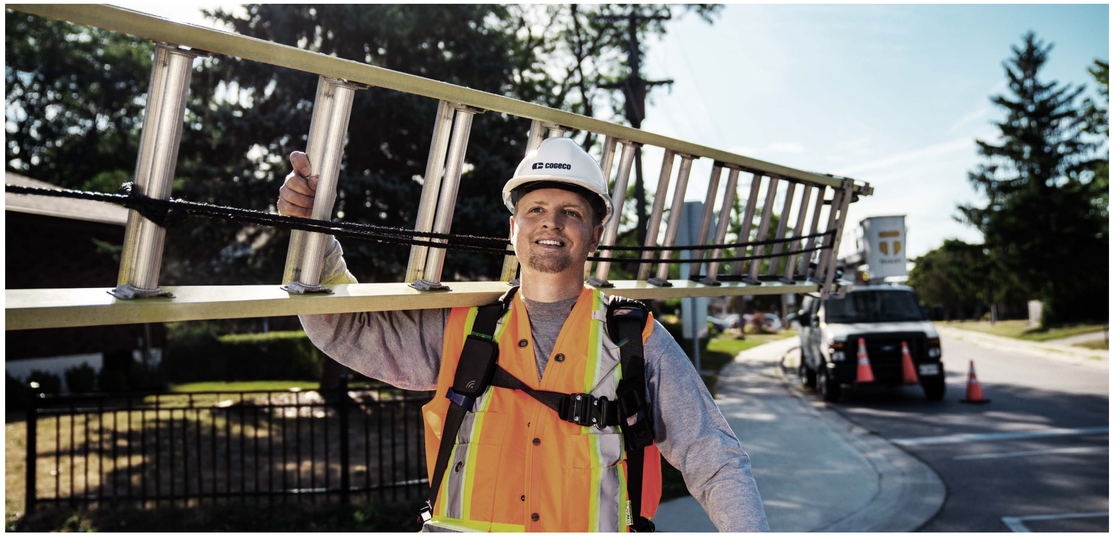
Cogeco investit constamment dans la construction, l'amélioration et l'entretien de l'infrastructure de réseau qui assure la prestation de services performants et fiables à nos clients. Nous faisons évoluer notre réseau à large bande alimenté par fibre optique pour répondre à la demande croissante de bande passante et aux besoins changeants de nos clients, et pour permettre la fourniture de nouveaux produits ainsi que la prestation de nouveaux services avancés. Nous poursuivons l'intégration d'avancées technologiques dans notre réseau afin d'améliorer encore davantage la vitesse, la performance et la capacité, et de maximiser la résilience et la fiabilité des systèmes, améliorant ainsi l'expérience client.

Expansion du réseau

Dans le cadre de nos projets d'élargissement de notre zone de couverture d'accès à Internet haute vitesse, nous avons continué nos projets d'expansion du réseau tant au Canada qu'aux États-Unis, dont certains ont été réalisés en collaboration avec les gouvernements. Au cours de l'exercice 2024, Cogeco a ajouté près de 58 000 foyers câblés à son réseau, et plus de 253 000 depuis le début de l'exercice 2022. Au cours de l'exercice 2024, nous avons mené à bien 13 projets d'expansion du réseau Internet haute vitesse dans 180 municipalités du Québec. Six projets d'expansion sont en cours et ces derniers fourniront une couverture large bande à haute vitesse à 37 municipalités de l'Ontario. Aux États-Unis, nous avons maintenu nos activités d'expansion du réseau dans plusieurs communautés du New Hampshire, du Massachusetts, du Maryland, de la Virginie et de la Virginie-Occidentale. Pour de plus amples informations sur nos projets d'expansion du réseau dans les communautés mal desservies, consultez la section Inclusion numérique de ce rapport.

Continuité des activités

Cogeco a mis en place un solide programme de planification de continuité des activités pour atténuer les risques associés aux événements perturbateurs, dont les phénomènes météorologiques extrêmes. Ce programme comprend des révisions et des améliorations régulières de nos plans afin d'intégrer les leçons tirées des événements antérieurs ainsi que des exercices pratiques pour augmenter notre degré de préparation. Des sites de secours et de remplacement sont en place au Canada et aux États-Unis afin d'assurer la continuité de nos activités. Nous avons par ailleurs établi des trajectoires redondantes supplémentaires pour le trafic Internet, installé des fibres optiques à haute capacité aux points stratégiques du réseau et configuré le réseau afin d'en améliorer la sécurité, la capacité et la résilience.



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.

Conscients du rôle essentiel que joue notre secteur pour combler le fossé numérique et favoriser une économie sobre en carbone, nous adoptons une approche multidimensionnelle. Celle-ci consiste notamment à améliorer l'accès aux appareils et à l'Internet haute vitesse, à contribuer à résoudre les problèmes d'abordabilité et à doter les utilisateurs de compétences numériques essentielles.

Expansion du réseau dans les communautés mal desservies

Cogeco prend des mesures concrètes pour accroître l'accès à l'Internet à haute vitesse et contribuer à combler le fossé numérique. La société investit des millions de dollars dans l'expansion de son infrastructure de réseau alimenté par la fibre dans les régions mal ou non desservies. L'expansion de notre réseau dans ces communautés améliorera l'accès aux opportunités économiques.

En décembre 2021, Cogeco a transformé ses facilités de crédit rotatif en des prêts liés au développement durable. Ce modèle de financement récompense nos efforts pour étendre l'accès numérique en liant les taux d'intérêt à nos progrès en matière de connexion des communautés mal desservies et non desservies. Au cours de l'exercice 2024, nous avons prolongé notre accord, en fixant un nouvel objectif, soit de fournir, d'ici la fin de l'exercice 2026, l'Internet haute vitesse à 98 000 foyers dans des communautés auparavant mal ou non desservies.

Autres leviers

En partenariat avec le gouvernement du Canada, Cogeco participe au programme « Familles branchées », qui offre des services Internet à prix modique aux familles et aux personnes âgées à faible revenu ayant de la difficulté à se payer ces services dans les zones de couverture de notre réseau. Aux États-Unis, nous desservions auparavant des clients dans le cadre du programme Affordable Connectivity de la Federal Communications Commission, qui fournissait un accès Internet à haute vitesse à prix modique aux ménages à faible revenu, avant que ce programme ne soit interrompu en juin 2024. Aux États-Unis comme au Canada, nous organisons régulièrement des ateliers pour les personnes âgées afin de les former à l'utilisation des technologies, mettant l'accent sur les pratiques en ligne sécuritaires afin de les aider à rester en contact avec les membres de leur famille. Enfin, grâce à un partenariat avec Ordinateurs pour l'excellence Canada, Cogeco fait don d'une partie de ses surplus technologiques au programme Ordinateurs pour les écoles et plus (OPE+),



un programme du gouvernement du Canada dans le cadre duquel des appareils numériques remis à neuf sont distribués aux écoles, aux bibliothèques, aux organismes à but non lucratif, aux communautés autochtones et aux familles à faible revenu admissibles.

Connecting – Families
Familles – Branchées

Gestion du capital humain

La proposition de valeur aux employés (PVE) de Cogeco est centrée sur notre approche à échelle humaine, notre travail d'équipe collaboratif, notre état d'esprit centré sur le client et notre mission commune. Cet engagement envers nos employés se traduit par un environnement de travail positif et stimulant qui valorise l'intégrité, la confiance et l'inclusion.

Nous offrons une rémunération compétitive, des avantages sociaux complets et de nombreuses possibilités de croissance et de développement professionnels. En investissant dans notre personnel, nous attirons et retenons une équipe qualifiée et diversifiée qui s'avère essentielle pour stimuler la croissance de la société, améliorer l'expérience client et maintenir une culture d'entreprise forte. Nous accordons la priorité au bien-être de nos employés en accordant une attention particulière à la santé, à la sécurité et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Nous nous engageons également à créer un lieu de travail inclusif, où chacun éprouve un sentiment d'appartenance, dispose d'un environnement sûr pour travailler et progresser, et jouit d'une égalité des chances en matière d'avancement professionnel. Nous visons à ce que les femmes occupent au moins 35 % des postes de direction et des postes plus élevés. De plus, nous aspirons à augmenter la représentation des personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) dans les postes de direction, ainsi que celle des personnes en situation de handicap dans l'ensemble de notre personnel. Pour obtenir des données détaillées sur notre main-d'œuvre, consultez notre Supplément de données sur le développement durable.

Mobilisation des employés

Notre succès repose essentiellement sur les relations étroites que nous entretenons avec nos employés, nos clients et nos communautés. En favorisant une culture de collaboration, nous favorisons la mobilisation de nos employés, obtenons de bons résultats d'affaires et offrons des expériences exceptionnelles à nos clients. Pour souligner l'importance de la mobilisation des employés, nous lions une partie de la rémunération des cadres et membres de la haute direction aux résultats de sondages mesurant la mobilisation des employés.

Communications internes et marque employeur

Cogeco accorde une grande importance à une communication interne efficace afin de favoriser la mobilisation des employés et la réussite de la société. En communiquant l'information de manière transparente, en reconnaissant les réalisations et en encourageant la rétroaction, nous cherchons à nous assurer que les efforts des employés sont alignés sur les objectifs stratégiques, à favoriser la collaboration et la productivité au sein des équipes,



à inspirer les employés à se surpasser pour offrir une expérience client hors pair, et à cultiver un sentiment d'appartenance, d'inclusion et d'ouverture. Cogeco utilise différents canaux de communication, notamment l'intranet, les vidéos, les blogues, les webémissions, les assemblées publiques de consultation, les bulletins d'information et les causeries informelles, afin de communiquer efficacement avec les employés et de les tenir informés et mobilisés.

Sondages éclairs

Afin de maintenir un environnement de travail positif, Cogeco utilise un outil de sondage éclair mensuel pour recueillir l'avis des employés sur des aspects importants de leur travail, notamment les méthodes de travail, le travail d'équipe, le leadership, la diversité, le bien-être, la satisfaction au travail, la raison d'être, le bonheur et le stress. Cet outil permet de mesurer la mobilisation et la satisfaction des employés ainsi que leur volonté de recommander la société en tant qu'employeur. Les sondages permettent aux employés de donner régulièrement leur avis, ce qui favorise la confiance et l'amélioration continue afin de maintenir une culture d'entreprise saine.

Groupes de ressources pour les employés

Cogeco compte quatre groupes de ressources pour les employés sous la marque « Connect » : Multiculturel, Fierté, Habiletés et Femmes. Ces groupes, qui sont menés par des cadres parrains et des bénévoles, visent à favoriser l'inclusion et la mobilisation, et à créer des occasions d'apprentissage pour les membres et les alliés. Ils organisent des événements et des discussions sur des sujets liés à la diversité et l'inclusion, et offrent à leurs collègues un réseau de relations fondées sur des expériences communes.

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.

Acquisition et rétention des talents

Nous avons élaboré notre politique d'acquisition des talents en nous basant sur les principes d'équité en matière d'emploi et d'égalité des chances. Nous la révisons régulièrement pour nous assurer qu'elle est adaptée aux pratiques actuelles.

Au cours de l'exercice 2024, nous avons maintenu notre engagement visant à prioriser les chercheurs d'emploi locaux et diversifiés par le biais de 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. Nous avons également établi un partenariat avec le 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. De même, nous avons collaboré avec Neuroplus, une organisation spécialisée dans l'embauche et l'accompagnement de talents atypiques pour offrir une formation sur les meilleures pratiques en matière d'embauche inclusive à notre équipe d'acquisition de talents. Nous continuons notre partenariat avec Femmes en communications et technologie (FCT), une organisation dont la mission est d'aider les femmes à progresser et à s'épanouir dans leur milieu de travail. Nous publions nos offres d'emploi sur le tableau d'affichage de ces organisations afin d'accroître leur visibilité auprès de leurs membres.

Par ailleurs, nous accordons des mesures d'adaptation pendant et après le processus de recrutement pour les candidats et les employés en situation de handicap, si cela s'avère nécessaire.

Dans le cadre de notre engagement à offrir des occasions d'apprentissage à la prochaine génération de talents et de dirigeants professionnels, nous embauchons régulièrement des stagiaires d'été issus d'établissements d'enseignement supérieur locaux. Nous les aidons à acquérir des compétences qui leur permettront ainsi de réussir tout au long de leur carrière.

Cogeco s'engage à favoriser la mobilité interne et dispose d'un solide processus d'identification et de perfectionnement des talents à fort potentiel, comme détaillé dans la section Formation et perfectionnement des employés. Nous procédons également à des évaluations complètes des talents qui font partie intégrante de notre planification de la relève.

Conditions de travail concurrentielles

Nous offrons des régimes de rémunération complets pour attirer et fidéliser des employés de haut calibre. Nos régimes de rémunération peuvent comprendre 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 de la société. Les avantages sociaux varient selon le pays et l'unité d'affaires, mais, en règle générale, les employés permanents ont droit à des avantages, tels qu'une assurance vie, des garanties de 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. Cogeco travaille activement à se conformer à la Loi sur l'équité salariale au Canada et à poursuivre sa démarche visant à s'assurer de la rémunération équitable des employés, sans égard à leur genre.

Nous avons également adopté des modalités de travail hybride appelées Flexi Travail ainsi qu'une 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 la société.

Relations de travail positives

Cogeco vise à favoriser des relations positives avec les syndicats d'employés. Nous respectons les dispositions des conventions collectives, y compris les procédures de règlement des griefs et d'arbitrage. Des dispositions particulières à chaque unité d'affaires sont en place pour soutenir cet objectif, dont des comités mixtes direction-syndicat, des préavis et des discussions au sujet des changements importants ayant une incidence sur les employés, ainsi que le respect des principes de négociation de bonne foi et des dispositions de la National Labor Relations Act (NLRA). Nous avons notamment renforcé les relations de travail aux États-Unis au cours de l'exercice 2024 grâce à des accords clés et à l'établissement d'une feuille de route pour les négociations à venir.



Formation et perfectionnement des employés

Cogeco s'engage à favoriser le perfectionnement de ses employés et offre un programme complet de formation et de perfectionnement. Ce programme est axé sur la croissance individuelle et organisationnelle. Un modèle de compétences globales, comprenant les compétences fondamentales, fonctionnelles et de leadership, guide les efforts de perfectionnement des employés. Le centre d'excellence en gestion des talents et en apprentissage dirige la mise en œuvre de la feuille de route de formation, collaborant avec des partenaires internes et externes pour offrir des occasions de perfectionnement à l'échelle de l'organisation.

De plus, Cogeco s'engage activement dans des initiatives d'évaluation des talents, de planification de la relève et de perfectionnement du leadership. L'objectif est de trouver et de soutenir les personnes à fort potentiel, et de les préparer à occuper des postes de direction. Ces efforts comprennent le suivi à l'interne du taux de roulement des femmes à fort potentiel et la mise en place de solutions et de programmes de perfectionnement personnalisés qui mettent à profit le programme d'accélération de Femmes en communications et technologie.

Programmes de formation

Nous proposons différents programmes de formation pour perfectionner les compétences en matière de leadership et favoriser l'apprentissage continu :

- Notre programme complet **1Cogeco Lead** vise le perfectionnement de compétences essentielles en matière de leadership, comme le leadership inclusif, la communication efficace et le coaching. Il aide ainsi les gestionnaires et les directeurs à accroître le rendement et la mobilisation au sein de leurs équipes. Le programme propose des modules de compétences combinant de l'apprentissage autonome, des ateliers dirigés par un formateur, des évaluations individuelles du leadership et des exercices reposant sur des scénarios. Au cours de l'exercice 2024, nous avons organisé plus de 50 ateliers dirigés par des formateurs et donné 750 heures de formation dans le cadre de cercles de coaching.
- Le programme **Leadership inclusif** consiste en un atelier de deux heures animé par des pairs et des gestionnaires dûment formés. Il vise à perfectionner nos gestionnaires d'équipes et à promouvoir une organisation plus inclusive. Tous les gestionnaires d'équipes, peu importe leur division ou leur échelon de gestion, participent à ces ateliers. À la fin de l'exercice 2024, 90 % des gestionnaires d'équipes avaient suivi cet atelier.
- Nous fournissons l'accès à **LinkedIn Learning**, qui offre un accès sur demande à des milliers de vidéos pédagogiques portant sur les compétences en affaires, en technologie et en créativité. Les parcours d'apprentissage personnalisés aident les employés à se développer professionnellement et à réaliser leur plein potentiel. Au cours de l'exercice 2024, 1 042 participants ont suivi 4 809 heures de formation.
- Les employés peuvent suivre, en classe et en ligne, des **cours de langue anglaise et française**.
- Grâce à notre **programme d'aide financière pour la formation continue**, les employés peuvent suivre des cours à l'extérieur ou obtenir des certifications auprès d'établissements agréés afin de perfectionner leurs compétences pour leurs fonctions actuelles ou à venir.
- **Connect Femmes** est l'un des quatre groupes de ressources pour les employés. Il permet aux femmes de Cogeco de s'épanouir grâce au mentorat et au développement professionnel. En 2024, 62 participantes ont pu profiter de leur programme de mentorat. En s'associant à Femmes en communications et technologie au Canada et à Women in Cable Telecommunications aux États-Unis, le groupe offre également des occasions de formation enrichissantes.
- Nous avons créé un **programme de formation sur les compétences professionnelles destinées aux gestionnaires** afin de leur donner les connaissances, les outils et les compétences nécessaires pour assurer la réussite de l'organisation, tout en encourageant une culture positive et inclusive au travail. Ce programme outille les gestionnaires pour qu'ils puissent gérer efficacement le rendement de leurs équipes, les encadrer et les faire progresser en utilisant les ressources à leur disposition. À la suite d'un projet pilote concluant avec des superviseurs et des gestionnaires de première ligne, ce programme sera intégré au programme de développement du leadership lors de l'exercice 2025.
- Notre **programme de formation sur le cheminement de carrière dans le domaine des opérations techniques** permet aux employés d'acquérir des connaissances et des compétences spécialisées afin d'exceller dans leur rôle et de faire progresser leur carrière. En favorisant l'apprentissage continu et l'adaptabilité, le programme permet aux employés de Cogeco de s'adapter aux évolutions des exigences du secteur. Au cours de l'exercice 2024, 4143 heures de formation ont été investies dans 150 techniciens, ce qui a permis à plusieurs d'entre eux d'acquérir des compétences plus avancées afin de mieux soutenir leur famille d'emploi. Cet investissement a permis d'appuyer la croissance des carrières et de conserver l'avantage concurrentiel de Cogeco dans la prestation de solutions de grande qualité.

Rendement des employés

Nous avons conçu notre cadre de gestion du rendement pour favoriser la croissance des employés. Au début de chaque exercice, les employés et les gestionnaires collaborent pour établir des objectifs de rendement et de perfectionnement. Ces objectifs englobent à la fois des résultats tangibles et des compétences comportementales. Pour faciliter la réalisation des objectifs, des programmes de formation (internes et externes) convenus d'un commun accord sont intégrés au plan.

L'organisation adopte une approche de rétroaction continue. Des rencontres périodiques et une évaluation formelle en milieu d'année permettent d'évaluer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs et l'acquisition des compétences. Ces interactions donnent l'occasion d'offrir de la rétroaction, de discuter et de convenir de mesures correctives. Vers la fin de l'exercice, les employés procèdent à une autoévaluation de leur rendement et les gestionnaires évaluent ensuite les membres de leurs équipes. Le processus global de gestion du rendement est directement lié à la rémunération. Les paramètres définissant les primes sont déterminés en fonction des performances individuelles et collectives, selon le rôle et l'échelon au sein de l'organisation.

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. Nous considérons non seulement que nous en avons l'obligation, mais aussi que cet engagement contribue grandement à la réussite de notre société, car il a un impact direct sur notre résultat net. En priorisant la sécurité et le bien-être, nous réduisons les coûts liés aux blessures et aux maladies, minimisons l'absentéisme et le roulement du personnel, améliorons la productivité et la qualité, et renforçons le moral des employés. Nos politiques décrivent l'engagement de la direction en matière de santé et de sécurité, soulignant la responsabilité partagée de tous les employés dans la création d'un environnement de travail sain et sûr. Nous révisons régulièrement nos politiques et procédures pour qu'elles respectent les obligations légales et les pratiques de pointe du secteur. Pour l'exercice 2024, nous avons lié la rémunération de nos cadres et membres de la haute direction à la réalisation d'objectifs précis en matière de santé, de sécurité et de bien-être.

Identification des risques et mesures d'atténuation

Cogeco considère la santé et la sécurité comme une priorité dans l'ensemble de la société et mise sur une approche collaborative et préventive qui encourage les employés à signaler les dangers afin qu'ils soient atténués ou éliminés. Consciente de la participation de sous-traitants, Cogeco exige de toutes les parties prenantes qu'elles respectent les réglementations internes et sectorielles en matière de sécurité, y compris les certifications par des tiers et le respect de la conformité. Pour renforcer la diligence raisonnable et réduire la responsabilité, Cogeco fournit des ressources et des directives en ligne pour les sous-traitants. Cela facilite la production de rapports et améliore la gestion globale des sous-traitants.

Conformément à la réglementation, Cogeco a mis en place des comités mixtes de santé et de sécurité afin de détecter et de traiter en amont les problèmes de santé et de sécurité. Ces comités, qui se réunissent mensuellement ou trimestriellement selon les régions, sont composés de représentants de différents postes, dont ceux qui sont exposés à des dangers inhérents et à des risques fréquents. Ces comités veillent à ce qu'on effectue chaque mois des inspections des lieux de travail, qu'on enquête sur les incidents et qu'on mette en œuvre des mesures correctives pour améliorer la santé et la sécurité. De plus, ils informent les collègues sur les risques au travail, les procédures de travail sûres et les informations relatives à la conformité en matière de sécurité. Les membres des comités reçoivent une formation sur leur rôle, leurs responsabilités, les enquêtes relatives aux incidents et les inspections des lieux de travail, ainsi que sur le cadre légal relatif à la santé et à la sécurité.

Outre les comités mixtes de santé et de sécurité, plusieurs mécanismes pour contrôler et améliorer la santé et la sécurité au travail sont en place. Dans le cadre de nos activités de télécommunications canadiennes, nous avons notamment optimisé un portail en ligne pour simplifier les processus de détection des dangers, d'évaluation des risques, de signalement des incidents, d'enquête et d'inspection des sites. Pour améliorer la gestion des incidents, nous avons également créé un forum chargé d'examiner les accidents avec arrêt de travail, d'en dégager les causes profondes et de mettre en œuvre des mesures correctives. En ce qui concerne nos activités de télécommunications américaines, nous avons mis en place un processus révisé de signalement des incidents et un cadre d'analyse des causes profondes pour permettre une détection et des mesures proactives de prévention des risques. Pour renforcer la responsabilité au sein de l'organisation, un modèle de gouvernance a été mis en place, définissant les rôles et les responsabilités, désignant des cadres champions et établissant un comité directeur pour la santé, la sécurité et le bien-être. Cette approche globale vise à accroître la sensibilisation, à favoriser la collaboration et à promouvoir une culture de la sécurité dans l'ensemble de l'organisation.

Le tableau ci-contre donne un aperçu des principaux dangers auxquels notre personnel est exposé ainsi que les stratégies d'atténuation des risques qui y sont associées. Veuillez noter que certaines mesures peuvent ne pas s'appliquer à tous les secteurs de nos activités.

Types de dangers	Mesures en place ou en cours de mise en œuvre
Dangers qui ont contribué à des blessures aux conséquences graves • Manipulation d'équipements manuels (notamment l'utilisation d'échelles) • Glissades et trébuchements • Conditions environnementales telles que la glace et la pluie • Travail en hauteur	• Formation sur la manipulation d'équipements conçue pour sensibiliser les employés aux techniques de levage appropriées et aux procédures et équipement de protection contre les chutes • Obtention prochaine d'échelles plus légères pour nos techniciens • Fourniture de chaussures et d'équipements antidérapants ainsi que de crampons • Communications rappelant aux employés les équipements existants pour la prévention des glissades/chutes et les attentes en matière de disponibilité de ces équipements • Coaching personnalisé semestriel des techniciens de terrain pour faciliter l'analyse continue des risques liés à l'environnement et la mise en place de procédures de travail sûres
Autres dangers opérationnels présents sur le terrain • 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	• 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 classe 3B • Supervision sur le terrain par les gestionnaires • Programme en matière de travail en isolement en place pour nos techniciens sur le terrain
Principaux dangers présents dans les bureaux • Microtraumatismes répétés dus à l'absence d'équipements ergonomiques	• Évaluations ergonomiques pour favoriser une bonne posture et prévenir les microtraumatismes répétés

Formation en santé et en sécurité

Nous donnons des formations ciblées pour doter les employés des connaissances et des compétences nécessaires à la détection et à la gestion des risques sur le lieu de travail découlant de leurs tâches respectives. Nous utilisons notre progiciel de gestion intégrée dans l'ensemble de l'organisation pour effectuer le suivi de la formation annuelle en santé et sécurité de tous les nouveaux employés et des employés actuels afin de créer une approche de gestion cohérente dans l'ensemble de l'organisation. Dans le cadre de nos activités de télécommunications canadiennes, tous les employés reçoivent une formation continue propre à leur rôle. Nous nous appuyons également sur des documents précis d'analyse des risques professionnels et des exigences physiques pour orienter le contenu de nos formations. Au cours de l'exercice 2024, nous avons lancé notre plan d'évolution de la culture de la santé et de la sécurité qui vise à accroître la sensibilisation et la mobilisation. Cette initiative comprenait un énoncé de vision révisé, des événements de partage sur la sécurité, des groupes de discussion sur la sécurité, des récompenses en matière de santé et de sécurité pour les employés ainsi que des concours.

Dans le cadre de nos activités de télécommunications américaines, 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. Nous avons également lancé un programme d'apprentissage en ligne pour les employés de Breezeline par l'intermédiaire de la plateforme SafetySkills afin d'offrir une formation sur la sécurité uniforme sur tous les sites qui aborde une variété de sujets.

Promotion du bien-être des employés

Cogeco met de l'avant le bien-être de ses employés en proposant une variété de programmes et d'initiatives. Le Programme d'aide aux employés propose des consultations confidentielles pour les aider, ainsi que leurs familles, à faire face à différents obstacles, qu'ils soient professionnels, personnels ou liés à une dépendance. Cogeco s'engage à répondre aux différents besoins de ses employés en offrant un régime de garanties de soins de santé flexible et concurrentiel, conçu pour répondre à une variété de besoins. De plus, le Club actif Cogeco encourage un mode de vie sain en organisant des activités, telles que la marche, la course et le vélo. Nous avons également conclu un partenariat avec BetterHelp afin d'offrir un accès facile à des services de thérapie en ligne qui permettent à nos employés de recevoir un soutien confidentiel en matière de santé mentale. Cogeco vise à sensibiliser au bien-être mental en organisant des activités durant le Mois de la sensibilisation à la santé mentale comme des séances de yoga et de méditation, ainsi que des séminaires d'information. Les employés ont également la possibilité de s'abonner à une application de méditation et de pleine conscience. Son contenu captivant leur permet de gérer leur stress, de favoriser un sommeil réparateur et d'accroître leur concentration et leurs compétences globales.

Nous proposons également à nos collègues une gamme de mesures d'adaptation pour répondre à leurs besoins en matière d'accessibilité, dont des équipements ergonomiques, des horaires flexibles et des technologies d'aide. Les employés de Cogeco, par exemple, ont accès à un logiciel de traduction et à des fonctionnalités d'accessibilité, notamment un soutien aux collègues ayant une déficience auditive et à ceux nécessitant de la transcription. Au cours de l'exercice 2024, nous avons également lancé notre nouveau guide de demande de mesures d'adaptation. Ce guide, mis à la disposition de l'ensemble de notre personnel, clarifie les obligations légales, les rôles et les droits liés aux mesures d'adaptation, fournit des outils pour faciliter le processus et décrit les étapes à suivre pour demander et accorder une mesure d'adaptation.



Notre équipe a parcouru 2000 km à vélo lors du Grand défi Pierre Lavoie afin de recueillir des fonds pour des causes liées à l'éducation et à la santé.

Engagement communautaire et philanthropie

En tant que société enracinée dans de nombreuses communautés locales au Canada et aux États-Unis, Cogeco s'engage résolument à servir les communautés locales, à enrichir la vie des gens et à favoriser le développement social et économique de notre société.

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. Cogeco a une longue tradition d'engagement communautaire. Puisque nous cherchons à avoir un impact positif sur nos communautés, l'engagement social est l'une de nos valeurs organisationnelles.

Cogeco et ses équipes locales gèrent les efforts communautaires et créent des initiatives adaptées aux besoins particuliers de chaque communauté. Qu'il s'agisse de la production et du temps d'antenne sur nos chaînes de télévision communautaire et stations de radio, de la participation aux événements des chambres de commerce locales, du soutien aux organismes à but non lucratif locaux ou de la collecte de fonds dans le cadre de courses ou de marches communautaires, nous mettons tout en œuvre pour avoir un impact positif sur les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.

Engagement philanthropique dans la communauté

Au cours de l'exercice 2024, nous avons soutenu différents organismes, dont Conservation de la nature Canada, Mission Old Brewery, Cyber-Seniors et Réseau Mentorat. Nous avons fait don de 4,6 % du bénéfice avant impôts, témoignant ainsi de notre engagement envers la communauté et la philanthropie.

Les médias au service de la communauté

Au Canada, les chaînes communautaires de Cogeco, YourTV en Ontario et NousTV au Québec, produisent et diffusent une programmation locale axée sur les besoins des communautés. Nos 32 chaînes YourTV/NousTV contribuent à amasser des fonds pour des causes locales et offrent également un terrain de formation aux résidents pour apprendre l'art de la télédiffusion. Ces chaînes communautaires sont financées par un pourcentage réglementé des revenus.

Aux États-Unis, Breezeline soutient les organisations locales à but non lucratif en leur fournissant des services en nature, comme de la publicité gratuite et des messages d'intérêt public. De plus, Cogeco Média offre gratuitement les services de Cogeco Nouvelles à cinq stations régionales.

 **Diversité et inclusion**	En 2024, nos investissements philanthropiques ont visé la promotion de la diversité, l'équité et l'inclusion et le soutien des groupes sous-représentés.
 **Environnement**	Nos activités philanthropiques ont également reflété notre engagement soutenu envers les pratiques de développement durable et la protection de l'environnement.
 **Éducation et entrepreneuriat**	Faire progresser l'éducation et soutenir l'esprit entrepreneurial transforme des vies et crée une société inclusive. Nous avons contribué à cet objectif de différentes manières, qu'il s'agisse de soutenir des initiatives dans les écoles primaires et secondaires ou de permettre un mentorat inclusif pour les entrepreneurs.
 **Connectivité**	En tant que fournisseur de services de télécommunications, nos activités philanthropiques au cours de l'exercice 2024 ont également visé à favoriser l'équité et l'inclusion numériques. Pour en savoir plus sur nos initiatives en matière d'inclusion numérique, veuillez consulter la section Inclusion numérique du présent rapport.

Approvisionnement durable

Chez Cogeco, nous nous engageons à prioriser la gestion durable de la chaîne d'approvisionnement au profit de nos activités, de nos clients et de nos communautés, tout en protégeant nos activités contre de futures perturbations.

Intégration des pratiques d'approvisionnement durable

Compte tenu de la nature complexe et mondialisée de notre chaîne d'approvisionnement, nous nous engageons à gérer les risques sociaux, environnementaux et éthiques qui y sont associés. Nous nous sommes donc dotés de politiques et de mécanismes exigeant pour s'assurer de travailler avec des fournisseurs qui démontrent un solide engagement envers le développement durable et les comportements éthiques. La liste ci-dessous présente les principales initiatives en matière de durabilité de la chaîne d'approvisionnement, mises en œuvre ou en cours de réalisation :

- Notre politique d'approvisionnement stipule que, lorsque tous les autres paramètres de l'acquisition de biens ou de services sont égaux, Cogeco favorisera les fournisseurs dont la vision, les processus et les procédures correspondent le mieux à la politique de développement durable, au code de conduite des fournisseurs et au code d'éthique de Cogeco.
- Nos questionnaires de sélection des fournisseurs intègrent des critères sociaux et environnementaux dans notre processus de sélection de nos principaux fournisseurs. Certains de ces critères sont liés à des cibles de réduction des émissions fondées sur la science, à la diversité des fournisseurs et aux engagements publics en matière de droits de la personne, en fonction du risque inhérent au produit.
- Nous avons publié notre Rapport de déclaration contre l'esclavage moderne au cours de l'exercice 2024. Cette publication s'est faite à la suite de l'adoption de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (2023) au Canada. Nous continuerons à examiner et à renforcer nos processus et politiques internes en fonction des tendances en lien avec ce sujet en constante évolution.
- Nous continuons à mener des campagnes de sensibilisation internes pour informer nos collègues sur nos objectifs en matière d'achats durables, leur importance et la manière dont ils peuvent y contribuer.

Principaux piliers de l'approvisionnement durable

Notre stratégie d'approvisionnement durable s'articule autour de quatre piliers : notre code de conduite des fournisseurs, la réduction des émissions de GES, la diversité des fournisseurs et l'approvisionnement local.

Code de conduite des fournisseurs

Notre code de conduite définit nos attentes envers nos fournisseurs, notamment qu'ils aillent au-delà de la conformité à la loi et de prioriser la responsabilité sociale, environnementale et éthique. 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. Au cours de l'exercice 2024, la totalité de nos 100 principaux fournisseurs a accepté de se conformer aux exigences de Cogeco à l'égard des fournisseurs, soit en adoptant le code de conduite des fournisseurs de Cogeco, soit en appliquant leur propre code.

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

Réduction des émissions de GES des fournisseurs

Depuis avril 2021, nous dialoguons activement avec nos principaux fournisseurs afin de les sensibiliser aux changements climatiques et de les aider à établir leurs propres cibles de réduction d'émissions approuvées par le SBTi, en conformité avec l'objectif de Cogeco, approuvé par le SBTi, de voir 50 % de nos principaux fournisseurs (sur le plan des dépenses) compléter ce processus.

Cette année, en collaboration avec Canadian Business for Social Responsibility (CBSR) et nos homologues canadiens du secteur, nous avons créé la Canadian Telecommunications Decarbonization Alliance (CTDA) afin de soutenir nos fournisseurs en organisant des webinaires et en créant une trousse d'outils pour les fournisseurs qui fournit des conseils et des outils pour mesurer leurs émissions et fixer des cibles de réductions fondées sur la science. Au cours de l'exercice 2024, grâce à notre stratégie de mobilisation des fournisseurs, 44 % de nos fournisseurs, sur le plan des dépenses, ont fixé ou se sont engagés à fixer des cibles de réduction des émissions de portées 1 et 2 fondées sur la science au cours des deux prochaines années.

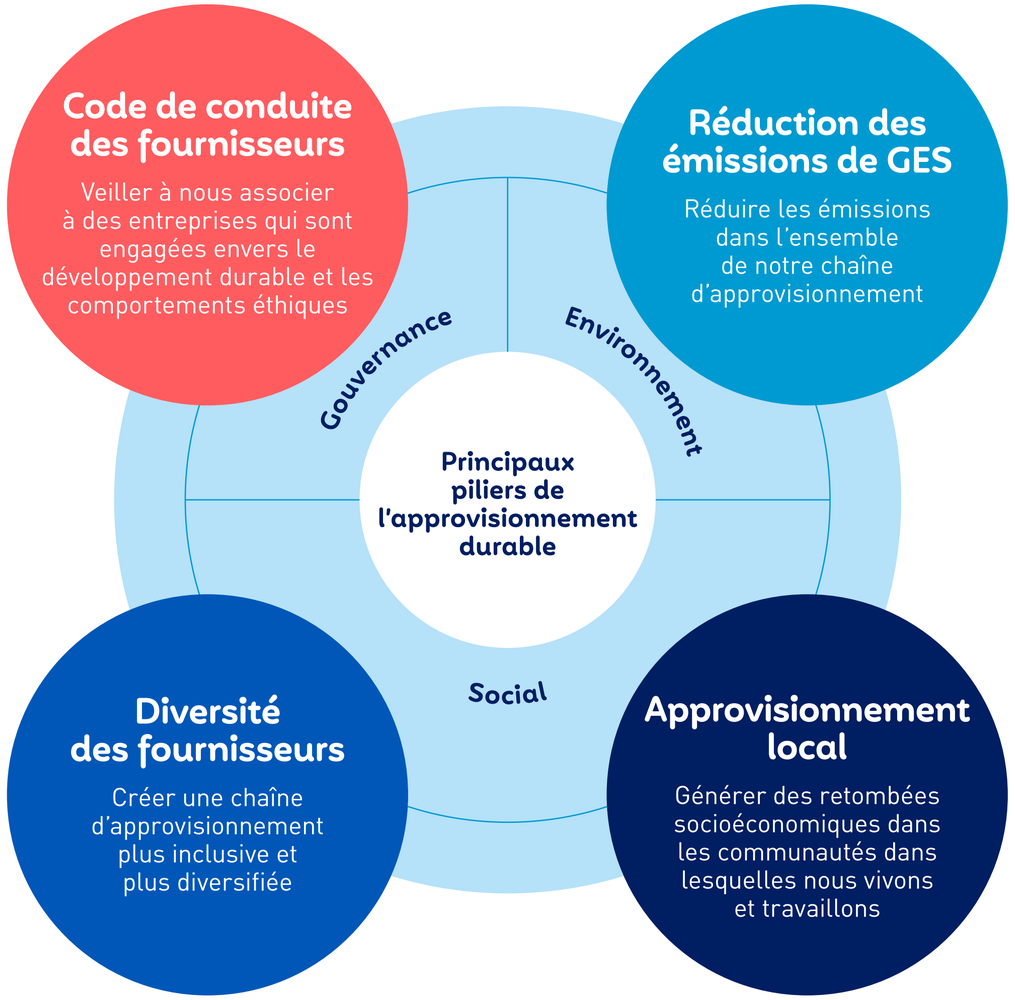
Diversité des fournisseurs

Le Programme de diversité des fournisseurs vise à offrir une chance équitable aux entreprises diversifiées qui sont détenues, gérées et exploitées majoritairement (51 % ou plus) par des représentants de la diversité, c'est-à-dire les femmes, les minorités visibles, les Autochtones, les personnes issues de la communauté LGBTQ2S+, les anciens combattants ou les personnes ayant des limitations physiques ou en situation de handicap, de soumissionner pour des contrats ou d'améliorer leur capacité à le faire. Depuis le lancement du programme en 2023, nous avons continué à mettre au point des outils, à organiser des événements et à sensibiliser et à mobiliser les acteurs internes et externes pour accroître son impact. Notre partenariat avec le Women Business Enterprises Canada Council (WBE Canada) et le Réseau des Femmes d'affaires du Québec (RFAQ) nous aide à accélérer nos efforts en matière de diversité des fournisseurs en soutenant les entreprises détenues par des femmes.

Approvisionnement local

Nous voulons donner la priorité aux achats locaux pour soutenir les communautés que nous desservons. Ces dernières années, nous avons amélioré notre suivi des dépenses locales et fixé des objectifs internes pour augmenter les achats locaux, ce qui nous permet d'identifier des occasions d'acheter plus localement. Au cours de l'exercice 2024, 83 % de nos fournisseurs actifs provenaient de notre zone de couverture. Nous définissons notre empreinte locale comme les provinces et les États du Canada et des États-Unis où nous exerçons nos activités. Les fournisseurs sont considérés comme locaux s'ils ont des opérations importantes au sein de cette empreinte, par exemple si leur siège social est situé ici ou si la majorité de leurs services ou produits sont fournis à partir de nos régions d'exploitation.

PRINCIPAUX PILIERS DE L'APPROVISIONNEMENT DURABLE





SECTION 6
Transparence

Dans cette section

41 Index du Global Reporting Initiative (GRI)

47 Index du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

49 Recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC)

Index du Global Reporting Initiative (GRI)

Ce rapport a été préparé conformément 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 2024 (RDD), le Supplément de données sur le développement durable, le Rapport de déclaration contre l'esclavage moderne (EM), le Rapport annuel 2024 de Cogeco inc. (RA), la Circulaire d'information 2024 (CI) ou le Code d'éthique de Cogeco (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 2024 de Cogeco inc., Supplément de données sur le développement durable, Circulaire d'information 2024, Code d'éthique, Rapport de déclaration contre l'esclavage moderne 2023.

Norme	Information	Sujet	Source
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 : General disclosures 2021 (Divulgations générales 2021)	RDD : Transparence/Index du Global Reporting Initiative (GRI)
	1-3	Déterminer les sujets matériels	RDD : Développement durable chez Cogeco/Mobilisation des parties prenantes et principaux sujets de développement durable
	1-4	Rendre compte des informations prévues dans GRI 3 : Material topics 2021 (Sujets matériels 2021)	RDD : Transparence/Index du Global Reporting Initiative (GRI)
	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 1er septembre 2023 au 31 août 2024, en se référant aux normes du GRI.
Informations générales	2-1	Détails concernant l'organisation	RA : p. 18-19
	2-2	Entités couvertes dans les informations sur le développement durable communiquées par l'organisation	RDD : Introduction/À propos de ce rapport

Norme	Information	Sujet	Source
Informations générales	2-3	Période concernée, fréquence et point de contact	RDD : Introduction/À propos de ce rapport
	2-4	Retraitement des informations	Il n'y a pas eu de retraitement de l'information à l'exercice 2024.
	2-5	Assurance externe	Nous avons retenu les services du cabinet Deloitte pour effectuer un mandat d'assurance limitée par un tiers pour la totalité de nos émissions de portées 1 et 2 (calculées selon la méthode du marché) pour l'exercice 2024. Il a aussi effectué un mandat d'assurance limitée par un tiers pour notre engagement en matière d'inclusion numérique, qui correspond au nombre de foyers câblés dans les régions mal desservies et non desservies du Canada pour la période allant de septembre 2021 à août 2024, inclusivement.
	2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	RDD : Introduction/À propos de ce rapport
	2-7	Employés	Supplément de données sur le développement durable : onglet Facteurs sociaux
	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	CI : p. 18-44
	2-10	Nomination et sélection de la plus haute instance de gouvernance	CI : p. 45-48
	2-11	Présidence de la plus haute instance de gouvernance	CI : p. 8, 27
	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 du développement durable CI : p. 25-44
	2-13	Délégation de responsabilité pour la gestion des impacts	RDD : 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 du développement durable/ Responsabilités de la direction
	2-15	Conflits d'intérêts	CI : p. 43
	2-16	Communication de préoccupations majeures	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Pratiques d'affaires éthiques/Mécanismes de signalement CI : p. 43-44
	2-17	Connaissances collectives de la plus haute instance de gouvernance	CI : p. 22-29, 45-50

Norme	Information	Sujet	Source
Informations générales	2-18	Évaluation de la performance de la plus haute instance de gouvernance	CI : pp. 43-48
	2-19	Politiques de rémunération	CI : p. 51-56, 58-89
	2-20	Processus de détermination de la rémunération	CI : p. 54-55, 63-79
	2-21	Ratio de la rémunération totale annuelle	Supplément de données sur le développement durable : onglet Facteurs de gouvernance
	2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	RDD : Message du président et chef de la direction; Développement durable chez Cogeco/ Survol de notre stratégie de développement durable
	2-23	Engagements dans les politiques	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Pratiques d'affaires éthiques; Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance du développement durable CE : p. 2-5, p. 27-30 EM : p. 5-6
	2-24	Intégrer les engagements des politiques	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Pratiques d'affaires éthiques; Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance du développement durable CE : p. 2-5, 26-30 CI : p. 40-41
	2-25	Processus de correction des impacts négatifs	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Pratiques d'affaires éthiques/ Mécanismes de signalement CE : p. 26-30
	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/ Mécanismes de signalement CE : p. 26-30
	2-27	Respect des lois et règlements	Au cours de l'exercice 2024, personne n'a engagé de procédure judiciaire contre la société pour non-respect des lois sur l'environnement ou sur la concurrence ou antitrust.
	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

Norme	Information	Sujet	Source
Informations générales	2-30	Conventions collectives	Supplément de développement durable : onglet Facteurs sociaux 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/Mobilisation des parties prenantes et principaux sujets de développement durable
	3-2	Liste des thèmes pertinents	RDD : Développement durable chez Cogeco/Mobilisation des parties prenantes et principaux sujets de développement durable
	3-3	Gestion des thèmes pertinents	RDD : Développement durable chez Cogeco/Mobilisation des parties prenantes et principaux sujets de développement durable
Performance économique	201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	RA : p. 2-5
	201-2	Implications financières et autres risques et opportunités liés aux changements climatiques	RDD : Gestion des risques et des opportunités/Risques et opportunités liés au développement durable; Notre stratégie pour générer un impact plus important/Climat RA : p. 85
	201-3	Obligations au titre des régimes à prestations déterminées et autres régimes de retraite	RA : p. 150-153
	201-4	Aide financière reçue du gouvernement	RA : p. 109
Impacts économiques indirects	203-1	Investissements dans les infrastructures et services soutenus	RDD : Notre stratégie pour générer un impact plus important/Investissements dans les réseaux; Notre stratégie pour générer un impact plus important/Expérience client; Notre stratégie pour générer un impact plus important/Inclusion numérique
	203-2	Impacts économiques indirects significatifs	
Pratiques en matière d'approvisionnement	204-1	Proportion des dépenses effectuées auprès de fournisseurs locaux	RDD : Notre stratégie pour générer un impact plus important/Approvisionnement durable
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	Supplément de données sur le développement durable : onglet Facteurs de gouvernance
Comportement anticoncurrentiel	206-1	Actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, antitrust et pratiques monopolistiques	Au cours de l'exercice 2024, personne n'a engagé de procédure judiciaire contre la société pour non-respect des lois antitrust ou sur la concurrence, ou les monopoles.

Norme	Information	Sujet	Source
Fiscalité	207-1	Approche fiscale	RDD : Notre stratégie pour générer un impact plus important/Conformité et stratégie fiscale
	207-2	Gouvernance, contrôle et gestion des risques en matière de fiscalité	
	207-3	Mobilisation des parties prenantes et gestion des enjeux liés à la fiscalité	
	207-4	Présentation de rapports par pays	
Énergie	302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Supplément de données sur le développement durable : onglet Facteurs environnementaux
	302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	
	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)	
	305-2	Émissions indirectes de GES (portée 2)	
	305-3	Autres émissions indirectes de GES (portée 3)	
	305-4	Intensité des émissions de GES	
	305-5	Réduction des émissions de GES	
Déchets	306-4	Déchets détournés de l'élimination	
Emploi	401-1	Recrutement de nouveaux employés et roulement du personnel	Supplément de données sur le développement durable : onglet Facteurs sociaux
	401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	RDD : Notre stratégie pour générer un impact plus important/Gestion du capital humain/ Planification des effectifs et attraction des talents

Norme	Information	Sujet	Source
Santé et sécurité au travail	403-1	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	RDD : Notre stratégie pour générer un impact plus important/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	Supplément de données sur le développement durable : onglet Facteurs sociaux
Formation et éducation	404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	RDD : Notre stratégie pour générer un impact plus important/Gestion du capital humain/Formation et perfectionnement des employés
Diversité et égalité des chances	405-1	Diversité des instances de gouvernance et des employés	Supplément de données sur le développement durable : onglet Facteurs de gouvernance
	405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes	Supplément de données sur le développement durable : onglet Facteurs sociaux
Travail des enfants	408-1	Activités et fournisseurs exposés à un risque important d'incidents liés au travail des enfants	EM : p. 7
Travail forcé ou obligatoire	409-1	Activités et fournisseurs exposés à un risque important d'incidents liés au travail forcé ou obligatoire	EM : p. 7
Communautés locales	413-1	Activités de mobilisation auprès des communautés locales, évaluations des impacts et programmes de développement	RDD : Notre stratégie pour générer un impact plus important/Engagement communautaire et philanthropie
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	Nous n'avons reçu aucune plainte fondée en matière de protection des renseignements personnels au cours de l'exercice 2024.

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 2024 (RDD), le Supplément de données sur le développement durable ou le Rapport annuel 2024 de Cogeco inc. (RA). 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 2024 de Cogeco inc., Supplément de données sur le développement durable.

Norme	Information	Sujet de l'information	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	Supplément de données sur le développement durable : onglet Facteurs environnementaux
Confidentialité des données	TC-TL-220a.1	Description des politiques et pratiques relatives à la publicité ciblée et à la vie privée des clients	RDD : Notre stratégie pour générer un impact plus important/Sécurité et confidentialité des données
	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	Aucune plainte fondée à cet égard au cours de l'exercice 2024.
	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 : Notre stratégie pour générer un impact plus important/Sécurité et confidentialité des données Supplément de données sur le développement durable : onglet Facteurs de gouvernance 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	

Norme	Information	Sujet de l'information	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 : Notre stratégie pour générer un impact plus important/Gestion des déchets Supplément de données sur le développement durable : 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	Au cours de l'exercice 2024, personne n'a engagé de procédure judiciaire contre la société pour comportement anticoncurrentiel.
	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 et stratégie fiscale/Engagement en faveur d'un Internet ouvert
Gestion des risques systémiques découlant des perturbations technologiques	TC-TL-550a.1	(1) Durée moyenne d'interruption du réseau, (2) fréquence moyenne d'interruption du réseau et (3) 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 entraves pendant les interruptions de service	RDD : Notre stratégie pour générer un impact plus important/Investissements dans le réseau
Mesures d'activités	TC-TL-000.A	Nombre d'abonnés aux services sans fil	À l'heure actuelle, Cogeco ne divulgue pas ces informations publiquement.
	TC-TL-000.B	Nombre d'abonnés aux services filaires	RA : p.2
	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.

Recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC)

Ce rapport contient également des informations conformes aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). L'index ci-dessous indique où trouver les informations relatives à chaque recommandation du GIFCC, dans ce Rapport de développement durable 2024 (RDD) ou dans le Supplément de données sur le développement durable.

Éléments thématiques	Divulgations recommandées	Source
Gouvernance Divulguer la structure de gouvernance de la société à l'égard des risques et opportunités liés au climat.	a) Décrire la surveillance par le conseil d'administration des risques et des opportunités liés au climat.	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance du développement durable/Surveillance par le conseil d'administration
	b) Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et opportunités liés au climat.	RDD : Mettre en œuvre de solides pratiques de gouvernance/Gouvernance du développement durable/Responsabilités de la direction
Stratégie Divulguer les impacts réels et potentiels des risques et opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie ainsi que la planification financière de la société, lorsque cette information est jugée importante.	a) Décrire les risques et opportunités liés au climat identifiés par la société à court, à moyen et à long terme.	RDD : Gestion des risques et des opportunités/Risques et opportunités liés au développement durable
	b) Décrire l'impact des risques et opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière de la société.	RDD : Notre stratégie pour générer un impact plus important/Climat
	c) Décrire la résilience de la stratégie de la société en considérant les différents scénarios climatiques, y compris un scénario de réchauffement climatique de 2 °C ou moins.	RDD : Notre stratégie pour générer un impact plus important/Climat
Gestion des risques Divulguer comment la société identifie, évalue et gère les risques liés au climat.	a) Décrire les processus mis en œuvre par la société pour l'identification et l'évaluation des risques liés au climat.	RDD : Gestion des risques et des opportunités/Comment nous cernons et surveillons les risques et opportunités
	b) Décrire les processus mis en œuvre par la société pour la gestion des risques liés au climat.	RDD : Gestion des risques et des opportunités/Comment nous cernons et surveillons les risques et opportunités
	c) Décrire la façon dont les processus pour identifier, évaluer et gérer les risques liés au climat sont intégrés à la gestion globale des risques de la société.	RDD : Gestion des risques et des opportunités/Comment nous cernons et surveillons les risques et opportunités

Éléments thématiques	Divulgations recommandées	Source
Mesures et cibles Divulguer les indicateurs et cibles utilisés pour évaluer et gérer les risques et opportunités pertinents liés au climat, lorsque cette information est jugée importante.	a) Divulguer les indicateurs utilisés par la société pour évaluer les risques et opportunités liés au climat en lien avec sa stratégie et son processus de gestion des risques.	RDD : Notre stratégie pour générer un impact plus important/Climat/ Progrès réalisés envers l'atteinte de nos cibles Supplément de données sur le développement durable : onglet Facteurs environnementaux
	b) Divulguer les émissions de GES de portées 1, 2 et, s'il y a lieu, de portée 3 et les risques connexes.	
	c) Décrire les cibles utilisées par la société pour gérer les risques et opportunités liés au climat ainsi que la performance par rapport à ces cibles.	

cogeco

Votre monde à **vous**

corpo.cogeco.com