

Sujet : CODE D'ÉTHIQUE DU GROUPE COGECO	Secteur : Affaires juridiques/vérification interne
	Numéro : 1.4
	Date : 17 octobre 2003. Révisé le 15 octobre 2004, le 29 octobre 2008 et le 7 avril 2010.



CODE D'ÉTHIQUE DU GROUPE COGECO

Rédigé par : Affaires juridiques	Date d'effet initiale : Le 17 octobre 2003	Page : 1 De : 17
Approuvé par : Conseil d'administration	Date de révision : Le 7 avril 2010	

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	3
Le groupe COGECO	3
Valeurs fondamentales du groupe COGECO.....	3
Objet du Code.....	3
Évolution du Code:.....	3
2. CHAMP D'APPLICATION:.....	4
3. PRINCIPES.....	4
3.1. Premier principe: respect de la personne	5
3.2. Deuxième principe: respect de la clientèle	6
3.3. Troisième principe: respect de la collectivité	7
3.4. Quatrième principe: respect de l'environnement	8
3.5. Cinquième principe: respect de l'entreprise et de ses intérêts	9
3.6. Sixième principe: respect de la loi	11
3.7. Septième principe: respect des normes commerciales.....	12
3.8. Huitième principe: respect des politiques et procédures de l'entreprise.....	13
4. SIGNALEMENT D'UNE VIOLATION ET ENQUÊTE	14
4.1. Analyse et consultation	14
4.2. Signaler une violation du Code.....	15
4.3. Protection contre le congédiement et les représailles	15
4.4. Enquête	16
5. SANCTIONS	16
6. COMMUNICATION DU CODE.....	17
7. POLITIQUES ET AUTRES DOCUMENTS CONNEXES.....	17

1. INTRODUCTION

Le groupe COGECO

COGECO est une société de portefeuille diversifiée dont les actions sont inscrites à la Bourse de Toronto. Sa filiale de câblodistribution Cogeco Câble inc. a elle aussi des titres inscrits à la Bourse de Toronto. Le groupe COGECO compte plusieurs autres personnes morales, qui appartiennent à COGECO inc. ou à Cogeco Câble inc. ou sont contrôlées par celles-ci, directement ou indirectement.

Valeurs fondamentales du groupe COGECO

Le succès d'une entreprise est fondé d'abord et avant tout sur le travail d'équipe et la volonté de bien servir la clientèle. Le groupe COGECO a toujours misé sur la force de ses relations avec les clients. Cela exige que les activités de l'entreprise soient exercées, à tous égards, de façon intègre, respectueuse d'autrui, attentive aux besoins et responsable. Ces qualités constituent des valeurs fondamentales du groupe COGECO depuis sa fondation. Ce sont ces valeurs fondamentales qui sous-tendent les principes d'éthique exposés dans ce Code.

Objet du Code

Le Code comprend un exposé des principes qui doivent guider le comportement de toutes les personnes qui font partie du groupe COGECO ou qui contribuent à ses activités, à son rayonnement et à sa réputation. Le Code constitue aussi un engagement moral du groupe COGECO dont la réalisation dépend de ces mêmes personnes et de leur engagement individuel à cet égard. C'est pourquoi le Code fait l'objet d'une communication à toutes les personnes concernées ainsi que d'une divulgation publique.

Évolution du Code

COGECO se réserve le droit de modifier le Code, compte tenu du développement de l'entreprise, à la lumière de l'expérience acquise et de l'évolution des meilleures pratiques en matière d'éthique. À cet égard, les personnes visées par le Code sont invitées à suggérer des améliorations ou éclaircissements. Les modifications au Code, lorsqu'il y en a, font également l'objet d'une communication à toutes les personnes concernées ainsi que d'une divulgation publique.

2. CHAMP D'APPLICATION

Le Code s'applique à toutes les personnes qui sont administrateur, dirigeant, employé, représentant ou mandataire de COGECO ou d'une des personnes morales ou entreprises du groupe COGECO. Son champ d'application s'étend aux rapports de ces personnes entre elles, leurs rapports avec les personnes morales ou entreprises du groupe COGECO, et leurs rapports avec les tiers, relativement à leur fonction, emploi, engagement ou mandat respectif au sein du groupe COGECO.

Le Code s'applique également à toutes les personnes qui agissent comme consultant ou sous-traitant pour une personne morale ou entreprise du groupe COGECO, dans le cadre et aux fins des rapports contractuels établis entre les parties.

Le Code se veut un guide simple et concis de l'engagement du groupe COGECO en matière d'éthique et de ses principales conséquences pour les personnes qui font partie du groupe COGECO ou qui transigent avec les personnes morales ou entreprises du groupe COGECO.

Le Code n'a pas pour objet ou effet de couvrir toutes les éventualités, de remplacer ou modifier les politiques, procédures, règles ou directives spécifiques en vigueur concernant l'une ou l'autre des personnes morales ou entreprises du groupe COGECO, de limiter les droits de gestion ou de régie interne au sein du groupe COGECO, de se substituer à ou de soustraire à l'application de la loi, ou de remplacer l'exercice du bon sens et du discernement.

3. PRINCIPES

Les principes énoncés dans cette section ont pour but de résumer de façon aussi simple, claire et complète que possible l'application des valeurs fondamentales du groupe COGECO dans les divers aspects de la vie de l'entreprise. Sous chaque principe, on trouve une brève explication du principe, suivie des règles générales qui en découlent et d'exemples de comportements ou situations contraires au Code.

3.1 Premier principe : respect de la personne

Explication

Ce principe vise le respect des droits fondamentaux et des droits personnels. L'application de ce principe se fait non seulement conformément aux modalités prévues par la loi, **mais aussi en fonction de l'objectif général de traiter toute personne de façon juste, raisonnable, équitable et prudente en toutes circonstances.**

Règles générales

- Nous respectons la personne humaine, quelles que soient son origine, ses caractéristiques physiques, son orientation sexuelle, ses croyances, ses opinions, ou sa condition sociale, et nous ne tolérons pas la discrimination.
- Nous respectons l'honneur, la dignité et la réputation de la personne.
- Nous respectons la santé et la sécurité de la personne humaine et nous assumons individuellement et collectivement la responsabilité de faire en sorte que le milieu de travail soit sain et sécuritaire.
- Nous ne tolérons pas la violence, le harcèlement, l'intimidation ou toute autre forme de comportement abusif.
- Nous respectons l'objectif d'équité en matière d'emploi.
- Nous respectons la vie privée de la personne.

Exemples de comportements ou situations contraires au Code

- Recruter, embaucher, rémunérer, évaluer, mettre à pied, sanctionner ou congédier selon des critères discriminatoires.
- Communiquer ou propager, ou utiliser les moyens de communication de l'entreprise pour communiquer ou propager, des propos diffamatoires à l'endroit d'une personne physique ou morale.
- Causer une situation insalubre ou dangereuse dans le milieu de travail ou les activités de l'entreprise, ou un manquement aux règles de santé ou de sécurité, ou ne pas signaler à son supérieur une telle situation ou manquement dont on a personnellement connaissance.
- Ne pas signaler à son supérieur une condition physique, maladie ou symptôme dont on a personnellement connaissance et qui pose un risque d'accident ou de contamination dans le milieu de travail ou à l'extérieur du milieu de travail dans l'accomplissement du travail.
- Commettre, encourager, approuver ou cacher un acte de violence, de harcèlement, d'intimidation ou d'indécence dans le milieu de travail ou à l'extérieur du milieu de travail dans l'accomplissement du travail.
- Vendre, distribuer, consommer ou avoir en sa possession des drogues illicites ou des armes prohibées dans le milieu de travail, ou sur la propriété ou dans les véhicules de l'entreprise.
- Se présenter au travail ou conduire un véhicule de l'entreprise alors que ses facultés sont affaiblies par l'abus de substances, ou consommer des boissons alcoolisées pendant le travail.
- Communiquer ou utiliser des renseignements personnels sans droit ou à des fins personnelles.

3.2 Deuxième principe : respect de la clientèle

Explication

Ce principe est motivé par le lien privilégié que le groupe COGECO entretient avec sa clientèle et vise la clarté, l'honnêteté, l'intégrité, l'attention aux besoins, la diligence, l'efficacité et la courtoisie dans tous les rapports avec le client, ainsi que le respect de la personne à l'égard du client. L'application de ce principe se fait non seulement conformément aux modalités prévues par la loi et aux normes de service établies, **mais aussi en fonction de notre détermination à offrir un excellent service à la clientèle.**

Règles générales

- Nous respectons le client à la fois en tant que personne et en tant que consommateur de nos produits et services.
- Nos offres de produits et services et leurs modalités sont clairement établies et vérifiables par le client.
- Nous respectons nos engagements envers le client.
- Nos publicités et promotions présentent nos produits et services de manière franche et honnête.
- Nos contacts et nos communications avec le client sont toujours respectueux et courtois, même dans les circonstances où le client fait preuve d'un manque de respect ou de courtoisie envers nous.
- Nous nous appliquons à servir le client le mieux possible, avec diligence et efficacité.

Exemples de comportements ou situations contraires au Code

- Traiter un client selon des critères discriminatoires.
- Offrir à un client des considérations qui ne sont pas consignées au dossier du client ou qui diffèrent des offres de services dûment autorisées.
- Tromper délibérément un client.
- Autoriser ou communiquer des représentations fausses ou trompeuses sur les biens ou services de l'entreprise.
- Obtenir, communiquer, utiliser ou conserver des renseignements personnels sur un client sans droit, ou à des fins personnelles.
- Pénétrer dans les locaux d'un client sans son autorisation, ou pour des fins autres que les services requis par le client.
- Insulter, harceler, intimider ou dénigrer un client, ou utiliser un langage injurieux ou grossier dans une communication avec un client.
- Traiter avec un client alors que nos facultés sont affaiblies par l'abus de substances.

3.3 Troisième principe : respect de la collectivité

Explication

Ce principe vise la transparence, l'honnêteté, la diligence, l'efficacité et la courtoisie dans tous les rapports avec la collectivité, notamment les institutions, les groupes constitués et les instances collectives, et le respect de l'intérêt commun. L'application de ce principe se fait non seulement conformément aux modalités prévues par la loi, **mais aussi en fonction de l'objectif général d'intégration positive et harmonieuse de l'entreprise au sein de la collectivité.**

Règles générales

- Nous traitons avec les institutions, les groupes constitués, les instances collectives et leurs représentants de manière franche et honnête, avec efficacité et courtoisie, dans le respect des valeurs démocratiques, de la légalité et de l'intérêt commun.
- Nos contacts, communications et représentations auprès des institutions, des groupes constitués et des instances collectives pour le compte des personnes morales et entreprises du groupe COGECO se font dans le cadre de nos fonctions, devoirs et responsabilités au sein de l'entreprise.
- Nous nous assurons que les fins personnelles poursuivies lors de tout contact, communication ou représentation auprès d'une institution, groupe constitué ou instance collective soient clairement identifiées comme telles, soient licites, n'entrent pas en conflit avec les fins poursuivies par l'entreprise, et ne soient pas de nature à causer préjudice à l'entreprise.
- Nous reflétons les valeurs fondamentales d'intégrité, de respect d'autrui, d'attention aux besoins et de sens des responsabilités en ce qui concerne notre participation personnelle à la collectivité.
- Nous appuyons le développement économique, social et culturel du milieu dans lequel se trouve l'entreprise, dans le cadre et conformément aux politiques de l'entreprise applicables.
- Toute contribution en argent, en biens ou en services pour le compte ou aux frais de l'entreprise doit être documentée, conforme aux règles applicables en la matière et dûment autorisée.
- Nous nous appliquons à collaborer autant que possible, et conformément aux politiques et procédures de l'entreprise applicables, aux programmes établis qui visent l'avancement de la collectivité.

Exemples de comportements ou situations contraires au Code

- Entraver délibérément et sans droit les activités ou le fonctionnement d'une institution, groupe constitué ou instance collective.
- Tromper délibérément une institution, groupe constitué ou instance collective relativement aux affaires de l'entreprise.
- Solliciter, dans le cadre ou à l'occasion de ses fonctions, devoirs ou responsabilités au sein de l'entreprise, un avantage personnel d'une institution, groupe constitué ou instance collective.
- Faire ou autoriser une contribution politique illégale.
- Prétendre faussement ou donner à croire sans droit que l'entreprise appuie, finance ou approuve une démarche, une prise de position ou un intérêt de nature personnelle.
- Autoriser, verser ou cacher des commissions illicites, ristournes, pots-de-vin ou avantages en argent ou en biens ou services à toute personne.
- Corrompre un fonctionnaire, un officier public ou un représentant élu.
- Autoriser, encourager ou participer sciemment à une entreprise illégale.

3.4 Quatrième principe : respect de l'environnement

Explication

Ce principe vise l'accomplissement par l'entreprise d'activités qui ne constituent pas une exploitation indue de l'environnement, et qui sont réalisées par ailleurs de manière responsable à l'égard du patrimoine naturel. L'application de ce principe se fait non seulement conformément aux modalités prévues par la loi, **mais aussi en fonction de l'objectif général de préservation du patrimoine naturel pour l'avenir.**

Règles générales

- Nous veillons à ce que toutes les activités de l'entreprise respectent les règles applicables en matière d'environnement.
- Nous devons signaler à un supérieur tout changement d'activité ou de circonstance susceptible de comporter un risque nouveau ou accru pour l'environnement.
- Nous devons signaler à un supérieur toute utilisation, traitement, transport, ou entreposage de matières ou de substances toxiques ou dangereuses impliquant l'entreprise, ses immeubles, ses locaux ou ses véhicules, et qui n'a pas fait préalablement l'objet des autorisations ou certificats requis.
- Nous nous appliquons à collaborer autant que possible, et conformément aux politiques et procédures de l'entreprise applicables, aux programmes de recyclage et autres programmes collectifs visant la protection ou l'amélioration de l'environnement.

Exemples de comportements ou situations contraires au Code

- Cacher un problème de conformité aux lois de l'environnement.
- Décharger ou jeter des rebuts en contravention des règles applicables.
- Polluer ou causer un risque environnemental dans les locaux, les véhicules ou les terrains de l'entreprise, ou dans tout autre local ou terrain.

3.5 Cinquième principe : respect de l'entreprise et de ses intérêts

Explication

Ce principe vise la préservation de l'intégrité et du meilleur intérêt des personnes morales et entreprises du groupe COGECO, notamment en ce qui a trait à leur réputation, leur position concurrentielle, leurs droits et éléments d'actif, leurs systèmes, leurs données et rapports internes ou externes, à la protection des renseignements confidentiels, et à l'absence de tout conflit d'intérêt et de tout délit d'initié. L'application de ce principe se fait non seulement conformément aux modalités prévues par la loi, **mais aussi en fonction de l'objectif général d'honnêteté, de transparence, de loyauté et d'efficacité dans les rapports des personnes avec l'entreprise.**

Règles générales

- Nous observons le devoir d'honnêteté, de loyauté et de transparence dans le cadre de l'exercice de fonctions, devoirs ou responsabilités au sein de l'entreprise.
- Nous devons préserver et rehausser, à tous égards, le meilleur intérêt de l'entreprise et sa réputation.
- Nous ne devons poser aucun geste susceptible de nuire à la position concurrentielle de l'entreprise.
- Nous respectons et protégeons le secret de l'information confidentielle et le secret professionnel, et nous reconnaissons notre devoir de discrétion à cet égard, sous réserve seulement des modalités ou exceptions résultant de la loi.
- Nous respectons les règles de divulgation des renseignements financiers et autres renseignements importants régies par les autorités de valeurs mobilières et nous nous assurons que toute divulgation de ces renseignements est autorisée et publiée conformément à la politique de divulgation applicable au sein de l'entreprise.
- Nous ne devons commettre aucun délit d'initié et nous devons respecter la politique en vigueur au sein de l'entreprise pour les opérations d'initiés.
- Nous évitons les situations de conflits d'intérêts, ou les situations où il y a apparence ou perception de conflit d'intérêts, et signalons de telles situations sans délai à notre supérieur. Un conflit d'intérêts se produit lorsque les intérêts personnels ou privés d'une personne entrent, ou pourraient sembler entrer, en conflit avec les intérêts des personnes morales ou entreprises du groupe COGECO, ou encore lorsqu'un employé prend des mesures ou a des intérêts qui l'empêchent de faire son travail avec efficacité et objectivité.
- Nous n'acceptons aucun cadeau ou avantage, notamment sous forme de divertissement ou d'hospitalité, sauf ceux de nature modeste et usuelle qui n'entachent pas notre intégrité ou notre indépendance ou qui n'influent pas sur les décisions que nous pourrions avoir à prendre pour le compte d'une personne morale ou d'une entreprise du groupe COGECO, conformément à la politique du groupe COGECO en matière de cadeaux et autres avantages.
- Nous payons nos propres frais de déplacement et de logement lorsque nous nous déplaçons à l'extérieur de Montréal pour rencontrer un fournisseur ou un fournisseur éventuel, qui nous sont remboursés par la personne morale ou l'entreprise applicable du groupe COGECO, conformément à la politique du groupe COGECO en matière de dépenses pour fins d'affaires.
- Nous ne concluons aucune opération avec une entreprise dans laquelle, ou dans un membre du groupe de laquelle, nous-mêmes ou un membre de notre famille avons une participation qui est importante ou qui dépasse 5 %.

- Nous n'avons aucun intérêt financier important dans un concurrent d'une personne morale ou d'une entreprise du groupe COGECO, ne fournissons aucun service à un tel concurrent et n'exerçons aucune activité (qu'il s'agisse ou non d'une activité commerciale ou d'une activité qui n'entraîne aucun intérêt financier) pour le compte d'un tel concurrent.
- Nous embauchons des membres de notre parenté seulement en suivant le processus d'embauche standard et signalons la situation au service des ressources humaines.
- Nous signalons à un supérieur l'existence et la nature d'une enquête policière, procédure judiciaire ou sanction administrative ou judiciaire qui nous implique et qui risque de nuire à l'accomplissement de nos devoirs, fonctions ou responsabilités au sein de l'entreprise.
- Nous respectons et préservons, à tous égards, la propriété intellectuelle, les biens et les autres éléments d'actif de l'entreprise.
- Nous ne devons sous aucun prétexte nous approprier ou détourner des biens ou services de l'entreprise, ou nous servir des biens ou services de l'entreprise pour procurer un avantage à une personne qui n'y a pas droit.
- Nous devons nous assurer que l'information et les rapports que nous produisons dans le cadre de nos fonctions, devoirs et responsabilités à l'égard de l'entreprise sont véridiques et ne comportent pas d'inexactitudes ou de commentaires susceptibles d'induire en erreur sur la condition de l'entreprise ou l'objet du rapport.

Exemples de comportements ou situations contraires au Code

- Occuper un emploi ou des fonctions à temps partiel ou exercer des responsabilités pour une personne qui n'est pas une personne morale ou une entreprise du groupe COGECO qui est incompatible ou nuisible à l'accomplissement des devoirs, fonctions ou responsabilités au sein de l'entreprise, ou qui constitue un conflit d'intérêts.
- Utiliser le temps de travail, les locaux ou les ressources de l'entreprise, y compris les ressources informatiques, à des fins illicites ou contrairement aux politiques et procédures de l'entreprise applicables.
- Offrir un emploi d'été ou autre à un membre de sa famille sans l'autorisation du service des ressources humaines.
- Donner accès, communiquer ou discuter les listes de clients ou de fournisseurs, les stratégies de vente, les plans de marketing, les données de ventes et parts de marché, ou tout autre secret commercial, à des personnes qui n'y ont pas droit, notamment à un concurrent ou à une personne liée à un concurrent.
- Communiquer avec les médias pour le compte ou au sujet de l'entreprise sans être un porte-parole autorisé, ou contrairement aux politiques et procédures de l'entreprise applicables.
- Profiter soi-même ou faire profiter une autre personne d'un renseignement d'initié.
- Ne pas signaler un conflit d'intérêts dans lequel nous sommes, ou prévoyons être, impliqués.
- Falsifier ou approuver la falsification de registres, comptes, données ou rapports de l'entreprise.
- Permettre que des biens, systèmes ou services de l'entreprise soient pris ou utilisés sans droit, endommagés ou dilapidés, ou ne pas le signaler à un supérieur lorsque l'on en a personnellement connaissance.
- Utiliser ou permettre l'utilisation des marques de commerce ou autre propriété intellectuelle de l'entreprise contrairement aux politiques et procédures de l'entreprise applicables.
- Accepter ou recevoir toute commission illicite, ristourne ou pot-de-vin en argent, en biens ou en services.

3.6 Sixième principe : respect de la loi

Explication

Ce principe vise la conformité aux lois, règlements, décrets, ordonnances et jugements applicables. L'application de ce principe se fait non seulement conformément aux modalités prévues par la loi elle-même, **mais aussi en fonction de l'objectif général de respecter l'intérêt public, les valeurs démocratiques et la primauté du droit.**

Règles générales

- Nous veillons à ce que les activités et gestes de l'entreprise soient conformes à la loi à tous égards importants; en cas de doute, nous utilisons les ressources appropriées pour obtenir les avis requis et veillons à ce que les renseignements fournis soient vrais et complets.
- Nous nous assurons que les personnes morales et les entreprises du groupe COGECO se conforment aux lois et aux règlements en matière de valeurs mobilières, aux normes comptables, aux contrôles comptables et aux pratiques de vérification applicables.
- Nous nous assurons, dans le cadre de nos fonctions, devoirs et responsabilités au sein de l'entreprise, que toutes les déclarations et remises aux autorités fiscales, et que tous les renseignements qui servent à cette fin, soient soumis dans les délais et soient complets et exacts.
- Nous ne tolérons aucune activité, comportement, action ou omission qui constitue une infraction criminelle.
- Nous ne tolérons aucune activité, comportement, action ou omission qui constitue un abus de droit manifeste, ou qui a pour but de causer préjudice sciemment et sans droit à une personne physique ou morale.

Exemples de comportements ou situations contraires au Code

- Comploter pour fixer les prix ou autres modalités de l'offre d'un produit ou service de l'entreprise, ou pour réduire indûment la concurrence dans l'offre d'un produit ou service de l'entreprise.
- Commettre une fraude ou une erreur délibérée dans la tenue des registres financiers d'une personne morale ou d'une entreprise du groupe COGECO.
- Ne pas inscrire les frais et les éléments de passif et ne pas présenter la situation financière de façon complète et fidèle.
- Faire une déclaration fausse ou inexacte au sujet d'un élément qui figure dans les états financiers ou les rapports financiers d'une personne morale ou d'une entreprise du groupe COGECO.
- Autoriser le refus ou refuser soi-même de se conformer à une loi, un règlement, un décret, une ordonnance ou un jugement définitif dans le cadre de ses fonctions, devoirs ou responsabilités au sein de l'entreprise.
- Fournir des renseignements faux ou trompeurs dans le but de cacher une infraction.
- Utiliser des renseignements sur des infractions ou actes illégaux à des fins illicites ou à des fins personnelles.
- Télécharger ou communiquer du matériel pornographique ou tout autre matériel illicite, ou utiliser les moyens de communication de l'entreprise, ou identifiés à l'entreprise, à cette fin.

3.7 Septième principe : respect des normes commerciales

Explication

Ce principe vise l'observation des normes commerciales et réglementaires applicables aux personnes morales et aux entreprises du groupe COGECO et à leurs rapports avec les autres entreprises et les organismes de réglementation. L'application de ce principe se fait non seulement conformément aux normes en vigueur, **mais aussi en fonction de l'objectif général de rejoindre autant que possible les meilleures pratiques d'affaires suivies dans chaque domaine d'activité.**

Règles d'application générale

- Nous ne faisons usage d'aucune pratique prohibée ou déloyale dans la poursuite des activités commerciales de l'entreprise.
- Nous veillons à ce que tous les engagements, opérations commerciales, effets de commerce, remises d'argent ou fournitures de biens ou services impliquant l'entreprise soient clairement documentés et dûment consignés dans les systèmes comptables de l'entreprise.
- Nous concluons des contrats ou engagements liant l'entreprise uniquement dans le cadre de nos fonctions, devoirs et responsabilités au sein de l'entreprise, à l'intérieur des niveaux d'autorisation prescrits, et conformément aux politiques et procédures de l'entreprise applicables.
- Nous respectons les engagements validement conclus de l'entreprise.
- Nos pratiques commerciales se conforment aux normes réglementaires applicables à nos activités.
- Nos approvisionnements en biens et services sont conclus sur la base de considérations commerciales et concurrentielles, avec l'objectif de maximiser la valeur pour l'entreprise.

Exemples de comportements ou situations contraires au Code

- Répandre sciemment des informations fausses sur les produits ou services d'un concurrent.
- Réaliser des opérations commerciales illicites, ou participer au marché noir de biens ou services.
- Produire ou autoriser des rapports faux ou trompeurs aux autorités de réglementation.
- Utiliser le chantage ou tout autre moyen illégal dans les rapports commerciaux.
- Négocier ou conclure un engagement pour le compte de l'entreprise sur la base de représentations ou garanties que l'on sait être fausses ou trompeuses.
- Conclure des engagements avec des consultants, fournisseurs ou sous-traitants en contravention des politiques et procédures de l'entreprise applicables en matière d'impartition, ou sans vérification préalable des compétences et aptitudes, ou pour des considérations illicites.

3.8 Huitième principe : respect des politiques et procédures de l'entreprise

Explication

Ce principe vise l'observation des politiques et procédures de l'entreprise en vigueur au sein de l'entreprise. L'application de ce principe se fait non seulement conformément aux dispositions précises de ces politiques et procédures, mais aussi en fonction de l'objectif général de cohérence, de discipline et de rigueur dans la conduite des activités de l'entreprise.

Règles générales

- Nous nous assurons de prendre connaissance des politiques et procédures de l'entreprise et de leurs modifications, publiées par les moyens de communication interne de l'entreprise, et qui s'appliquent dans le cadre de nos fonctions, devoirs ou responsabilités au sein de l'entreprise.
- Nous nous conformons non seulement à la lettre mais aussi à l'esprit des politiques et procédures de l'entreprise applicables de façon à ce que l'objectif visé soit respecté à tous égards et en toutes circonstances.
- Nous signalons à un supérieur tout problème réel d'interprétation ou d'application pratique d'une politique ou procédure de l'entreprise applicable et nous nous appliquons à en obtenir la solution de façon honnête et diligente.
- Nous nous assurons que toute dérogation requise à une politique ou procédure de l'entreprise applicable dans un cas particulier est pleinement et honnêtement justifiée, est dûment signalée et est approuvée par l'autorité compétente au sein de l'entreprise.
- Nous nous assurons que les politiques et procédures de l'entreprise internes qui n'ont pas fait l'objet d'une divulgation publique ne soient communiquées et accessibles qu'aux personnes qui y sont assujetties.

Exemples de comportements ou situations contraires au Code

- Appliquer une règle ou exigence contenue dans une politique ou procédure de l'entreprise de façon inégale, incomplète ou variable.
- Contourner délibérément une règle ou exigence contenue dans une politique ou procédure de l'entreprise.
- Communiquer une politique ou procédure de l'entreprise interne à un concurrent.

4. SIGNALEMENT D'UNE VIOLATION ET ENQUÊTE

La conformité au Code exige tout d'abord la collaboration et la vigilance de toutes les personnes qui y sont assujetties. Nous vous invitons à discuter de toute violation ou violation perçue du Code avec les personnes appropriées indiquées ci-dessous et à signaler sans délai les violations possibles du Code ou encore vos soupçons ou vos préoccupations au moyen de la ligne téléphonique sans frais confidentielle ou du site Web sécurisé décrits ci-dessous. Vous pouvez le faire de bonne foi sans avoir peur des représailles.

4.1 Analyse et consultation

L'application du Code à des situations particulières ou dans des circonstances précises peut soulever un débat, des questions d'interprétation ou des difficultés d'ordre pratique. En cas de doute, il y a lieu de se poser d'abord les questions suivantes : a) quels sont les principes et règles pertinents et est-ce que j'en comprends bien le but ? b) y a-t-il une incompatibilité entre le comportement ou la situation en cause et la lettre ou l'esprit des principes et règles pertinents? c) ma conclusion est-elle la même si je me mets à la place des autres personnes en cause? d) ma famille, mes amis, mes voisins ou mes collègues auraient-ils le même point de vue? e) suis-je suffisamment à l'aise avec ma conclusion pour qu'elle soit connue publiquement et que je puisse la défendre publiquement en toute honnêteté? f) est-ce que je prévois que la situation ou le comportement en cause aura des conséquences négatives pour COGECO ou toute personne morale ou entreprise du groupe COGECO? g) en fin de compte, ai-je le sentiment d'avoir accompli mon devoir en toute intégrité?

Dans le cadre de votre analyse, vous pourriez souhaiter consulter l'une des personnes suivantes selon le type et la nature des renseignements dont vous avez besoin :

- Si vous avez besoin de renseignements généraux, vous pouvez consulter votre directeur ou superviseur immédiat ou, s'il s'agit d'une question que vous ne pensez pas pouvoir discuter avec cette personne, la personne qui occupe l'échelon hiérarchique suivant.
- Si vous avez besoin d'éclaircissements sur des questions relatives à la comptabilité, aux contrôles comptables internes ou à la vérification, vous pouvez consulter la directrice principale, vérification interne.
- Si vous avez besoin d'éclaircissements sur des questions relatives à l'emploi et au milieu de travail, vous pouvez consulter le représentant des ressources humaines désigné de la personne morale ou de l'entreprise du groupe COGECO visé.
- Si vous avez besoin d'éclaircissements sur des questions juridiques ou des questions relatives à la portée ou à l'effet d'un contrat, vous pouvez consulter le vice-président, chef des affaires juridiques et secrétaire.

Si vous avez toujours des doutes, des préoccupations ou des soupçons après cette analyse ou cette consultation, l'étape suivante est de les signaler immédiatement.

4.2 Signaler une violation du Code

L'employé, l'administrateur, le dirigeant, le représentant, le mandataire, le consultant ou le sous-traitant (l'« auteur du signalement») qui a des raisons de soupçonner une violation du Code ou qui a des préoccupations au sujet de questions relatives à la comptabilité, aux contrôles comptables internes ou à la vérification, doit les signaler sans délai au moyen de la ligne téléphonique sans frais confidentielle ou du site Web sécurisé suivants, qui sont exploités par un tiers indépendant, Clearview, et qui sont accessibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

a) PAR TÉLÉPHONE

Canada (sans frais) : **1-877-706-2640**

Portugal (sans frais) : **800-827-692**

b) PAR COURRIER ÉLECTRONIQUE : **<http://www.clearviewconnects.com>**

Les signalements faits au moyen de la ligne téléphonique externe ou du site Web (collectivement, la « ligne externe ») doivent, dans la mesure du possible, être clairs et détaillés et donner des renseignements précis et pertinents sur, entre autres choses, la date, l'endroit, l'auteur de la violation, les témoins, les montants, etc. afin de permettre une enquête approfondie.

Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de la ligne externe et du site Web, veuillez consulter le Guide d'utilisation de la ligne d'éthique.

Vous pouvez toujours à tout moment, si vous le préférez, signaler directement une violation du Code d'éthique à COGECO en communiquant avec la directrice principale, vérification interne ou avec le vice-président, chef des affaires juridiques et secrétaire.

4.3 Protection contre le congédiement et les représailles

Les signalements et l'identité de leur auteur demeureront confidentiels, dans la pleine mesure possible, à l'intérieur des limites imposées par la loi et la nécessité d'effectuer une enquête approfondie.

Les personnes qui signalent de bonne foi une violation éventuelle du Code ou leurs soupçons ou leurs préoccupations à cet égard seront protégées d'un congédiement ou de représailles de quelque nature que ce soit.

4.4 Enquête

Les signalements faits au moyen de la ligne externe seront examinés au départ par deux personnes, la directrice principale, vérification interne et le vice-président, chef des affaires juridiques et secrétaire.

Si les soupçons ou les préoccupations concernent les fonctions de vérification interne ou des affaires juridiques, ils ne seront pas examinés par la personne responsable du service en question.

La directrice principale, vérification interne, sera l'examinatrice principale de tous les signalements reçus, sauf si les soupçons ou les préoccupations qui y sont exprimés ont trait à la vérification interne, auquel cas, exceptionnellement, le vice-président, chef des affaires juridiques et secrétaire sera l'examineur principal.

Lorsqu'elle reçoit un signalement, la directrice principale, vérification interne, (i) établira s'il se rapporte effectivement au Code et (ii) évaluera la substance et la nature de la violation éventuelle, des soupçons ou des préoccupations afin d'établir si une vérification interne ou externe est requise.

Si elle juge qu'une enquête est nécessaire ou appropriée, la directrice principale, vérification interne dirigera l'enquête ou la confiera à une autre personne. La directrice principale, vérification interne ou cette autre personne pourra utiliser tous les moyens appropriés dans les circonstances aux fins de cette enquête, sous réserve des lois applicables. La directrice principale, vérification interne conservera la responsabilité de superviser l'enquête afin de s'assurer que le problème est réglé adéquatement et rapidement.

La directrice principale, vérification interne conservera les registres de tous les signalements reçus ainsi que l'état et les résultats de l'enquête, sauf si le vice-président, chef des affaires juridiques et secrétaire est l'examineur principal.

5. SANCTIONS

Une violation démontrée du Code peut entraîner des sanctions en vertu des lois applicables ou d'une autre manière. Les sanctions varient selon les circonstances et peuvent comprendre des mesures disciplinaires, par exemple le congédiement lorsque le contrevenant est un employé, l'annulation ou le non-renouvellement d'un contrat lorsque le contrevenant est un consultant ou un sous-traitant et le recouvrement de biens ou de sommes dues à une personne morale ou à une entreprise du groupe COGECO. Dans certains cas, par exemple s'il s'agit d'une infraction criminelle, il pourrait être nécessaire de déposer une plainte auprès des autorités compétentes.

Un employé pourrait également faire l'objet de mesures disciplinaires s'il incite d'autres personnes à violer le Code, s'il cache une violation connue, s'il refuse de collaborer à une enquête en cours à l'égard d'une violation possible du Code ou s'il empêche une vérification, s'il accuse sciemment, mais faussement, un autre employé d'une violation ou s'il exerce des représailles à l'encontre d'une personne qui a signalé ou qui soupçonne une violation.

6. COMMUNICATION DU CODE

Tous les employés reçoivent et sont tenus de confirmer, au moment de leur entrée en service et chaque année par la suite, dans le cadre de leur évaluation de rendement annuelle, qu'ils en comprennent les dispositions. Pour ce faire, ils signent une attestation qui est conservée dans leur dossier personnel.

7. POLITIQUES ET AUTRES DOCUMENTS CONNEXES

- Supplément au Code d'éthique du Groupe COGECO – Processus interne
- Ligne d'éthique – Guide d'utilisation
- Chartes du conseil d'administration, du comité de vérification et du comité de gouvernance
- Politique relative aux opérations d'initiés
- Politique en matière d'environnement
- Politique en matière de divulgation