Connecter les gens d'ici

Rapport 2021 sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance

ROGERS MC

Table des matières

Introduction

À propos du présent rapport 3

Messages de la direction 5

Qui nous sommes 7

Notre approche relative aux facteurs ESG 11

Société

Excellence client 15
- Expérience client 16
- Leadership en matière de réseau 19
- Inclusion numérique 22

Membres de l'équipe et culture 24
- Recrutement et perfectionnement des talents 25
- Inclusion et diversité 27
- Sécurité et bien-être 31
- Engagement du personnel 33

Autonomisation de la communauté 35
- Engagement communautaire 36
- Peuples autochtones 39

Environnement

Gérance environnementale 42
- Changements climatiques et efficacité énergétique 44
- Gestion des déchets 47

Gouvernance

Leadership conscient 51
- Gouvernance et gestion des risques relatives aux facteurs ESG 52
- Approvisionnement responsable 55
- Confidentialité des données et cybersécurité 57
- Répercussions socio-économiques 62

Annexes 64
- Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières 65
- Rapport de mission d'assurance externe 66

Documents de soutien supplémentaires :

Rapport d'impact social

Rapport du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques

Données supplémentaires sur les facteurs ESG

01

Introduction

À propos du présent rapport

Notre approche et notre portée

Sauf indication contraire, la portée de l'information visée par le présent rapport concerne les activités de Rogers Communications au Canada pour l'exercice clos le 31 décembre 2021. Le Rapport sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) résume notre travail en matière de facteurs ESG en 2021 ainsi que les progrès que nous avons réalisés pour nous attaquer aux questions cernées dans le cadre de la mobilisation de nos parties prenantes. Nous publions un tel rapport chaque année. Vous pouvez consulter les rapports précédents à l'adresse https://aproposde.rogers.com/notre-contribution/les-grandes-entreprises-sont aussi-de-grands-citoyens/.

Notre équipe ESG est responsable de la collecte et de la présentation des renseignements contenus dans le présent rapport. Nous nous assurons que tout le contenu est exact à tous les égards importants, validé par un vaste éventail de spécialistes internes provenant de l'ensemble de la Société, et examiné par la direction. Tous les montants sont exprimés en dollars canadiens, sauf indication contraire.

Les termes *« nous », « notre », « nos », « Rogers », « Rogers Communications » et « la Société »* désignent Rogers Communications Inc. et ses filiales. L'acronyme *RCI* s'entend de l'entité juridique Rogers Communications Inc., à l'exclusion de ses filiales. Rogers détient également des participations dans divers placements et entreprises.

Rogers$_{MC}$ et les noms de marque associés sont des marques de commerce, ou utilisées sous licence, de Rogers Communications Inc. ou d'une société de son groupe. Tous les autres noms de marque, logos et marques sont des marques de commerce et/ou des œuvres protégées par le droit d'auteur appartenant à leurs titulaires respectifs.
© 2022 Rogers Communications

Normes relatives aux rapports

Afin de nous guider dans l'établissement de notre Rapport ESG, nous avons utilisé la Global Reporting Initiative (GRI), le Sustainability Accounting Standards Board (SASB), le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) et les Objectifs de développement durable de l'ONU (ODD de l'ONU).

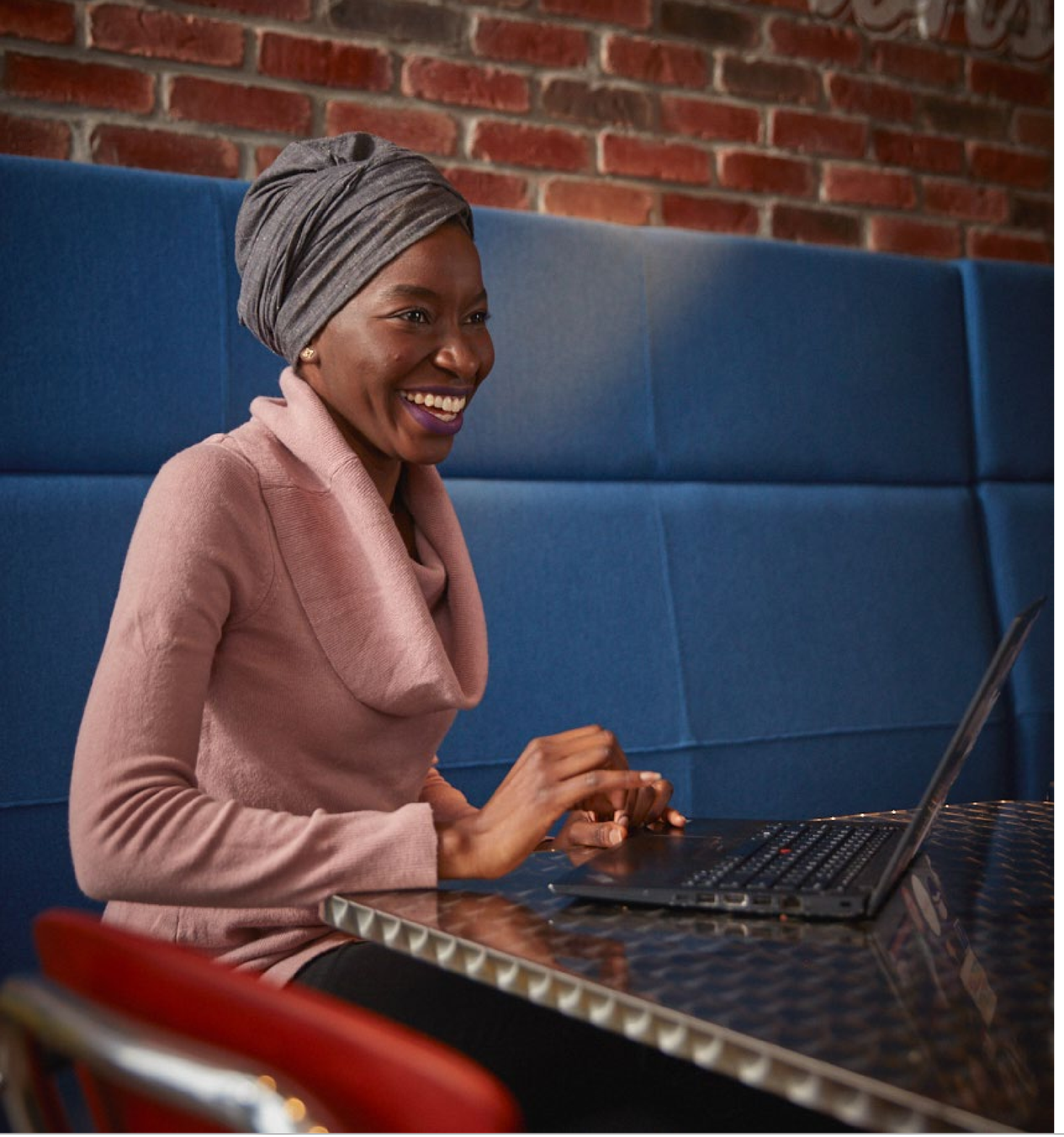
Selon notre autodéclaration, notre Rapport ESG 2021 a été préparé conformément aux exigences de base en matière de rapports de la GRI, en ce qui concerne les normes relatives au rapport du SASB, et tient compte de notre engagement à réaliser des progrès vers les ODD de l'ONU. Veuillez consulter les Données supplémentaires sur les facteurs ESG 2021 qui présentent les définitions des questions importantes, l'indice ESG, le tableau des données relatives aux facteurs ESG et le glossaire.

Veuillez également consulter le rapport 2021 du GIFFC pour obtenir nos informations relatives au climat.

Nos questions importantes concernant les facteurs ESG

Voici un résumé de notre perception des répercussions de nos activités au sein ou à l'extérieur de Rogers. Pour consulter les définitions de nos questions importantes, veuillez consulter les Données supplémentaires sur les facteurs ESG 2021.

Dimensions	Pilier	Question importante
Société	Excellence client	Expérience client
		Leadership en matière de réseau
		Inclusion numérique
	Membres de l'équipe et culture	Recrutement et perfectionnement des talents
		Inclusion et diversité
		Sécurité et bien-être
		Engagement du personnel
	Autonomisation de la communauté	Engagement communautaire
		Peuples autochtones
Environnement	Gérance environnementale	Changements climatiques et efficacité énergétique
		Gestion des déchets
Gouvernance	Leadership conscient	Gouvernance et gestion des risques relatives aux facteurs ESG
		Approvisionnement responsable
		Confidentialité des données et cybersécurité
		Répercussions socio-économiques



Assurance externe

Les services de KPMG ont été retenus pour fournir une assurance limitée sur certains indicateurs identifiés par ce symbol ✪ pour l'exercice clos le 31 décembre 2021. Reportez-vous à la page 66 pour trouver le rapport indépendant de mission d'assurance limitée de KPMG.

À propos des énoncés prospectifs

Le présent Rapport ESG contient des « renseignements prospectifs » et des « énoncés prospectifs », au sens des lois sur les valeurs mobilières en vigueur (dans leur ensemble, les « renseignements prospectifs »), ainsi que des hypothèses concernant, notamment, notre rendement sur les plans social, environnemental et économique au Canada. Ces renseignements et ces hypothèses comprennent, notamment, des énoncés sur nos objectifs et nos stratégies pour les atteindre ainsi que des énoncés sur nos opinions, plans, attentes, prévisions, estimations ou intentions.

Les énoncés prospectifs :

- Incluent habituellement des termes comme « prévoir », « supposer », « croire », « avoir l'intention de », « estimer », « planifier », « projeter », « objectifs », « perspectives », « cibles » et d'autres expressions semblables.
- Comprennent les conclusions, prévisions et projections fondées sur nos estimations, attentes et hypothèses actuelles ainsi que sur d'autres facteurs que nous avons jugés raisonnables au moment de leur formulation, mais qui pourraient se révéler incorrects.

Il est recommandé aux lectrices et lecteurs de ne pas se fier indûment à ces énoncés prospectifs, puisque divers facteurs pourraient faire en sorte que les événements et les résultats ultérieurs réels pourraient différer grandement de ceux qui sont formulés dans les renseignements prospectifs.

En conséquence, le présent Rapport ESG entre dans la portée de l'avis de non-responsabilité et demeure assujetti aux hypothèses et aux facteurs de risque indiqués dans le Rapport annuel 2021 de Rogers, lequel a été déposé auprès des autorités en valeurs mobilières et est accessible sur les sites web sedar.com, sec.gov. et investisseurs.rogers.com.

Les renseignements prospectifs du présent Rapport ESG décrivent nos attentes en date de la publication de ce rapport, et pourraient changer avec le temps. Sauf si la loi l'exige, Rogers décline toute intention et obligation de mettre à jour ou de réviser les renseignements prospectifs. Les mises en garde formulées aux présentes visent l'ensemble des renseignements prospectifs contenus dans le présent rapport.

Messages de la direction

Message du président et chef de la direction

Depuis plus de 60 ans, Rogers est fière d'aider les gens d'ici à rester connectés, tout en contribuant à bâtir un pays fort et prospère. Que ce soit en lançant de nouvelles technologies, en offrant un service à la clientèle exceptionnel, en investissant dans les meilleurs réseaux ou en redonnant à nos communautés, nous montrons par nos actions que nous avons à cœur l'avenir du pays.

Rogers s'estime bien chanceuse d'être dans la vie de millions de Canadiennes et Canadiens; chaque membre de notre équipe s'affaire non seulement à stimuler la croissance au sein de l'entreprise, mais aussi à avoir une incidence positive sur notre clientèle, nos communautés, et nos actionnaires.

Dans le cadre de cet engagement continu, nous souhaitons que nos efforts aient une incidence significative sur tous les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Notre Rapport ESG 2021 montre les progrès mesurables que nous avons accomplis. Nous nous rapprochons de nos objectifs consistant à renforcer nos réseaux, à combler le fossé numérique, à investir dans la jeunesse, à assurer une bonne gérance environnementale et à promouvoir les meilleures pratiques dans toute l'entreprise.

Dans le cadre de notre alliance avec Shaw, nous nous appuierons sur le legs entrepreneurial important de nos entreprises canadiennes toutes les deux fondées par des familles, et nous tirerons parti de l'union de nos forces pour en offrir encore plus à nos communautés, à notre clientèle et à nos équipes.

Étendre nos réseaux et combler le fossé numérique

Nous avons accéléré les investissements en matière de 5G et de large bande, et nous mettons en place l'infrastructure numérique vitale pour le grand public et les entreprises. Nous aidons à combler l'écart entre les communautés rurales et urbaines, et à offrir une connectivité essentielle en étendant nos réseaux câblés et sans-fil à encore plus de foyers au pays.

Nous effectuons les investissements adéquats à long terme dans nos réseaux pour bâtir un pays véritablement connecté; non seulement dans les régions urbaines et suburbaines, mais aussi dans les communautés rurales, éloignées et autochtones. Grâce à des investissements directs et au soutien de nos partenaires gouvernementaux, nous étendons avec fierté nos réseaux au pays, notamment dans les régions éloignées de la Colombie-Britannique comme la route des larmes, et dans plus d'une centaine de communautés de l'Est de l'Ontario, en partenariat avec le Réseau régional de l'Est ontarien (RREO).

Pour combler davantage le fossé numérique, nous avons élargi l'admissibilité de *Branché sur le succès*MC, notre programme Internet haute vitesse à faible coût, maintenant offert à plus de 750 000 personnes dans notre zone de couverture. Ce programme essentiel s'adresse maintenant aux personnes qui reçoivent une aide au revenu ou des prestations d'invalidité ainsi qu'aux personnes âgées qui touchent le Supplément de revenu garanti fédéral.

Investir dans la jeunesse et faire résonner les voix en quête d'équité

Notre fondateur Ted Rogers croyait que l'éducation a le pouvoir de changer la trajectoire de vie des jeunes. En son honneur, nous avons décerné des Bourses d'études Ted Rogers à de jeunes Canadiennes et Canadiens qui poursuivent leurs études postsecondaires et avons remis des centaines de dons à des organismes qui aident les jeunes à acquérir des habiletés fondamentales et des compétences scolaires. Ces investissements donnent les moyens aux jeunes, particulièrement celles et ceux issus de groupes en quête d'équité, de libérer leur plein potentiel.

Nos investissements du Groupe de Fonds Rogers continuent de cibler des causes qui amplifient la diversité des voix et des récits partout au pays. Nous avons remis 23 millions de dollars en bourses et en investissements pour soutenir la production indépendante de films, de documentaires et de contenu pour les services de câblodistribution au pays. L'accent a été mis sur le soutien apporté en 2021 aux créatrices et créateurs noirs, autochtones et racisés.

Protéger l'environnement et intégrer les facteurs ESG au sein de notre entreprise

Afin de bâtir un avenir solide pour la prochaine génération, nous devons protéger l'environnement. La gérance environnementale est déjà partie intégrante de nos activités commerciales et deviendra encore plus profondément ancrée dans nos pratiques alors que nous nous efforçons de devenir plus écoénergétiques et de réduire le gaspillage. Nous mettons tout en œuvre pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre et notre empreinte écologique, et détourner les déchets des sites d'enfouissement. Nos efforts nous ont permis encore une fois cette année de faire de Rogers l'un des employeurs les plus écoresponsables du Canada.

Les facteurs ESG touchent tous les secteurs de l'entreprise. Nous respectons les normes d'éthique les plus élevées dans l'ensemble de nos activités et favorisons la responsabilisation quant à nos politiques, à notre surveillance et à nos systèmes. Cela se reflète dans notre façon de communiquer en toute transparence, de cerner et de gérer les risques dans notre chaîne

d'approvisionnement, de protéger les données et la vie privée de la clientèle, et de prendre des mesures concrètes pour assurer la diversité des fournisseurs et l'approvisionnement responsable.

En tant que fier membre du Pacte mondial des Nations Unies et chef de file en matière d'ESG, nous continuerons d'harmoniser nos pratiques avec celles du Pacte, de mesurer nos progrès et de les communiquer de façon transparente.

Nous croyons que notre pays recèle un grand potentiel et maintenons notre engagement à avoir une incidence mesurable et positive à l'échelle nationale pour les générations à venir. Les investisseurs, la population, les membres de l'équipe et les gouvernements exigent davantage des entreprises canadiennes. Dans cette optique, Rogers va continuer de dépasser les attentes, comme elle le fait depuis plus de 60 ans.

Tony Staffieri
Président et chef de la direction

Message de la présidente du Comité ESG du conseil d'administration

Lorsque mon père Ted Rogers a fondé notre entreprise il y a plus de 60 ans, il s'était engagé à bâtir un pays encore plus solide. Pour y parvenir, il a misé sur la croissance de notre entreprise, l'innovation pour connecter les gens d'ici et l'influence positive que nous pouvons avoir au sein de nos communautés.

Depuis le début de 2021, j'ai le privilège de présider le Comité ESG du conseil d'administration. Notre rôle est de surveiller et d'orienter les efforts de l'entreprise en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance, notamment la production de rapports ESG respectant les normes les plus élevées pour nos actionnaires, notre clientèle et les parties prenantes.

C'est avec fierté que nous partageons de façon encore plus transparente le cadre de notre Rapport ESG 2021 qui montre les progrès que nous faisons en ce qui concerne nos engagements de longue date : garder le pays connecté, redonner aux communautés, assurer une bonne gérance environnementale, soutenir les communautés en quête d'équité, et faire preuve d'imputabilité et de transparence.

Assurer la sécurité des membres de notre équipe et promouvoir l'inclusion

Tout au long de 2021, soit la deuxième année de la pandémie, nous avons continué de promouvoir le bien-être et la sécurité de nos équipes afin qu'elles puissent continuer de servir notre clientèle, nos communautés et nos actionnaires. Nous croyons que tout le monde devrait être à l'aise d'être soi-même au travail et se sentir soutenu et inclus au sein de l'équipe.

C'est pourquoi, l'année dernière, nous avons renforcé notre engagement quant à la promotion d'une culture d'inclusion et de diversité dans toute l'entreprise. Des personnes ont également pris les devants en créant de nouveaux groupes de soutien pour le personnel afin d'assurer que les membres de l'équipe ont l'appui nécessaire pour faire avancer leur carrière chez Rogers. Merci à toutes les personnes qui se sont impliquées dans ces initiatives importantes.

Notre entreprise a été extrêmement fière de voir que l'excellent travail de notre équipe nous a valu, une fois de plus, la reconnaissance de l'un des 100 meilleurs employeurs du Canada, de l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada pour une 9e année consécutive et le renouvellement de la certification de notre culture comme l'une des cultures d'entreprise les plus admirées au Canada.

Établir des partenariats avec des organismes à but non lucratif et soutenir la clientèle

Depuis le début de la pandémie et tout au long de la dernière année, Rogers a démontré son engagement à soutenir les communautés partout au pays. L'année dernière, Rogers a versé 70 millions de dollars en espèces et en services en nature à plus de 400 organismes caritatifs et à but non lucratif, et a décerné des centaines de bourses d'études à des jeunes qui poursuivent leurs études postsecondaires. En travaillant ensemble, nous pouvons avoir une incidence significative dans la vie de la population.

Lorsque notre clientèle et nos communautés sont dans le besoin, Rogers est là pour les aider. Quand les événements survenus à Haïti et en Afghanistan ont secoué nos clients et clientes qui ont des proches dans ces pays, nous avons annulé les frais d'interurbain et de messagerie texte pour les aider à garder le contact, et nous avons incité les gens à donner à la Croix-Rouge canadienne.

Réduire les émissions de gaz à effet de serre et le gaspillage

Nous maintenons notre engagement en matière de protection de l'environnement et, à cette fin, avons diminué notre consommation d'énergie et le gaspillage, et avons fait preuve d'une plus grande transparence. En partie grâce à notre programme d'appareils d'occasion certifiés, nous avons détourné 73 % de nos déchets l'année dernière. Nous nous engageons en outre à faire évoluer nos solutions numériques afin de maximiser le recyclage et le traitement de nos déchets électroniques.

La surveillance étroite joue un rôle crucial dans l'atteinte de nos objectifs en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance. Je tiens à remercier mes collègues du comité et le conseil dans son ensemble de faire de ces enjeux une priorité.

J'ai hâte de poursuivre nos discussions sur l'importance de collaborer afin de rendre notre pays encore plus fort et d'en faire un endroit plus connecté et plus équitable pour tout le monde.

Martha Rogers

Administratrice au sein du conseil d'administration de Rogers et présidente du Comité ESG

À propos de Rogers

Rogers est une entreprise canadienne de premier plan dans le domaine de la technologie et des médias. Elle fournit des services de communication et de divertissement de calibre mondial au grand public et aux entreprises grâce à ses réseaux primés. Notre fondateur, Ted Rogers, a acheté sa première station de radio, CHFI, en 1960. Aujourd'hui, nous nous engageons à fournir les meilleurs services de l'industrie en matière de sans-fil, de câble, de sports et de médias à des millions de gens partout au Canada. Vous trouverez plus d'information sur les activités de Rogers sur notre site web.

À titre de seul exploitant d'un réseau sans-fil national au pays, nous connectons les gens d'ici d'un océan à l'autre. Nous croyons avoir un rôle à jouer dans le soutien de la durabilité environnementale, de la responsabilité sociale et de la bonne gouvernance.

Nos actions sont inscrites à la Bourse de Toronto (TSX) sous les symboles RCI.A et RCI.B et à la Bourse de New York (NYSE) sous le symbole RCI.

Pour en savoir davantage sur Rogers et les sociétés de son groupe, consultez rogers.com. L'information sur les sites web en question ou sur des sites web liés et tout autre site web mentionné dans le présent document n'en fait pas partie.

La quasi-totalité de nos activités et de nos ventes a lieu au Canada. Nous comptons sur environ 23 000 membres du personnel aux compétences élevées et diversifiées. Notre siège social est situé à Toronto, en Ontario, et nos nombreux bureaux sont répartis partout au Canada.

Le réseau 5G le plus étendu et le plus fiable du pays et le premier fournisseur sans-fil à lancer la 5G au Canada

Vitesses Internet de 1 Gbps dans l'ensemble de notre zone de couverture du câble et de 1,5 Gbps dans certaines régions

La plus vaste zone de couverture du câble en Ontario, au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve

Une société axée sur les médias qui possède le plus important portefeuille d'actifs de divertissement sportif au Canada

Construire un écosystème 5G avec des institutions de premier plan

Création de valeur commune

Nous honorons notre engagement à rapprocher les Canadiennes et Canadiens des Objectifs de développement durable de l'ONU (ODD de l'ONU) qui nous inspirent à travailler ensemble pour mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et bâtir la paix. Adoptés en 2015 dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, ces objectifs mondiaux énoncent 17 cibles clés. Bien que Rogers contribue indirectement à chacun d'eux, nous avons cerné six ODD dans lesquels nos activités ont le plus d'incidence, selon les principes d'importance relative et d'inclusion des intervenants, tout en continuant de contribuer indirectement à l'atteinte de tous les autres objectifs.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

	4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE	10 INÉGALITÉS RÉDUITES	13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
Notre rôle	**Nous offrons** des bourses ainsi qu'un accès à la technologie et au savoir pour donner aux gens les moyens d'améliorer leur qualité de vie.	**Nous faisons** la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion pour les membres de notre équipe et de nos communautés.	**Nous effectuons** un travail précieux dans les domaines des communications, de l'innovation et de la technologie afin d'atteindre une croissance économique durable.	**Nous créons** des réseaux de télécommunications robustes qui soutiennent les communautés, les entreprises et les particuliers.	**Nous réduisons** les inégalités numériques en soutenant les communautés en quête d'équité.	**Nous luttons** contre les changements climatiques en améliorant l'efficacité de notre chaîne de valeur, de l'engagement des fournisseurs à l'utilisation de l'énergie et des ressources.
Notre contribution	**96 %** de la population canadienne utilise des services sans-fil sur notre réseau LTE	**87 %** des membres de notre personnel se sentent inclus et affirment qu'ils et elles peuvent être eux-mêmes au travail	**55 750** emplois soutenus au Canada	**81 000** kilomètres de route sur notre réseau transcontinental de fibre optique	**Plus de 1 500** communautés desservies par nos réseaux 5G	**9,7 %** de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) de portée 1 et 2 depuis 2020
Initiatives clés	• Investissement de 34 millions de dollars dans la formation et le perfectionnement • Octroi de 375 Bourses d'études Ted Rogers à des étudiantes et étudiants de partout au pays	• Contribution à l'augmentation de la représentation de la main-d'œuvre dans tous les groupes en quête d'équité, la plus forte croissance ayant été enregistrée pour les femmes occupant des postes de cadres supérieures et les minorités visibles dans l'ensemble en mettant en œuvre notre stratégie d'inclusion et de diversité pour 2025	• Promotion d'une culture d'entreprise grâce à laquelle 89 % des gens nous ont confirmé lors du sondage Prendre le pouls qu'ils se sentent fiers de travailler chez Rogers, plus de 80 % d'entre eux ressentant un fort sentiment de bien-être chez Rogers	• Hausse de la population desservie par la connectivité 4G/5G et déploiement de vitesses Internet de 1 Gbps dans l'ensemble de notre zone de couverture du câble et de 1,5 Gbps dans certaines régions • Déploiement de capteurs de ville intelligente et du banc d'essai de la 5G créant le premier campus intelligent 5G en Amérique du Nord	• Total de 70 millions de dollars investis dans la communauté • Dépense de plus de 45 millions de dollars auprès de 68 fournisseurs certifiés en matière de diversité • Engagement à investir 150 millions de dollars afin d'améliorer la connectivité dans des communautés rurales dans l'Est de l'Ontario.	• Regroupement des TI en un nuage partagé unique • Optimisation des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation afin de réduire la consommation d'électricité annuelle de 11 % et la consommation de gaz naturel de 17 % par rapport à 2020 • Modification de 1 617 véhicules, entraînant une réduction de 10 % de la consommation de carburant par rapport à 2020

Prix et reconnaissance

Rogers a figuré au palmarès des 100 meilleurs employeurs du Canada pour la neuvième année consécutive pour sa réussite en matière de satisfaction du personnel, de la clientèle, de la communauté et de l'équipe.

La Société a été reconnue en 2021 en raison de son expérience employé exceptionnelle comme l'un des meilleurs employeurs de la région du Grand Toronto et l'un des meilleurs endroits où travailler à Ottawa.

Rogers comptait parmi les meilleurs employeurs pour la diversité au Canada pour la neuvième année consécutive, ce qui démontre son engagement à mettre en place des programmes d'inclusion et de diversité.

La Société a été reconnue pour ses politiques environnementales, ses programmes et l'engagement de son personnel et a été sélectionnée comme l'un des employeurs les plus écoresponsables du Canada pour la septième fois depuis 2007.

Notre réseau s'est classé premier et a été reconnu comme le réseau 4G et 5G le plus fiable du Canada pour la troisième année consécutivev par umlaut, le chef de file mondial de l'analyse comparative des réseaux mobiles.

Rogers comptait parmi les meilleures entreprises de LinkedIn pour 2021 au Canada et faisait partie des 25 meilleurs lieux de travail au pays pour faire progresser une carrière.

La Société a reçu le prix « Green Glove » décerné par la Major League Baseball pour le Rogers Centre, qui affiche le taux de détournement des déchets le plus élevé de la division Est de la Ligue américaine.

La certification de la culture de Rogers comme l'une des cultures d'entreprise les plus admirées au Canada par la firme Waterstone Human Capital a été renouvelée.

Notre engagement envers les normes internationales de développement durable

Nous continuons de respecter notre engagement envers les normes internationales de développement durable afin de soutenir nos équipes, nos communautés et l'environnement. En tant que fier membre du Pacte mondial des Nations Unies, nous nous joignons à plus de 12 000 entreprises de 160 pays pour harmoniser nos pratiques avec celles du Pacte, une norme mondiale volontaire en matière de droits de la personne, de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. Nous décrivons notre engagement envers les principes du Pacte en donnant des détails sur notre rendement.

Lutte contre la corruption

Nous nous efforçons d'éliminer toute forme de corruption, y compris les pots-de-vin et l'extorsion, où qu'elle se produise. Le Code de déontologie des membres de notre équipe et celui de nos fournisseurs renforcent les comportements éthiques qui permettent d'éviter la corruption. Pour plus de renseignements, consultez la section Gouvernance et gestion des risques relatives aux facteurs ESG.

Droits de la personne

Nous nous engageons à respecter les droits de la personne reconnus à l'échelle internationale. Nos valeurs sont incluses dans le Code de déontologie de notre entreprise et dans celui de nos fournisseurs, qui insistent sur le fait que nous ne tolérons ni le harcèlement ni la discrimination. Pour plus de renseignements, consultez la section Gouvernance et gestion des risques relatives aux facteurs ESG.

Environnement

Nous exerçons nos activités d'une manière respectueuse de l'environnement en ce sens que nous réduisons au minimum la production de déchets, prévenons la pollution, utilisons efficacement les ressources naturelles et économisons l'énergie. Nous inscrivons nos valeurs dans notre politique environnementale, qui s'applique à l'interne et aux fournisseurs. Pour plus de renseignements, consultez la section Gérance environnementale.

Normes du travail

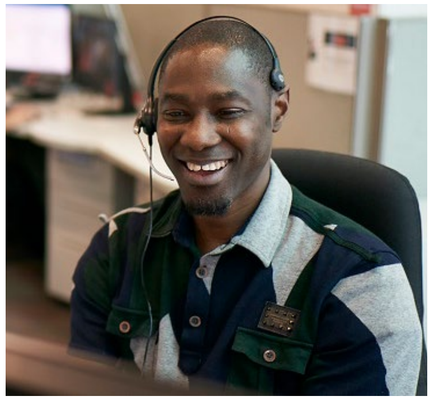
Nous appuyons l'élimination du travail forcé et de la discrimination en matière d'emploi et de profession, de même que l'abolition du travail des enfants. Pour plus de renseignements, consultez les sections Membres de l'équipe et culture et Approvisionnement responsable.

Domaines d'intérêt et résultats attendus

Dimensions	Piliers	Domaines d'intérêt		Résultats attendus
Société	Excellence client	Expérience client	Créer des expériences client exceptionnelles et offrir des solutions durables novatrices que la clientèle adorera	Expériences client exceptionnelles grâce à des offres novatrices de produits et services
		Leadership en matière de réseau	Investir dans nos réseaux et nos technologies pour exceller en matière de performance, de fiabilité et de couverture	Réseau 5G le plus étendu et le plus fiable
		Inclusion numérique	Accroître l'accessibilité numérique et améliorer la connectivité pour les communautés rurales, éloignées et autochtones mal desservies partout au Canada	Connexion numérique pour les communautés rurales et autochtones
	Membres de l'équipe et culture	Recrutement et perfectionnement des talents	Attirer les meilleurs talents, être un employeur de choix et perfectionner les compétences des membres de l'équipe afin de favoriser leur performance, leur motivation, leur engagement et leur résilience	Employeur de choix
		Inclusion et diversité	Créer une culture d'inclusion où tout le monde se sent à sa place, où la diversité est acceptée et où l'équité est favorisée est au cœur de notre identité	Continuer d'augmenter la représentation au sein des groupes en quête d'équité afin d'atteindre nos objectifs en matière de diversité
		Sécurité et bien-être	Protéger et améliorer la sécurité et le bien-être mental et physique des membres de notre équipe au travail et dans leur vie personnelle	Améliorer de manière continue la sécurité physique et psychologique de nos milieux de travail
		Engagement du personnel	Reconnaître le rendement et l'engagement de nos équipes à l'égard de nos valeurs et des progrès que nous réalisons en tant qu'entreprise	Les gens se sentent fiers de travailler chez Rogers

Dimensions	Piliers	Domaines d'intérêt		Résultats attendus
	Autonomisation de la communauté	Engagement communautaire	Utiliser notre générosité et nos capacités essentielles pour transformer les communautés canadiennes	2 % des profits avant impôt remis en dons
		Peuples autochtones	Sensibiliser aux droits, aux expériences et à la culture des peuples autochtones, ainsi qu'aux préjugés systémiques qui perdurent, et en promouvoir la compréhension	Favoriser la collaboration et des relations constructives avec les communautés autochtones
Environnement	Gérance environnementale	Changements climatiques et efficacité énergétique	Décarboner nos activités en améliorant considérablement notre efficacité énergétique	Réduction de 10 % de la consommation d'énergie d'ici 2025 par rapport à l'année de référence 2011
		Gestion des déchets	Réduire considérablement la production de déchets en consommant moins et en les détournant des sites d'enfouissement au moyen de modèles d'affaires circulaires	Recyclage à 100 % des déchets électroniques
Gouvernance	Leadership conscient	Gouvernance et gestion des risques relatives aux facteurs ESG	Veiller à la responsabilisation en matière de facteurs ESG, gérer les risques et respecter les normes d'éthique, de conformité et d'intégrité les plus strictes	Respect des normes fédérales d'équité en matière d'emploi énoncées dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi
		Approvisionnement responsable	Collaborer avec nos fournisseurs pour offrir de la valeur en soutenant nos ambitions relatives aux facteurs ESG et en exploitant notre entreprise de façon responsable	Processus de soumission entièrement concurrentiel dans le cadre duquel les fournisseurs acceptent de se conformer au Code de déontologie des fournisseurs de Rogers
		Confidentialité des données et cybersécurité	Protéger la confidentialité et la sécurité des renseignements personnels de notre clientèle et faire preuve de transparence quant à nos pratiques de sécurité	Résolution de toutes les plaintes concernant la protection de la vie privée jugées légitimes par le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
		Répercussions socio-économiques	Contribuer au bien-être économique et social du Canada	Contribution de plus de 10 milliards de dollars par année à l'économie canadienne

Faits saillants sur le rendement



Excellence client

- Notre réseau s'est classé premier et a été reconnu comme le réseau 4G et 5G le plus fiable du Canada par umlaut, le chef de file mondial de l'analyse comparative des réseaux mobiles, pour une troisième année consécutive au Tr3 de 2021
- Nous nous sommes engagés à investir 150 millions de dollars afin d'améliorer la connectivité dans des communautés rurales dans l'Est de l'Ontario

Membres de l'équipe et culture

- Nous nous sommes classés dans le palmarès des 100 meilleurs employeurs du Canada au Tr4 en 2021
- 89 % des gens étaient fiers de travailler chez Rogers en 2021 selon le sondage Prendre le pouls
- Nous avons été reconnus par Mediacorp comme l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada au Tr1 en 2021
- La certification de la culture de Rogers comme l'une des cultures d'entreprise les plus admirées au Canada par la firme Waterstone Human Capital a été renouvelée

Autonomisation de la communauté

- Total de 70 millions de dollars en investissements communautaires
- Plus de 3 % des profits avant impôt versés à des organismes caritatifs et sans but lucratif, une proportion supérieure au seuil de 1 % d'Imagine Canada et à notre objectif de 2 %
- 440 organismes communautaires joints grâce à des investissements communautaires

Gérance environnementale

- Réduction de 9,7 % des émissions de GES (de portée 1 et 2) et réduction de 20,3 % des émissions de GES pour le trafic réseau depuis 2020
- Baisse de 15,7 % de notre consommation totale d'énergie par pétaoctet (Po) pour le trafic réseau depuis 2020
- Augmentation de 56,4 % des matières recyclées et taux de 73 % de détournement des déchets (une hausse par rapport à 68 %) depuis 2020

Leadership conscient

- Nous avons continué à améliorer notre stratégie d'analyse des données
- Nous avons contribué à hauteur de 14 milliards de dollars à l'économie du Canada[1]

[1] La valeur économique distribuée constitue une mesure financière non conforme aux PCGR. Il ne s'agit pas d'une mesure financière normalisée en vertu des IFRS et elle pourrait ne pas être comparable à des mesures financières similaires divulguées par d'autres sociétés. Il y a lieu de se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » pour obtenir de plus amples renseignements sur cette mesure.

02

Société

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

La clientèle d'abord

Nous relions notre clientèle aux gens et aux choses qui comptent le plus. Cette intention claire s'appuie sur les éléments suivants : l'importance que nous accordons à la création d'expériences client exceptionnelles; l'investissement responsable dans nos réseaux et nos technologies afin d'offrir une performance, une fiabilité et une couverture de pointe; la création et la diffusion de contenu canadien; et l'accroissement de notre présence aux échelles locale et régionale afin de combler le fossé numérique au sein des communautés mal desservies, à l'échelle du pays.

Faits saillants de 2021

- Notre réseau s'est classé premier et a été reconnu comme le réseau 4G et 5G le plus fiable du Canada par umlaut, le chef de file mondial de l'analyse comparative des réseaux mobiles, pour une troisième année consécutive au Tr3 de 2021.
- Nous nous sommes engagés à investir 150 millions de dollars afin d'améliorer la connectivité dans des communautés rurales dans l'Est de l'Ontario.
- Nous nous sommes engagés à créer un nouveau Fonds pour la connectivité rurale et autochtone de 1 milliard de dollars afin d'offrir des services à large bande aux communautés autochtones, éloignées et rurales mal desservies dans le cadre de la transaction avec Shaw.

Nos progrès

1. Expérience client

La création d'expériences client exceptionnelles a continué d'être au cœur de notre stratégie. L'an dernier, nous avons embauché plus de 4 000 personnes dans le cadre de notre programme d'expérience client virtuelle afin d'obtenir un aperçu concret de la façon dont les membres de la première ligne servent notre clientèle. Nous avons également lancé un Centre de transformation des contacts afin d'améliorer continuellement l'expérience client. En plus de travailler à assurer la sécurité de notre clientèle et de nos équipes pendant la pandémie de COVID-19, nous avons assoupli les programmes de paiement et mis en place des solutions pour réduire au minimum les interruptions de service et annulé des frais pour les personnes en situation de crise, notamment pendant les inondations en Colombie-Britannique et ailleurs dans le monde, pour l'Afghanistan et Haïti.

2. Leadership en matière de réseau

Nous avons continué d'investir dans notre réseau et nos technologies afin d'offrir une connectivité de pointe à notre clientèle. Des centaines de millions ont été investis en dépenses d'investissement pour accroître la capacité et la vitesse de notre réseau sans-fil. Nous avons terminé avec succès le déploiement de notre réseau central autonome 5G à l'échelle nationale afin de joindre un plus grand nombre de communautés. Notre réseau est régulièrement reconnu par des tiers grâce à des prix décernés par l'industrie. De plus, notre réseau s'est classé premier et a été reconnu comme le réseau 4G et 5G le plus fiable du Canada pour la troisième année consécutive par umlaut, le chef de file mondial de l'analyse comparative des réseaux mobiles.

3. Combler le fossé numérique

Nous nous engageons fermement à utiliser notre réseau et nos technologies pour combler le manque de connectivité dans les communautés mal desservies. En 2021, nous avons élargi les critères d'admissibilité afin que plus de 750 000 Canadiennes et Canadiens admissibles puissent accéder à notre programme Branché sur le succès$_{MC}$, permettant ainsi à des personnes âgées, à des personnes qui perçoivent un revenu versé par le gouvernement provincial ou du soutien pour invalidité, et aux personnes qui vivent dans un logement à loyer indexé sur le revenu d'un partenaire fournisseur de logements à but non lucratif d'avoir accès à une connexion Internet à partir de seulement 9,99 $ par mois, taxes en sus.

1 Expérience client

Créer des expériences client exceptionnelles et offrir des solutions durables novatrices que la clientèle adorera

Chaque interaction client est une occasion d'influencer la façon dont notre marque est perçue et l'expérience de marque est vécue. De la qualité de notre contenu à la qualité de notre service : la manière dont nous créons de la valeur pour nos clientes et clients contribue à les fidéliser et favorise des relations durables. Pour ce faire, les transactions doivent être claires, simples et justes dans l'ensemble de nos activités, et nous devons fournir des produits et services qui facilitent la vie des gens et la rendent plus enrichissante.

Faits saillants de 2021

- Nous avons accueilli plus de 12 millions de gens dans plus de 600 magasins et concessionnaires.
- Notre équipe des ventes sur le terrain a visité plus d'un million de foyers et 4 000 membres du personnel ont participé à notre programme d'expérience client virtuelle.
- Nous avons investi dans des solutions client durables pour l'ensemble de nos activités et de nos magasins.

À l'écoute de notre clientèle

Nous sommes à l'écoute de ce que nous disent nos clientes et clients ainsi que notre personnel de première ligne, et nous nous servons de cette rétroaction pour nous améliorer. L'an dernier, nous avons embauché plus de 4 000 personnes dans le cadre de notre programme d'expérience client virtuelle afin d'obtenir un aperçu concret de la façon dont les membres de la première ligne servent notre clientèle. Nous maintenons également notre programme Échos de la première ligne pour encourager les équipes en contact étroit avec notre clientèle à communiquer leurs idées, à fournir des commentaires et à tirer parti de ce qu'elles savent pour façonner l'expérience client que nous concevons.

En 2021, nous avons servi notre clientèle au moyen d'interactions virtuelles et en personne en traitant plus de 33 millions de demandes faites par la clientèle au téléphone et en ligne, en accueillant plus de 12 millions de personnes en magasin et en effectuant des visites de service dans plus d'un million de domiciles (en excluant la Banque Rogers). Tous les membres du Service à la clientèle pour toutes les marques travaillent au Canada.

Notre engagement à offrir une expérience client exceptionnelle est inébranlable. Afin de répondre aux besoins de notre clientèle, nous avons créé un Centre de transformation des contacts qui a pour mission de cerner et de déployer des occasions d'améliorer les processus afin de rehausser l'expérience client.

Modalités de paiement plus souples
Nous avons lancé l'an dernier une nouvelle fonction de versement d'acompte qui permet à nos clientes et clients d'effectuer des paiements pour leurs appareils tout en réduisant leur solde mensuel. Notre nouveau processus de paiement par versements offre également aux retardataires une plus grande souplesse de paiement des soldes en souffrance.

Interruptions de service réduites au minimum
Afin de réduire au minimum les interruptions de service, nous avons réorganisé l'horaire des travaux de maintenance qui ont des répercussions sur la clientèle. À l'heure actuelle, plus de 89 % de ces travaux sont effectués entre 2 h et 8 h. Nous avons également lancé un système d'avis proactif pour informer notre clientèle si un rendez-vous de technicien sera touché par des pannes de système ou des conditions météorologiques défavorables, y compris des appels pour faciliter les reports de rendez-vous.

Annulation de frais en période de crise
Nous nous soucions de notre clientèle et avons pris des mesures en 2021 pour annuler temporairement les frais facturés à la clientèle de Rogers et de Fido qui a effectué des appels ou envoyé des messages texte vers Haïti ou qui habitait dans ce pays, à la suite d'un tremblement de terre dévastateur, et en Afghanistan, à la suite d'une agitation politique.

Sécurité de la clientèle pendant la COVID-19
Nous avons continué d'offrir des services essentiels à notre clientèle pendant la COVID-19, notamment les activations et renouvellements d'appareils essentiels, les réparations, et les échanges et retours d'équipement. Des lignes directrices strictes en matière de sécurité ont été mises en œuvre et des mises à jour régulières du site web ont été fournies à notre clientèle.

Pro chez vous de Rogers offert à plus d'endroits
*Pro chez vous*MC de Rogers propose la livraison d'appareils personnalisée et la configuration professionnelle à la clientèle du service sans-fil de Rogers, dès le jour même, et ce, sans frais additionnels. En 2021, ce service a été offert à la clientèle de nouveaux marchés, dont ceux de London, de Barrie, d'Halifax, de Mississauga et de Winnipeg.

Développement de capacités numériques et libre-service conviviales

L'an dernier, l'élimination des irritants pour la clientèle à mesure que notre stratégie de canaux évoluait faisait partie intégrante de la façon dont nous offrions une expérience client fiable, constante et transparente. Nous avons notamment offert à un plus grand nombre de personnes le choix, la commodité et la souplesse grâce à nos options évoluées d'installation par l'utilisateur pour les services d'accès Internet à large bande, de WiFi et de télévision. Depuis le lancement à la fin de mars 2020, plus de 86 % des installations du service Câble ont été effectuées dans le cadre du programme d'installation par l'utilisateur. Nous avons également lancé pour la clientèle de Fido une nouvelle option de service qui permet de passer d'un appel à une interaction en ligne ou de demander un rappel, offrant ainsi à la clientèle la possibilité d'utiliser l'option qui lui convient le mieux.

Solutions clients durables

Au cours de l'année, nous avons continué d'explorer des occasions d'innover en ce qui a trait à nos produits et services, afin de répondre encore mieux aux besoins de notre clientèle.

Centres de données écoénergétiques

Nous offrons à notre clientèle d'affaires des centres de données et des solutions en nuage dans neuf centres de données à l'échelle nationale. Nous travaillons à réduire les répercussions des émissions de carbone afin de nous assurer de stocker les données de notre clientèle de la façon la plus écoénergétique possible tout en assurant un bon service grâce à nos investissements dans les technologies de gestion de l'infrastructure des centres de données.

Services accessibles

Nous avons formé des conseillères et conseillers du Service à la clientèle qui se concentrent sur l'offre d'une expérience de service accessible, leurs compétences ayant été renforcées par des modèles de formation qui ont été renouvelés en 2021. Nous fournissons sur demande les services d'interprétation en langue des signes dans nos magasins aux clientes et clients sourds ou malentendants. Nous avons offert notre programme Branché sur le succès aux personnes qui ont reçu du soutien pour invalidité en 2021 ainsi que des rabais d'accessibilité sur certains produits et services. Tout en poursuivant notre engagement à l'égard de l'accessibilité et de l'élimination des obstacles, nous avons mis sur pied un Conseil de gouvernance de l'accessibilité afin de stimuler les conversations internes, l'innovation et la prise de mesures visant à créer des changements maintenant et à l'avenir.

Programme d'appareils d'occasion certifiés

Notre programme d'appareils d'occasion certifiés permet à notre clientèle d'acheter des appareils comme neufs à des prix inférieurs aux appareils neufs. Ce programme couvre des appareils haut de gamme comme iPhone 12 et le Samsung Galaxy S20. Les appareils d'occasion certifiés sont aussi bons que les nouveaux et entièrement fonctionnels, et ils ont été complètement remis à neuf. On en supprime toutes les données, nos techniciennes et techniciens qualifiés les soumettent à des tests poussés et on y installe la plus récente version du système d'exploitation pour assurer une toute nouvelle expérience avec un appareil entièrement fonctionnel. Depuis 2018, nous avons traité plus de 65 000 téléphones dans le cadre de ce programme.

Inspiration pour le changement social

Nous avons eu recours à nos plateformes et à nos actifs pour partager des récits, encourager les conversations et inspirer le changement sur des questions importantes concernant la justice sociale, l'égalité, l'inclusion et plus encore. Voici quelques exemples : la deuxième saison des séries sur YouTube *#CitylineReal on Race* de Cityline et *Top of Her Game*$_{MC}$ de Sportsnet, qui explorent les vies, les carrières et les réalisations d'athlètes féminines. Pour sa part, la série de messages interstitiels multilingues d'OMNI Television et de tv Rogers vise à favoriser une meilleure compréhension et le respect de l'histoire et des traditions autochtones.

Décarbonisation des parcs de véhicules

Grâce à nos solutions Affaires évoluées, la clientèle tire parti de la puissance de l'Internet des objets et des services en nuage pour appuyer ses stratégies de transformation numérique et de décarbonisation des parcs de véhicules. En effectuant un suivi de la façon dont les véhicules sont conduits, on peut déterminer le comportement et les habitudes de conduite pour améliorer l'efficacité énergétique et faire le suivi des marchandises transportées afin d'optimiser les itinéraires et de réduire l'empreinte carbone.

2 Leadership en matière de réseau

Investir dans nos réseaux et nos technologies pour exceller en matière de performance, de fiabilité et de couverture

C'est avec fierté que nous occupons une position de chef de file dans le domaine de la technologie et des médias. Nous travaillons à bâtir et à étendre des réseaux de classe mondiale pour offrir la prochaine génération de connectivité aux entreprises ainsi qu'aux consommatrices et consommateurs canadiens, et contribuons à l'avenir du pays. Notre leadership en matière de réseau contribue à renforcer la résilience, rend possible l'inclusion numérique et offre des avantages environnementaux grâce à l'efficacité énergétique de la 5G. Notre plan comprend la prestation de services de réseau très performants, l'accent étant mis sur la poursuite de nos programmes d'amélioration des réseaux câblés et sans-fil, l'accélération de notre leadership en matière de réseau 5G afin d'offrir des systèmes fiables et l'exploitation des technologies émergentes.

Faits saillants de 2021

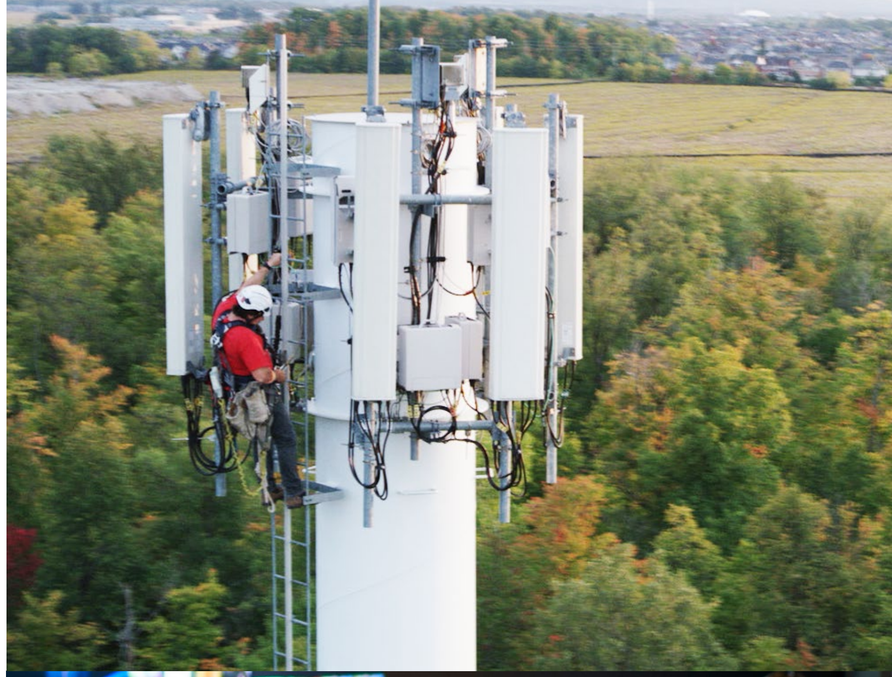
- Notre réseau s'est classé premier et a été reconnu comme le réseau 4G et 5G le plus fiable du Canada par umlaut, le chef de file mondial de l'analyse comparative des réseaux mobiles, pour une troisième année consécutive au Tr3 de 2021.
- Au Tr4 de 2021, Rogers a réalisé la première certification de téléphone intelligent 5G pour réseau autonome au Canada par Google.

La meilleure expérience sans-fil

La demande en données de notre clientèle ne cessant d'augmenter, nos investissements visant à offrir la meilleure expérience sans-fil au Canada demeurent cruciaux.

Tendances en matière de rendement	**2021**	2020	2019	2018	2017
Consommation énergétique totale par trafic réseau (gigajoules/ pétaoctet)	**188**	223	378	558	688
Intensité des émissions de GES (portée 1 et 2) par trafic réseau (tonne d'équivalent CO2/ pétaoctet)	**5,92**	7,43	12,99	21,78	25,97

Comprend le rendement en matière de consommation d'énergie et d'émissions de GES (portée 1 et 2) par rapport au trafic réseau de Rogers. Le trafic sur notre réseau central mesure les données liées aux services Internet LTE, 3G, 5G et haute vitesse. Il correspond à la quantité totale de données téléchargées et téléversées chaque mois par la clientèle et il se mesure en pétaoctets.



Grâce à ces investissements, nous sommes un chef de file en matière d'innovations sans-fil en exploitant le premier réseau 5G au Canada, le plus étendu au pays. Nos réalisations et les nombreuses distinctions que nous avons reçues l'an dernier nous inspirent un véritable sentiment de fierté. Notre réseau s'est classé premier et a été reconnu comme le réseau 4G et 5G le plus fiable du Canada pour la troisième année consécutive, par umlaut, le chef de file mondial de l'analyse comparative des réseaux mobiles. En août, nous occupions le premier rang pour la plus grande portée 5G, la disponibilité de la 5G, l'expérience d'application vocale 5G et l'expérience de jeu 5G, et OpenSignal nous a classés à égalité au premier rang au Canada pour la vitesse de téléversement 5G.

Investissement dans notre réseau câblé

Les investissements que nous consacrons à notre réseau câblé permettent la poursuite de l'amélioration de la performance et de la fiabilité de nos services d'accès Internet. En 2021, nous avons poursuivi la mise à niveau de notre infrastructure de réseau hybride fibre optique-câble coaxial en déployant davantage de fibre optique. Nous avons également amélioré notre technologie DOCSIS afin d'offrir plus de bande passante et une expérience client encore plus fiable.

Utilisation de la technologie cellulaire pour accéder à des fournitures médicales

Nous travaillons avec InDro Robotics et l'Université de la Colombie-Britannique afin de déterminer si la technologie des drones pourrait aider le Penelakut Medical Centre à trouver une solution de rechange pour recevoir les fournitures du continent. À l'aide de notre réseau LTE à faible latence, l'équipe teste des vols de drones pour explorer la possibilité de créer de nouvelles connexions fiables pour permettre la livraison d'équipement de protection individuelle et de fournitures médicales, et l'accès essentiel aux données pour soutenir la santé mentale et physique et le bien-être. Vous trouverez tous les détails ici.

Des innovations de nouvelle génération dont on tire parti

Nous utilisons nos capacités avancées en matière de réseau et de technologie pour explorer les possibilités de prendre en charge la nouvelle génération d'innovations. Il a fallu s'associer à des personnes dans les domaines de la recherche et de l'innovation ainsi qu'à des entreprises pour faire progresser l'avenir de la 5G et créer des changements positifs en vue d'assurer un avenir plus sûr, plus durable et plus prospère. Qu'il s'agisse de villes intelligentes, de robots en temps réel ou de véhicules électriques entièrement automatisés, nous contribuons à faire du Canada un chef de file de l'économie numérique durable.

Au Tr4 de 2021, avec ses partenaires Google et Ericsson, Rogers a réalisé la première certification de téléphone intelligent 5G pour réseau autonome au Canada par Google avec les appareils Google Pixel 6 et Google Pixel 6 Pro. Nos innovations 5G pourront maintenant servir aux utilisatrices et utilisateurs de téléphones intelligents compatibles. Au cours de la prochaine année, nous continuerons de travailler avec des universités et des organismes spécialisés en technologie de premier plan afin de permettre la mise en place d'un écosystème 5G canadien et d'un leadership dans l'économie numérique.

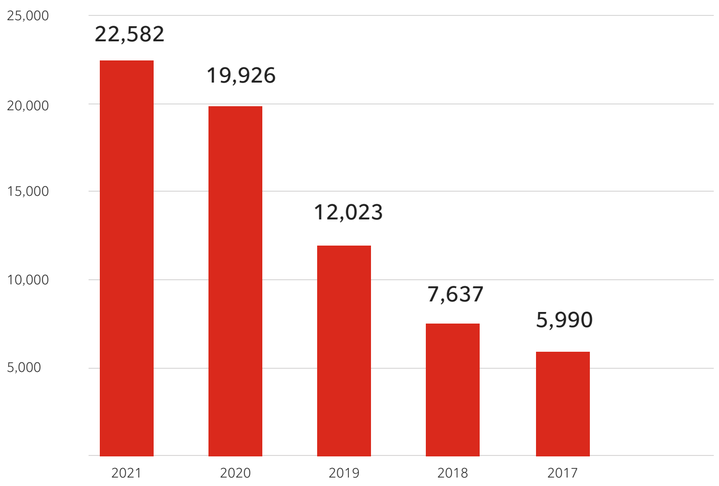
Notre approche technologique responsable

Nous aspirons à utiliser notre technologie de façon responsable afin de connecter les gens d'ici à ce qui compte le plus pour eux. Notre approche responsable en matière de technologie repose sur les principes suivants :

- Assurer la sécurité des produits
- Protéger la confidentialité des données
- Empêcher l'utilisation abusive de la technologie
- Permettre un accès équitable
- Respecter les droits de la personne
- Traiter les gens avec équité et respect
- Faire preuve d'ouverture, de transparence et de responsabilisation

Trafic réseau

Volume annuel total (en Po)



Pleins feux :

Faire progresser notre réseau 5G pour opérer un changement positif

Q : Comment la 5G peut-elle être un catalyseur de changement positif?

R : Lorsque technologie de pointe et innovations créatives se rencontrent, cela peut apporter des changements positifs dans le monde. C'est la vision qui sous-tend nos investissements de plusieurs millions de dollars dans les universités canadiennes. Nous voulons donner aux esprits novateurs les moyens de changer le monde grâce à l'immense capacité de la technologie 5G en trouvant des solutions progressistes pour un avenir plus sûr, plus prospère et plus connecté. Nos initiatives comprennent la création de systèmes de transport intelligents afin d'améliorer la sécurité routière et de réduire les émissions de carbone, ainsi que le renforcement de la résilience dans les infrastructures essentielles grâce à la technologie des capteurs 5G.

Q : Comment Rogers collabore-t-elle avec d'autres entreprises canadiennes pour accroître son incidence durable dans l'ensemble de son réseau 5G?

R : L'an dernier, nous avons participé au programme d'entreprises émergentes 5G d'Ericsson afin de travailler avec les personnes les plus innovatrices à des offres de pointe destinées à notre clientèle. Nos partenariats avec les universités sont restés solides. Nous avons renouvelé notre entente de recherche sur la 5G avec l'Université de la Colombie-Britannique (UBC) et avons continué d'innover avec l'Université de Waterloo et Communitech, le centre technologique de pointe du Canada, afin de faire progresser la recherche sur la 5G et d'en tirer plus rapidement des applications concrètes. Tout en élaborant notre feuille de route et en agrandissant notre écosystème de la 5G, nous continuerons d'intégrer notre approche technologique responsable.

Q : Quelles sont certaines des applications les plus novatrices de la 5G?

Amélioration de la sécurité routière et diminution de la congestion routière

L'utilisation des données recueillies par les capteurs de détection et de télémétrie par la lumière au laboratoire de l'UBC contribue à la création de systèmes de transport intelligents qui permettent de mieux visualiser la circulation. Les responsables de l'administration des données seront en mesure de gérer les infrastructures plus efficacement, et les conductrices et conducteurs seront avertis si leur véhicule s'approche trop près de personnes à vélo ou à pied. L'objectif est d'améliorer la sécurité routière, de réduire la congestion routière et le smog, d'améliorer l'exploitation des véhicules et d'optimiser les gains d'efficacité à faible émission de carbone. Vous trouverez tous les détails ici.

Réduction au minimum des défaillances grâce à l'exploitation minière numérique

L'UBC explore les possibilités qu'offre la technologie d'exploitation minière numérique pour réduire au minimum les erreurs humaines grâce à des camions qui fonctionnent sur place de manière autonome et à la technologie qui prédit les besoins d'entretien. À l'heure actuelle, les chercheuses et chercheurs programment de petits véhicules et les mettent à l'essai à distance sur le campus, ce qui, si l'expérience est couronnée de succès, pourrait optimiser l'exploitation des camions et offrir un environnement de travail plus sécuritaire à la mine. Vous trouverez tous les détails ici.

Planification de la résilience avant une catastrophe

L'UBC a étudié les capteurs sismiques utilisés pour détecter la première énergie émise par un tremblement de terre et prévoir l'arrivée des ondes plus fortes qui suivront. En raison de la faible latence des capteurs 5G, les algorithmes d'intelligence artificielle peuvent recueillir les données rapidement et aider les gens à prendre des mesures préventives pour renforcer les infrastructures essentielles et assurer une planification efficace en cas de catastrophe, de même qu'une intervention d'urgence. Un système d'alerte rapide efficace peut sauver des vies, protéger l'environnement et réduire les coûts. Vous trouverez tous les détails ici.

Création de villes plus intelligentes et durables

Nous continuons d'investir dans l'utilisation de notre réseau 5G afin d'assurer un avenir hautement connecté à mesure que d'autres capteurs et systèmes seront installés. Dans les villes intelligentes seulement, les appareils connectés peuvent fournir des renseignements sur les fuites d'eau, réduire la congestion, ajuster les thermostats en fonction des conditions météorologiques et comprendre les besoins énergétiques de chaque personne qui occupe les lieux et s'y adapter. Cela contribue à réduire les coûts énergétiques et à favoriser un mode de vie durable. Vous trouverez tous les détails ici.

3 Inclusion numérique

Accroître l'accessibilité numérique et améliorer la connectivité pour les communautés rurales, éloignées et autochtones mal desservies partout au Canada

Chez Rogers, nous nous nous engageons fermement à utiliser notre technologie pour offrir une connectivité haute vitesse fiable et accessible aux communautés mal desservies à l'échelle du pays. Nos efforts pour combler le fossé numérique ont commencé en 2013 et ont considérablement augmenté depuis. Au cours des deux dernières années, l'accès à Internet haute vitesse est devenu une nécessité de la vie, et cette situation a été exacerbée par la pandémie de COVID-19 et le passage soudain à un environnement de travail et d'apprentissage à distance. L'accès à un service Internet haute vitesse fiable est essentiel pour libérer le plein potentiel des communautés. C'est donc avec fierté que nous élargissons notre réseau dans les communautés mal desservies, contribuant ainsi à leur sécurité, à leur qualité de vie et à leur santé économique.

Faits saillants de 2021

- Nous avons amorcé la construction de la première des 12 nouvelles tours destinées à desservir la route 16 entre Prince Rupert et Prince George, tronçon surnommé la « route des larmes ».
- Nous nous sommes engagés à investir 150 millions de dollars afin d'améliorer la connectivité dans des communautés rurales dans l'Est de l'Ontario.
- Plus de 750 000 Canadiennes et Canadiens ont eu accès à un service Internet haute vitesse abordable grâce à l'élargissement des critères d'admissibilité au programme Branché sur le succès.

Soutien des communautés en quête d'équité

Nous croyons qu'il est important d'utiliser notre technologie pour offrir davantage de possibilités aux communautés en quête d'équité. À la fin de l'année dernière, nos équipes ont commencé la construction de la première des 12 nouvelles tours qui desserviront la région située entre Prince Rupert et Prince George connue sous le nom de la « route des larmes », une référence aux femmes et aux filles autochtones qui ont disparu ou qui ont été trouvées assassinées sur la route.

Nous espérons qu'en offrant une sécurité accrue grâce à la connectivité sans-fil le long de la route 16, nous pourrons rendre hommage aux survivantes, aux victimes, à leur famille et à leur communauté en prenant des mesures pour endiguer la crise tragique qui se déroule dans cette région depuis des décennies et qui a provoqué la disparition et l'assassinat de femmes et de filles autochtones.

Dans le cadre des cérémonies de commémoration et d'érection de mâts totémiques de guérison sur la route des larmes, nous avons commandité les mâts totémiques des Deux sœurs. Nous prévoyons les placer à chaque extrémité de la route des larmes afin d'offrir aux familles deux lieux sûrs pour commémorer et honorer leurs proches.

Élargissement de l’accès pour les peuples autochtones

L’élimination du fossé numérique pour les communautés en quête d’équité, en particulier les peuples autochtones, s’est poursuivie au cours de la dernière année. Nous avons eu le plaisir d’annoncer un partenariat avec les Premières Nations côtières. Ce dernier comprendra cinq nouvelles tours cellulaires qui offriront 100 km de nouveau service et une connectivité améliorée de Masset à Queen Charlotte en passant par Port Clements. Si on songe à l’avenir, il est clair que Rogers et Shaw pourront faire plus ensemble pour combler le fossé numérique que chaque entreprise pourrait faire seule. Cela comprend des investissements supplémentaires dans les réseaux 5G et de câble partout au pays, y compris des fonds consacrés au raccordement des communautés rurales, éloignées et autochtones de l’Ouest canadien.

Soutien des Canadiennes et Canadiens à faible revenu

En 2021, nous avons accordé une grande importance à l’élargissement de nos services Internet pour les personnes admissibles, particulièrement pendant la COVID-19. Notre programme d’accès Internet haute vitesse à faible coût, Branché sur le succès, contribue à améliorer l’accessibilité numérique en permettant aux personnes âgées admissibles, aux personnes qui perçoivent un revenu versé par le gouvernement provincial ou du soutien pour invalidité, et aux personnes qui vivent dans un logement à loyer indexé sur le revenu d’un partenaire fournisseur de logements à but non lucratif d’avoir accès à une connexion Internet à partir de seulement 9,99 $ par mois, taxes en sus. En 2021, nous avons élargi les critères d’admissibilité afin que plus de 750 000 Canadiennes et Canadiens dans notre zone de couverture Internet puissent accéder à ces services. Nous offrons maintenant des niveaux de vitesses additionnels pour répondre aux besoins en évolution de la population canadienne en matière de connectivité et nous espérons continuer à faire croître ce programme partout au pays.

Connexion des municipalités rurales

Notre partenariat avec le gouvernement du Canada, le gouvernement provincial de l’Ontario et le Réseau régional de l’Est ontarien permettra d’offrir une connectivité sans fil fiable à 99 % des résidentes et résidents ainsi que des entreprises de l’Est de l’Ontario, comblant ainsi l’écart en matière de service cellulaire afin d’améliorer le travail, la sécurité et la qualité de vie dans la région. Nous prévoyons investir plus de 150 millions de dollars dans ce projet de mise à niveau et d’agrandissement de l’infrastructure sans-fil de la région sur une période de cinq ans. Pratiquement tout le monde dans l’Est de l’Ontario devrait avoir accès à une connectivité cellulaire d’ici 2025, et la couverture devrait réduire ou éliminer les « zones mortes » sur les routes rurales, améliorant ainsi l’accessibilité aux services publics et d’urgence.

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Le cœur de l'entreprise

Les membres de notre équipe sont au cœur de notre réussite.

C'est leur dévouement, leur motivation et leur talent qui nous rendent résilients et souples face au changement. Nous investissons dans la croissance et le perfectionnement des membres de notre équipe et célébrons leur diversité, tout en leur offrant des carrières stimulantes et enrichissantes. Nous construisons une culture de rendement élevé où tout le monde se sent à sa place et où la diversité des réflexions est acceptée. Notre objectif est de devenir la destination de choix pour les talents d'aujourd'hui et pour la nouvelle génération, et d'offrir un environnement inclusif et collaboratif dans lequel nous développons le potentiel des membres de notre équipe, offrons une rémunération concurrentielle et les soutenons dans leur cheminement de carrière. Ces priorités sous-tendent notre ambition pour l'avenir.

Faits saillants de 2021

- Nous nous sommes taillé une place dans le palmarès des 100 meilleurs employeurs au Tr4 de 2021.
- Nous avons figuré parmi les meilleurs employeurs pour la diversité au Canada au Tr1 de 2021.
- 89 % des gens sont fiers de travailler chez Rogers selon le sondage Prendre le pouls.
- La certification de la culture de Rogers comme l'une des cultures d'entreprise les plus admirées au Canada par la firme Waterstone Human Capital a été renouvelée.

Nos progrès

1. Recrutement et perfectionnement des talents

Une fois de plus, nous nous sommes taillé une place dans le palmarès des 100 meilleurs employeurs du Canada et nous tirons une grande fierté de cette reconnaissance. En 2021, nos efforts visant à créer un bassin durable de leaders de demain ont porté fruit. Nous avons accueilli avec succès 9 020 nouvelles recrues au sein de nos équipes (postes temporaires et permanents). Nous avons également investi 34 millions de dollars pour perfectionner les compétences de tous nos dirigeants, dirigeantes, gestionnaires et membres de l'équipe.

2. Inclusion et diversité

Le fait d'être un employeur équitable et inclusif nous permet d'attirer une main-d'œuvre qui représente nos communautés et nous aide à mieux comprendre les besoins de notre clientèle et à les combler. Nous avons travaillé fort pour créer une culture fondée sur l'équité et l'inclusion, ce qui nous a valu en 2021 la reconnaissance prestigieuse de l'un des meilleurs employeurs pour la diversité, selon Mediacorp Canada Inc.

En 2021, nous avons conservé notre adhésion au 30% Club , grâce à une représentation de 31 % des membres de notre conseil qui s'identifient comme femmes, et ce, en date du 31 décembre 2021[2]. Nous avons renforcé notre culture d'inclusion en organisant plus de 20 événements d'inclusion et de diversité au sein de notre entreprise et nous avons attiré divers talents.

Nous travaillons avec divers organismes communautaires comme NPower Canada afin d'embaucher de jeunes talents qui entament leur carrière. Au 31 décembre 2021, Rogers avait embauché 115 personnes nouvellement diplômées de NPower Canada, dont la majorité appartenaient à des communautés racisées et un grand nombre étaient nouvellement arrivés au Canada.

3. Sécurité et bien-être

La sécurité et le bien-être de notre équipe sont demeurés une priorité absolue en 2021. Nous mettons l'accent sur la fourniture et le maintien d'environnements de travail sécuritaires pour nos équipes, nos bénévoles, nos sous-traitants ainsi que les personnes qui visitent nos bureaux et le public. Nous avons formé avec succès 600 de nos gestionnaires de personnel afin de renforcer leurs compétences en matière de soutien de la santé mentale et du bien-être des membres de l'équipe. Fidèles à notre solide culture de bienveillance, nous avons continué de soutenir les membres du personnel et leur famille au moyen d'outils et de programmes fondamentaux et novateurs. Nous tirons une grande fierté du fait que plus de 86 % des membres de l'équipe estiment avoir accès aux outils et aux ressources nécessaires pour assurer leur bien-être.

En 2021, notre taux d'incidents entraînant une perte de temps de travail a diminué par rapport à 2020. Cette baisse est attribuable à la mise en œuvre de mesures de prévention qui ont entraîné une réduction importante des vols qualifiés dans les magasins, diminuant ainsi les répercussions sur nos conseillères et conseillers en magasin.

4. Engagement du personnel

La fierté envers Rogers a atteint un sommet historique de 89 % selon le sondage Prendre le pouls, et un plus grand nombre de personnes se sont senties inspirées, motivées et responsabilisées chez Rogers, ce qui est une indication importante que nous atteignons notre objectif d'être un employeur de choix.

Le fait de reconnaître le rendement de nos équipes en remettant des prix Ted Rogers a été un fait saillant pour nous l'an dernier. C'est avec fierté que nous avons rendu hommage à 64 personnes et à 18 équipes pour avoir incarné nos valeurs, fait preuve d'un engagement exceptionnel envers la clientèle, créé de nouveaux repères pour la réussite, mené des initiatives novatrices et changé la donne à la maison, au travail et au sein de nos communautés locales.

[2] Campagne dirigée par l'entreprise visant à atteindre un meilleur équilibre entre les sexes au sein du conseil d'administration ainsi qu'aux échelons de la haute direction.

1 Recrutement et perfectionnement des talents

Attirer les meilleurs talents, être un employeur de choix et perfectionner les compétences des membres de notre équipe afin de favoriser leur performance, leur motivation, leur engagement et leur résilience

Nous croyons que nous tirerons le maximum de nos équipes et que nous attirerons les meilleurs talents lorsque nous les aiderons à s'épanouir individuellement. Notre objectif est d'être un employeur accessible, attrayant et équitable pour les personnes de tous les horizons. Nous nous engageons à investir dans notre personnel à tous les niveaux, du début de la carrière à un poste de haute direction. En renforçant les capacités de nos leaders et gestionnaires, nous les aidons à former leurs équipes, à créer une culture axée sur les valeurs et à faire preuve d'un leadership exemplaire.

Faits saillants de 2021

- Nous avons investi 34 millions de dollars dans la formation et le perfectionnement.
- Le taux de mobilité du personnel interne est passé à 52 %.
- Nous avons embauché 9 020 personnes (postes temporaires et permanents).

Recrutement des meilleurs talents

Chaque année, nous déployons des efforts considérables pour créer un bassin de futurs leaders. Nous nous efforçons d'attirer et de fidéliser des personnes aux capacités, à l'expérience et aux compétences éprouvées qui reflètent les diverses communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons. Au fil des ans, nous avons obtenu nos meilleurs résultats en adoptant une approche équilibrée visant à promouvoir les talents de l'intérieur tout en enrichissant continuellement notre bassin à partir des marchés externes. En 2021, nous avons accueilli plus de 140 nouvelles personnes diplômées dans le cadre de notre nouveau programme de développement du leadership pour personnes nouvellement diplômées, en partenariat avec 25 universités et collèges au Canada.

Rémunération concurrentielle

Notre approche en matière de rémunération et de récompense appuie le principe consistant à attirer les « meilleures personnes ». Nous veillons à ce que la rémunération soit équitable et concurrentielle, et à ce qu'elle égale celle offerte sur le marché local. Nous utilisons également notre politique de récompense pour favoriser l'excellence et le rendement élevé, en équilibrant le succès à court terme pour les personnes et les équipes avec l'atteinte de nos objectifs à long terme.

L'an dernier, nous avons investi plus de 2 milliards de dollars dans les membres de notre personnel à temps plein et à temps partiel dans le cadre du programme de rémunération globale de Rogers, qui couvre les salaires, les avantages sociaux et la rémunération sous forme d'actions, y compris les prestations d'assurance maladie, un programme d'achat d'actions de contrepartie de l'entreprise et des contributions au régime de retraite. Nous nous sommes engagés à soutenir les membres de notre équipe à toutes les étapes de leur vie, ce qui signifie qu'en 2021, 2,4 millions de dollars ont été consacrés aux prestations de maternité, d'adoption et de maternité de substitution, en plus des services de garde pour les enfants et les personnes âgées.

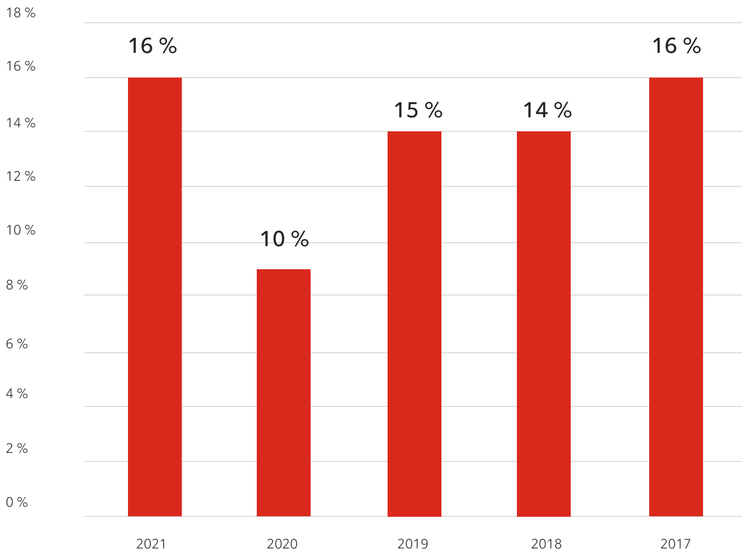
Perfectionnement des membres de notre équipe

Nos programmes de formation sont passés à un cursus conçu pour inspirer nos équipes à progresser et à dépasser leurs propres attentes. En 2021, nous avons offert des trousses d'apprentissage trimestrielles aux dirigeantes et dirigeants ainsi qu'aux membres de leur équipe. Ces trousses portaient sur des sujets clés qui répondent aux besoins en évolution de nos effectifs, notamment des cours sur la manière d'agir et de diriger comme une personne alliée, la sécurité psychologique, la manière de combattre les préjugés, la résilience et le perfectionnement professionnel en période de changement. Ces programmes aident nos gestionnaires de personnel à perfectionner leur équipe, à élargir leurs perspectives et à mieux comprendre notre entreprise aux activités diversifiées.

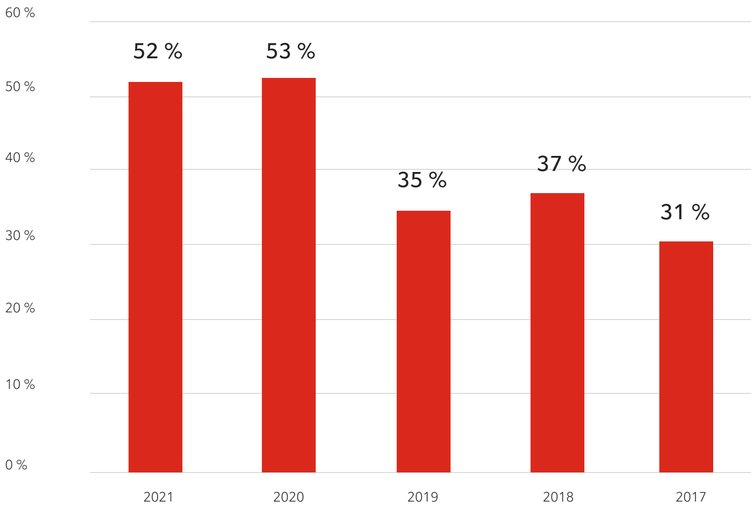
Nous avons également continué de soutenir nos conseillères et conseillers de première ligne afin qu'ils acquièrent de nouvelles compétences à partir de leur domicile grâce à notre laboratoire d'expérience client virtuel. Le programme comprend un copilote qui guide virtuellement les nouvelles recrues et les membres du personnel, et leur offre une formation croisée sur les nouvelles compétences tout au long du processus. L'an dernier, nous avons investi globalement 34 millions de dollars dans la formation et le perfectionnement. Bien que notre taux de roulement général ait augmenté cette année, il a considérablement diminué dans nos équipes aux « compétences techniques de l'avenir » qui travaillent dans les domaines du numérique et de la cybersécurité. Ces personnes bien formées restent plus longtemps, car nous les aidons à acquérir les compétences dont elles ont besoin dans un environnement en évolution rapide.

Tendances en matière de rendement	**2021**	2020	2019	2018	2017
Taux de roulement volontaire	**16 %**	10 %	15 %	14 %	16 %
Mobilité du personnel interne	**52 %**	53 %	35 %	37 %	31 %

Taux de roulement volontaire



Mobilité du personnel interne



2 Inclusion et diversité

Créer une culture d'inclusion où tout le monde se sent à sa place, où la diversité est acceptée et où l'équité est favorisée est au cœur de l'identité de notre entreprise

Nous avons entrepris de créer une culture plus diversifiée, équitable et inclusive. Bâtir une culture vraiment inclusive n'est pas le fruit du hasard. Nous le faisons délibérément; c'est le résultat collectif de nos gestes de tous les jours. Cela va de notre façon de recruter et de soutenir les membres de notre équipe à notre manière de concevoir, de commercialiser et de promouvoir nos produits, en passant par notre manière de choisir nos partenaires communautaires et d'amplifier les voix des gens dans l'ensemble de nos plateformes. Ensemble, ces actions représentent des occasions de susciter des changements positifs en matière d'équité et d'inclusion.

Faits saillants de 2021

- Nous avons figuré parmi les meilleurs employeurs pour la diversité au Canada au Tr1 en 2021.
- Nous avons augmenté la représentation de la main-d'œuvre dans tous les groupes en quête d'équité.
- 87 % des gens se sentent inclus et affirment qu'ils peuvent être eux-mêmes au travail.
- Nous avons conservé notre adhésion au 30% Club of Canada, grâce à une représentation de 31 % de femmes à notre conseil d'administration.

Officialiser notre stratégie

Notre engagement à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans tout ce que nous faisons se traduit par notre stratégie d'inclusion et de diversité pour 2025 qui a été publiée en 2020. Son but est d'apporter des changements importants pour les communautés en quête d'équité grâce à des mesures liées à nos piliers stratégiques : membres de l'équipe, clientèle et communauté. Notre stratégie est guidée par quatre plans d'action : intégrer l'inclusion dans l'expérience employé, élargir notre bassin de talents et accroître la diversité en matière de leadership, établir des partenariats avec les communautés pour corriger les inégalités et bâtir une expérience client à l'image de la diversité canadienne et qui l'appuie.

Le Conseil sur l'inclusion et la diversité est un catalyseur du changement positif qui accélère la mise en œuvre de notre stratégie d'intégration et de diversité. Il se compose de cadres responsables, de l'équipe Inclusion et diversité, des groupes de soutien pour le personnel et de leurs filiales, du Conseil de direction pour la communauté noire, de membres de la direction de toute l'entreprise et, plus récemment, des « communautés de Rogers ».

Nous avons cinq groupes de soutien pour le personnel dirigés par des bénévoles représentant les Autochtones (Réseau des peuples autochtones), les personnes racisées (Mosaïque), les personnes en situation de handicap (Réseau accessibilité de Rogers), les femmes (Ensemble pour elles) et la communauté 2SLGBTQ+ (Spectrum). Les réseaux de deux de nos groupes de soutien pour le personnel offrent un soutien davantage axé sur certains segments de leur population élargie : Femmes de couleur Rogers et Femmes en technologie

de Rogers au sein d'Ensemble pour elles, et Réseau de la communauté asiatique de Rogers au sein de Mosaïque. Le Conseil de direction pour la communauté noire a été formé en 2020 par des personnes noires de notre équipe de l'ensemble de l'entreprise afin de sensibiliser notre personnel au racisme envers les personnes noires qui se produit dans les entreprises canadiennes et d'aider Rogers à respecter ses engagements envers l'initiative BlackNorth. En 2021, nous avons élargi le mandat du Conseil sur l'inclusion et la diversité pour y inclure d'autres « communautés », notamment des groupes sur la diversité à vocation religieuse ou culturelle dirigés par des bénévoles, en commençant par la communauté juive de Rogers.

Promouvoir la responsabilisation en matière de leadership

Chaque unité fonctionnelle a personnalisé ses propres plans d'action et ses propres objectifs en matière de représentation afin d'intégrer l'inclusion et la diversité dans l'ensemble de l'entreprise. Leurs plans d'action respectifs s'harmonisent avec notre stratégie globale en matière d'inclusion et de diversité, et comprennent des initiatives opérationnelles précises visant à renforcer la représentation et à intégrer l'inclusion dans l'ensemble des pratiques et des processus. Au cours de la dernière année, nous avons accru la responsabilisation en matière de leadership en lançant nos nouveaux tableaux de bord de la diversité, qui donnent aux gestionnaires un aperçu mensuel des données sur la diversité de leur équipe afin d'éclairer le processus décisionnel en vue d'atteindre nos objectifs de représentation.

Élargir notre bassin de talents

Nous visons à augmenter la proportion de personnes provenant de divers horizons afin de refléter les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons. L'an dernier, nous avons restructuré nos pratiques de recrutement de manière à offrir une expérience inclusive et accessible à chaque candidate et candidat, tout en attirant des talents issus de groupes en quête d'équité[3]. Nous nous sommes engagés à présenter aux gestionnaires d'embauche des listes de candidates et candidats avec une représentation de 50 % en matière de diversité, pour tous les postes ouverts.

[3] Les groupes en quête d'équité comprennent les femmes, les minorités visibles, les personnes en situation de handicap, les Autochtones et les personnes qui s'identifient comme faisant partie de la communauté 2SLGBTQ+.

Nous avons lancé une formation sur l'embauche inclusive dans le but de fournir aux personnes responsables du recrutement et aux gestionnaires d'embauche les outils nécessaires pour cerner et éliminer les préjugés dans le processus d'embauche. Dans le cadre de cette formation en deux parties, les participantes et participants sont amenés à mieux comprendre les enjeux entourant les groupes en quête d'équité et acquièrent des compétences pour atténuer les préjugés qui se dégagent généralement du processus d'embauche en vue de bâtir un parcours de recrutement inclusif. Nous avons commencé à constater les fruits de nos efforts.

De plus, nous avons mis à profit notre programme pour personnes nouvellement diplômées en vue de constituer le prochain bassin de leaders de notre entreprise en nous associant à de nombreux établissements d'enseignement postsecondaire et organismes communautaires partout au pays. En 2021, 54 % des personnes nouvellement diplômées se sont identifiées comme femmes, 69 % comme membres d'une minorité visible, 5 % comme personnes en situation de handicap et 7 % faisaient partie de la communauté 2SLGBTQ+.

En 2021, nous avons lancé un programme de mentorat individuel à l'échelle de l'entreprise, en mettant l'accent sur les groupes en quête d'équité. Le programme offre un outil libre-service permettant à tous les membres de l'équipe Rogers de garder le contact en tant que mentors et personnes mentorées et de choisir l'option de jumelage en fonction de l'expérience vécue. En 2021, plus de 1 500 personnes se sont inscrites au programme, dont 64 % se sont identifiées comme appartenant à un groupe en quête d'équité.

Soutenir les groupes en quête d'équité

L'intégration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans l'esprit de l'entreprise exige une action collective et délibérée. Dans le cadre de notre stratégie d'inclusion et de diversité, nous nous concentrons sur l'expérience employé, en attirant et en conservant des talents diversifiés, et en stimulant la motivation d'une main-d'œuvre représentative des communautés que nous servons.

Femmes

Dans l'ensemble, grâce à nos efforts continus et à nos investissements dans le perfectionnement professionnel, la représentation des femmes au sein de l'entreprise a augmenté, atteignant 38,5 % en 2021. Notre programme de perfectionnement accéléré constitue l'un de nos principaux investissements en faveur de la diversité de genre au niveau de la direction. Le programme a pour objectif de constituer un bassin important de directrices et de chefs principales en les aidant à accroître leur confiance en elles, à acquérir d'importantes compétences et à se faire connaître grâce à des occasions de réseautage, d'encadrement et de perfectionnement. À ce jour, 67 femmes ont suivi le programme, dont 37 % ont fait progresser leur carrière. En 2021, l'admissibilité au programme a été élargie et des critères de diversité ont été mis en place à l'appui de notre stratégie visant à constituer un bassin solide et représentatif de femmes.

Afin de soutenir le perfectionnement des femmes, Ensemble pour elles a présenté la « série de conférences Ensemble pour elles ». Cette initiative comprenait non seulement un ensemble de conversations franches mettant en vedette des dirigeantes de Rogers et des conférencières invitées qui ont plongé dans des sujets d'actualité et ont fait part de leurs histoires personnelles et de leurs conseils, mais aussi des événements nationaux de réseautage. Tout cela a contribué à créer des débouchés pour les femmes dans l'ensemble de l'entreprise.

Autochtones

Les Autochtones représentaient 1,1 % de notre main-d'œuvre totale en 2021. Au cours de la dernière année, nous avons commandité l'Indigenous Student Career Fair en partenariat avec TechNation, où les membres de l'équipe Rogers, y compris les personnes qui s'identifient en tant qu'Autochtones, ont participé à des groupes de discussion, prononcé des allocutions et animé des séances de réseautage privées avec des étudiantes et étudiants autochtones. Nous avons établi de nouvelles relations avec Indigenous Link, un organisme dont l'objectif est de tisser des liens avec les communautés et les peuples autochtones du Canada. Ensemble, nous avons commencé à afficher tous les postes de Rogers sur le tableau des offres d'emploi d'Indigenous Link, dont certains figurent dans la section des offres en vedette. Cet organisme nous a donné la possibilité d'envoyer une infolettre à plus de 55 000 membres de la communauté tout au long de l'année, ce qui a permis de présenter la collaboration autochtone chez Rogers et d'annoncer les événements à venir et les occasions d'emploi au sein de l'entreprise. Dans le cadre de son engagement à l'égard de la vérité et de la réconciliation, le Réseau des peuples autochtones s'est associé à l'entreprise pour offrir des

initiatives et du contenu destinés aux Autochtones, y compris l'organisation de dîners-conférences et l'installation de plaques de reconnaissance du territoire au siège social et dans les magasins de Rogers partout au pays.

Minorités visibles

La représentation des minorités visibles ne cesse d'augmenter d'une année à l'autre, surpassant à présent leur disponibilité sur le marché du travail. En 2021, la représentation des minorités visibles était de 38,2 %, tous échelons confondus, et de 15,1 % au niveau de la haute direction (vice-présidence et échelons supérieurs). Nous attribuons ce phénomène à l'expansion du rayonnement des talents vers les communautés de minorités visibles. Grâce à notre relation avec ACCES Employment, un organisme dont l'objectif est de mettre en contact des employeurs de premier plan et des talents de divers horizons, nous avons mis sur pied cinq événements et échangé avec plus de 45 candidates et candidats lors d'ateliers, d'activités de réseautage et de séances de mentorat et d'encadrement. En 2021, le Réseau de la communauté asiatique de Rogers a lancé son programme de mentorat « Cercles d'inspiration », qui offre aux membres asiatiques de l'équipe Rogers la chance de nouer des relations avec un réseau de mentors, de tisser des liens et d'explorer divers sujets tels que le perfectionnement professionnel dans un espace sûr. Depuis le lancement, l'équipe a organisé neuf séances de mentorat auxquelles ont participé plus de 80 personnes.

Communautés noires

Nous avons poursuivi nos efforts pour rester fidèles aux engagements pris dans le cadre de l'initiative BlackNorth, dirigée par le Conseil canadien des chefs d'entreprise contre le racisme systémique envers les communautés noires. Parmi ces objectifs figure celui de porter à 3,5 % d'ici 2025 la représentation des membres de cette communauté aux postes de vice-présidence et aux échelons supérieurs. Au cours de la dernière année, nous avons travaillé en collaboration avec le réseau Black Professionals in Technology Network (BPTN) pour commencer à combler l'écart entre les talents noirs embauchés et les occasions de carrière offertes chez Rogers. Notre équipe Acquisition de talents a participé au Global Tech Summit du BPTN, ce qui a permis à plus de 60 candidates et candidats potentiels de saisir des occasions d'emploi chez Rogers. Pour sa part, notre équipe Recrutement du campus leur a organisé une séance d'information portant sur notre programme pour personnes nouvellement diplômées, après laquelle plus de 25 personnes ont été embauchées. Vers la fin de 2021, nous avons noué une nouvelle relation avec Onyx, un organisme dont l'objectif est d'élargir le bassin de recrutement de jeunes professionnelles et professionnels noirs et de multiplier les occasions de perfectionnement à leur disposition. Nous nous engageons ainsi, dans le cadre de notre programme pour personnes nouvellement diplômées, à recruter des personnes ayant soumis leur candidature par l'intermédiaire d'Onyx et à constituer un bassin de jeunes professionnelles et professionnels noirs chez Rogers. Afin de soutenir le perfectionnement du personnel noir de Rogers, nous avons intégré à notre programme de perfectionnement de la première ligne « Ma Voie » deux nouveaux volets destinés exclusivement aux membres de la communauté noire de l'équipe, qui leur proposent notamment des groupes de perfectionnement professionnel et des cercles de mentorat. Des mentors ont orienté les participantes et participants quant à la façon de surmonter les obstacles professionnels et de passer à l'étape suivante de leur cheminement de carrière. Plus de 120 candidates et candidats ont reçu du mentorat dans le cadre de ces groupes de discussion.

Personnes en situation de handicap

Bien que nous reconnaissions que nous avons encore du travail à faire à cet égard, la représentation des personnes en situation de handicap a connu une hausse, s'établissant à 4,1 % en 2021. L'an dernier, notre approche en matière de recrutement des personnes en situation de handicap a été intentionnelle. Nous avons participé à plus de 20 activités de recrutement et de réseautage afin d'atteindre plus de personnes à l'aide de nos relations existantes, tout en créant de nouvelles relations d'acquisition de talents avec des partenaires comme Ontario Disability Employment Network (ODEN), Community Living, Lime Connect et plus encore. Grâce à la formation continue, nous avons aussi amélioré les compétences de notre équipe Acquisition de talents en partenariat avec l'organisme Community Living Mississauga, lequel a organisé un atelier virtuel animé par des personnes chargées du recrutement qui se sont penchées sur l'élimination des obstacles et la façon d'atténuer les préjugés, tout en veillant à ce que l'accessibilité et les mesures d'adaptation soient au cœur du processus d'embauche. À l'interne, nous avons mis l'accent sur la création d'espaces sécuritaires pour les personnes en situation de handicap grâce au Réseau accessibilité de Rogers, qui facilite les rencontres régulières visant à donner aux membres de l'équipe la possibilité de trouver du soutien, de faire part de leurs expériences vécues, d'apprendre et de communiquer les autres.

2SLGBTQ+

En 2021, nous avons établi une nouvelle relation avec QueerTech et avons parrainé ses salons de l'emploi Qareers, soit les plus importants événements de recrutement au Canada pour les professionnelles et professionnels en technologie issus de la communauté 2SLGBTQ+. De plus, nous avons continué de tirer parti de nos partenariats et de promouvoir nos occasions de stage auprès des talents 2SLGBTQ+ avec nos partenaires externes tels que Fierté au travail Canada, The 519, QueerTech et divers groupes étudiants 2SLGBTQ+. Afin de se concentrer sur le perfectionnement des membres de la communauté 2SLGBTQ+ de notre équipe, Spectrum a dirigé en 2021 trois cercles de mentorat en compagnie de talents, de personnes alliées et de leaders 2SLGBTQ+. Les personnes présentes ont pu établir de nouvelles relations de mentorat et de réseautage, ce qui leur a permis de discuter de perfectionnement professionnel et de leur cheminement de carrière chez Rogers. Les cercles de mentorat ont réuni plus de 35 personnes et se poursuivront en 2022.

Diversité de la main-d'œuvre[4]		Disponibilité sur le marché du travail[5]	2021[6]	2020	2019	2018	2017
Femmes	Cumulatif	**47,3 %**	**38,5 %**	38,3 %	37,4 %	38,0 %	38,4 %
	Haute direction (V.-P. ou échelon supérieur)	**27,6 %**	**31,6 %**	27,4 %	29,5 %	27,5 %	26,5 %
Minorités visibles	Cumulatif	**29,0 %**	**38,2 %**	36,3 %	35,8 %	35,4 %	34,6 %
	Haute direction (V.-P. ou échelon supérieur)	**11,5 %**	**15,1 %**	14,0 %	14,7 %	15,8 %	13,5 %
Autochtones	Cumulatif	**2,0 %**	**1,1 %**	1,0 %	0,9 %	0,9 %	0,9 %
	Haute direction (V.-P. ou échelon supérieur)	**3,2 %**	**0,0 %**	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Personnes en situation de handicap	Cumulatif	**9,0 %**	**4,1 %**	2,9 %	2,7 %	2,3 %	2,2 %
	Haute direction (V.-P. ou échelon supérieur) et autres gestionnaires	**5,0 %**	**3,6 %**	2,5 %	2,1 %	1,6 %	1,8 %

Les pourcentages ont été préparés avant la présentation officielle des données sur l'équité en matière d'emploi de 2021 au Programme du travail.

[4] Ce graphique présente les données sur la main-d'œuvre selon les groupes désignés (femmes, minorités visibles, Autochtones et personnes en situation de handicap) conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et, par conséquent, ne montre pas les tendances associées aux personnes qui s'identifient comme membres de la communauté 2SLGBTQ+.

[5] La disponibilité sur le marché du travail indique le pourcentage de personnes dans chaque groupe désigné de la main-d'œuvre canadienne qui pourraient avoir les compétences nécessaires pour occuper des postes chez Rogers. Ces données reflètent la disponibilité sur le marché du travail en 2020, car les données de 2021 n'étaient pas disponibles à la date de publication. Les données sont fournies à Rogers par le gouvernement du Canada, en fonction des données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

[6] Données sur la main-d'œuvre visée par l'équité en matière d'emploi (représentant le personnel sous réglementation fédérale) à la fin de l'exercice 2021.

Conversations sur la lutte contre le racisme et sur l'alliance inclusive

En 2021, Rogers a tenu plus de 20 événements sur l'inclusion et la diversité organisés par nos groupes de soutien pour le personnel, nos divers canaux, nos communautés et notre Conseil de direction pour la communauté noire afin de souligner diverses journées importantes comme la Journée internationale des femmes, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale des personnes handicapées, le Mois de la Fierté et plus encore. Le Conseil de direction pour la communauté noire a lancé Noir·es et fièr·es, une série d'événements trimestriels à l'intention de tout le personnel, dans le cadre desquelles se déroulent des conversations sur la lutte contre le racisme et la notion d'alliance inclusive. Les discussions ont porté sur la façon d'aborder des conversations difficiles sur le racisme, de mettre fin aux microagressions et de voir comment les personnes alliées peuvent soutenir et bâtir une culture d'inclusion chez Rogers. Plus de 3 200 membres de l'équipe se sont joints au Conseil de direction pour la communauté noire dans le but de participer à ces conversations.

Nous avons poursuivi le dialogue au moyen de plus de 100 séances d'écoute et de discussion sans jugement. Lancées pour la première fois en 2020, ces séances donnent l'occasion aux personnes qui s'identifient comme faisant partie d'un groupe en quête d'équité de faire connaître les expériences qu'elles ont vécues et d'obtenir le soutien de personnes alliées présentes sur place pour écouter et apprendre. Les leaders et les membres de l'équipe ont poursuivi leur apprentissage en participant à des webinaires et à des ateliers sur des sujets comme la sécurité psychologique, la suppression des préjugés ainsi que le leadership inclusif et l'alliance. Plus de 4 000 leaders et membres d'équipes ont tiré parti de ces occasions d'apprentissage.

3 Sécurité et bien-être

Protéger et améliorer la sécurité et le bien-être mental et physique des membres de notre équipe au travail et dans leur vie personnelle

Notre robuste système de gestion de la sécurité vise à prévenir les blessures grâce à la gouvernance, aux politiques, aux programmes, à la formation, à l'engagement et à l'amélioration continue. Nous offrons des ressources pour soutenir le bien-être mental, physique et financier des membres du personnel et de leur famille. En favorisant le leadership en matière de sécurité, en appuyant la prévention et en faisant la promotion du bien-être, nous aidons nos équipes à demeurer en sécurité, en bonne santé et résilientes.

Faits saillants de 2021

- Notre taux d'incidents entraînant une perte de temps a diminué par rapport à 2020.
- 80 % des membres de l'équipe considèrent que Rogers soutient leurs efforts en vue d'atteindre un équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et personnelles.
- 86 % des membres de l'équipe estiment avoir accès aux outils et aux ressources nécessaires pour assurer leur bien-être.
- 600 gestionnaires de personnel ont reçu une formation sur les compétences et les ressources requises afin de mieux soutenir la santé mentale et le bien-être des membres de l'équipe.

Renforcer le leadership en matière de sécurité

La responsabilité de la direction à l'égard de notre stratégie, de nos programmes et de notre rendement en matière de sécurité est régie par le Conseil exécutif sur la sécurité, qui regroupe des cadres de la haute direction de toute l'entreprise. Nous déployons des initiatives de sécurité à l'échelle locale qui, en 2021, ont été appuyées par 54 comités de santé et de sécurité au travail au Canada. En 2021 également, plus de 100 gestionnaires ont participé à notre formation « Gestion de la sécurité sur le terrain pour les gestionnaires de personnel » afin d'améliorer leur capacité à soutenir la sécurité de leurs équipes de première ligne.

Soutenir la prévention

Dans le cadre de notre engagement envers l'amélioration continue, nous avons renforcé notre système de gestion de la sécurité axé sur la protection contre les risques. Dans le cadre de notre Programme d'examen de la conformité, nous avons effectué 35 audits de nos pratiques liées au travail en hauteur avec des gestionnaires de l'entreprise. Les audits ont été réalisés par une tierce partie qui a évalué la conformité aux exigences législatives et aux exigences prévues dans les politiques de Rogers. Nous avons mis à jour notre formation sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail à l'intention de l'ensemble des membres du personnel afin de leur permettre de se réaliser pleinement dans un environnement exempt de racisme, de discrimination, de harcèlement et de violence sous toutes ses formes.

Tendances en matière de rendement	2021	2020	2019	2018	2017
Taux d'incidents entraînant une perte de temps (heures par 200 000 heures travaillées)	**0,33**	0,37	0,40	0,38	0,36

Nos efforts ont porté fruit. En 2021, notre taux d'incidents au travail entraînant une perte de temps a diminué par rapport à l'année précédente et il n'y a eu aucun décès. La baisse du taux de blessures au travail entraînant une perte de temps est principalement attribuable à une réduction importante du nombre de vols qualifiés dans les magasins en raison de la mise en œuvre de stratégies de prévention des vols qualifiés et à une baisse du nombre d'accidents du travail, étant donné la grande quantité de personnes travaillant à domicile pendant la pandémie.

Soutenir le bien-être des membres de notre équipe

Le bien-être est demeuré une priorité absolue pour nous en 2021. Notre chef de la direction des Ressources humaines a fourni des mises à jour régulières pour s'assurer que les membres de notre équipe et leurs familles étaient informés et soutenus par nos politiques, nos ressources et des avantages sociaux.

Nous offrons à nos membres ainsi qu'à leurs familles un éventail de programmes, d'outils et d'avantages sociaux exceptionnels en matière de bien-être. Dans les sondages, 80 % des membres de notre équipe ont indiqué que Rogers soutient leurs efforts en vue d'atteindre un équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et personnelles, et 86 % estiment avoir accès aux outils et aux ressources nécessaires pour assurer leur bien-être.

- **Plans de bien-être** : Nous avons mis au point un outil qui permet aux membres de notre personnel d'investir intentionnellement dans leur bien-être, de demeurer résilients et de s'adapter, particulièrement pendant les mois d'hiver. Un plan pour les enfants des membres du personnel a également été prévu, afin de favoriser le bien-être général des familles.
- **Formation sur la santé mentale** : La formation sur la santé mentale a été offerte avec succès à plus de 600 gestionnaires de personnel afin de les aider à orienter et à soutenir leurs équipes dans la gestion active de leur santé mentale et de leur bien-être.
- **Ambassadrices, ambassadeurs et responsables du portail S'épanouir – Bien-être** : 171 personnes ont appuyé des initiatives de bien-être à l'échelle nationale et locale dans l'ensemble de Rogers.
- **Séances d'écoute et de discussion sans jugement** : Nous avons créé un espace sûr où les membres de l'équipe peuvent faire part de leurs expériences liées à des problèmes de santé mentale et à la maladie mentale.
- **Semaine de sensibilisation aux maladies mentales** : Nous avons favorisé la compréhension de la maladie mentale afin de démystifier les idées fausses, d'éliminer la stigmatisation et de veiller à ce que les membres du personnel obtiennent l'aide nécessaire, quand elles et ils en ont besoin.
- **Mise en forme virtuelle** : Nous avons offert des cours de mise en forme gratuits aux membres du personnel et à leurs familles afin de favoriser leur santé et leur bien-être en général conformément aux restrictions provinciales, ainsi que des abonnements gratuits aux centres de conditionnement physique de nos établissements, le cas échéant.
- **Avantages sociaux liés aux soins de santé** : Nous avons ajouté plus d'avantages sociaux pour les membres du personnel et leurs proches, y compris l'accès à des outils virtuels de santé et de bien-être comme les soins de santé virtuels Dialogue et l'appli de pleine conscience Headspace.

Pleins feux : Protéger les membres de notre équipe pendant la COVID-19

Nous avons continué d'adapter notre réponse et nos précautions en matière de sécurité quant à la COVID-19 afin de limiter la propagation de la maladie dans nos lieux de travail et de soutenir les personnes qui effectuent la transition entre le télétravail et le retour au bureau. Nous avons mis en place une politique de vaccination, signé la promesse de déploiement du vaccin contre la COVID-19 du Conseil canadien des innovateurs et lancé les services de santé virtuels de Rogers offerts durant les heures de bureau pour permettre aux membres du personnel de consulter leur médecin ou leur infirmière praticienne ou infirmier praticien au sujet d'une situation personnelle qui découle de la COVID-19. Nous avons également maintenu la protection salariale pour les personnes atteintes de la COVID-19. Nos séances d'information sur la COVID-19 et le retour en milieu de travail ont attiré en moyenne de 3 000 à 4 000 personnes par séance et ont obtenu une cote d'efficacité globale de 94 %.

4 Engagement du personnel

Reconnaître le rendement et l'engagement de nos équipes à l'égard de nos valeurs et des progrès que nous réalisons en tant qu'entreprise

Nous nous efforçons d'être une destination de choix pour la main-d'œuvre d'aujourd'hui et les leaders de demain. Nous avons toujours eu à cœur de veiller à ce que les membres de notre équipe aient une expérience de travail positive. Lorsque les gens se sentent connectés et engagés, cela renforce leur capacité de mieux servir notre clientèle et nos actionnaires, d'élaborer des solutions et de soutenir l'ensemble de la communauté en tant que solides ambassadrices et ambassadeurs de Rogers. Nous mettons l'accent sur la préservation d'un environnement de travail où chaque personne se sent valorisée, soutenue et outillée pour réussir sur les plans professionnel et personnel.

Faits saillants de 2021

- Résultat du sondage Prendre le pouls mené en 2021 pour mesurer la fierté ressentie par les membres du personnel : 89 %

Reconnaître le rendement

Les membres de notre personnel ont tissé de formidables liens ensemble et avec leurs projets. Les résultats de notre programme de reconnaissance des membres de l'équipe Rogers, les prix Ted Rogers, témoignent de leur enthousiasme pour le travail.

En 2021, nous avons reçu 8 368 candidatures pour des personnes et des équipes qui, selon leurs pairs, ont incarné nos valeurs, fait preuve d'un engagement exceptionnel envers la clientèle, créé de nouveaux repères pour la réussite, mené des initiatives novatrices et changé la donne à la maison, au travail et au sein de nos communautés locales. Sur les 2 464 membres de l'équipe qui ont remporté des prix saisonniers tout au long de l'année, notre jury a sélectionné 64 personnes et 18 équipes (pour un total de 495 personnes) pour les prix Ted Rogers. Nous sommes extrêmement fiers de nos lauréates et lauréats annuels et saisonniers, des finalistes et de toutes les personnes qui ont soumis des candidatures.

Être à l'écoute des membres du personnel

Avoir une main-d'œuvre engagée est un facteur essentiel pour atteindre un service à la clientèle formidable et un excellent rendement opérationnel. Il est important de mesurer le degré d'engagement de nos membres et les progrès que nous réalisons en tant qu'entreprise dans le cadre de notre processus d'évaluation annuelle du rendement.

Un sondage mené en 2021 à l'échelle de l'entreprise a permis à 65 % des membres de notre équipe d'exprimer leurs points de vue sur Rogers. Les réponses au sondage ont été positives. Nous avons donc pu avoir un meilleur aperçu en temps réel de comment les gens se sentaient. La fierté envers Rogers a atteint un sommet historique de 89 % en 2021. Les résultats du sondage ont été communiqués au personnel.

Dans le cadre du sondage Prendre le pouls, nous avons posé des questions importantes sur la fierté que les membres de notre équipe éprouvent à l'égard de l'entreprise, la confiance de la clientèle, ainsi que l'inclusion et la diversité, tout en nous informant sur leur bien-être. Le bien-être est la plus grande occasion qui s'est dégagée du sondage de 2021.

Résultats du sondage auprès du personnel

Tendances en matière de rendement	2021*	2020
Taux de participation	**65 %**	84 %
Engagement du personnel	**-**	87 %
Pourcentage des gens qui sont fiers de travailler chez Rogers	**89 %**	91 %

* En 2021, seul un sondage Prendre le pouls a été mené auprès des membres de l'équipe, contrairement au sondage complet sur l'engagement du personnel de 2020.

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

10 INÉGALITÉS RÉDUITES

La générosité nourrit les rêves

Nos programmes axés sur l'impact social génèrent une vague de générosité qui transforme les communautés.

Nous avons eu une influence considérable dans les communautés où nous vivons et travaillons depuis que Ted Rogers a fondé notre entreprise il y a plus de 60 ans. Depuis, nos programmes de dons se sont transformés en d'étroites relations avec divers organismes caritatifs et sans but lucratif, et nous les aidons à accroître leur impact positif sur les communautés dans le besoin. Cela comprend la possibilité pour notre équipe de faire de même grâce au bénévolat, à des collectes de fonds et aux dons. Ensemble, nous investissons dans des communautés partout au pays afin que toute la population canadienne puisse contribuer activement à notre société et réaliser son plein potentiel.

Faits saillants de 2021

- Un total de 70 millions de dollars* ont été investis dans la communauté.
- Plus de 3 %* des profits avant impôt ont été versés à des organismes caritatifs et sans but lucratif, une proportion supérieure au seuil de 1 % d'Imagine Canada et à notre objectif de 2 %.
- Nous avons soutenu 440 organismes communautaires.

Nos progrès

1. Autonomisation des communautés

Nous tirons une grande fierté du travail que nous faisons en partenariat avec des organismes sans but lucratif locaux et nationaux qui améliorent la vie de milliers de jeunes Canadiennes et Canadiens. En investissant dans des programmes qui aident les jeunes à acquérir des habiletés fondamentales et de la confiance en soi, nous apportons notre soutien à des organismes qui permettent aux jeunes de réaliser leur plein potentiel tout en offrant des possibilités en matière d'éducation et de mentorat. En 2021, nous avons investi un total de 70 millions de dollars* dans la communauté. Cet investissement consistait en des dons en argent et en nature à des organismes caritatifs et à but non lucratif. Les membres de notre équipe ont consacré plus de 22 000 heures de leur temps au bénévolat et, en juillet 2021, nous avons dépassé l'objectif de notre défi 60 000 heures de bénévolat, lancé l'année précédente à l'occasion de notre 60e anniversaire.

2. Engagement envers les peuples autochtones

Nous respectons l'autodétermination et l'histoire des peuples autochtones au Canada. Au cours des dernières années, nous avons travaillé en étroite collaboration avec plusieurs communautés afin d'améliorer la connectivité, d'inspirer la créativité et de rehausser l'éducation. En 2021, dans le cadre de l'Initiative Great Bear, nous avons signé une entente de partenariat avec neuf communautés des Premières Nations côtières à Haida Gwaii et nous nous sommes engagés à investir 1 million de dollars au cours des quatre prochaines années au profit des conteuses et conteurs autochtones en Colombie-Britannique.

1 Engagement communautaire

Utiliser notre générosité et nos capacités essentielles pour transformer les communautés canadiennes

Nous aspirons à devenir un catalyseur de changement. En 2021, nous avons concentré nos efforts et nos investissements en matière de retombées sociales dans cinq secteurs. Nous voulons notamment combler le fossé numérique, soutenir le contenu canadien, rendre le pays plus inclusif, épauler les personnes dans le besoin et encourager la prochaine génération de leaders et d'actrices et acteurs du changement au Canada. En travaillant de concert avec les organismes locaux et en incitant les membres de notre personnel à redonner à leurs communautés au moyen du bénévolat, nous croyons que nous pouvons réellement changer les choses, renforcer nos relations et instaurer la confiance dans la société.

Faits saillants de 2021

- Nous avons remis un total de 70 millions de dollars en espèces et en nature à des organismes caritatifs et à but non lucratif.
- Plus de 23 millions de dollars ont été investis dans des producteurs indépendants canadiens de films et d'émissions par l'intermédiaire du Groupe de Fonds Rogers.
- 22 000 heures de bénévolat ont été effectuées par les membres de l'équipe.

Soutien aux récits et au contenu canadiens

Depuis 1980, nous appuyons avec enthousiasme les maisons de production indépendantes de films et d'émissions du Canada, plus de 635 millions de dollars ayant été investis par l'intermédiaire de trois types de financement : le Téléfonds Rogers, qui offre des prêts aux producteurs indépendants canadiens; le Fonds de financement Rogers pour le cinéma documentaire, la principale source de financement des films documentaires au Canada; le Fonds de financement Rogers pour le réseau par câble, qui fournit du financement par actions pour des émissions de télévision canadiennes. Ensemble, ces fonds ont versé plus de 23 millions de dollars en 2021 pour aider la création de contenu canadien gratuit, donner la possibilité aux créatrices et créateurs d'emprunter un financement transitoire, et offrir la chance aux artistes des communautés noires, autochtones et racisées de produire des œuvres d'art.

En 2021, nous avons également annoncé un nouveau fonds de 1 million de dollars en collaboration avec Creative BC pour soutenir les conteuses et conteurs autochtones en Colombie-Britannique, ainsi qu'un nouveau fonds de 750 000 $ pour le développement de scénarios avec le Bureau de l'écran des Noirs et le Fonds canadien pour l'écran indépendant destiné aux créatrices et créateurs afro-descendants et racisés, afin de soutenir les créatrices et créateurs noirs et racisés. Des contributions ont également été versées à des festivals clés partout au Canada, notamment le Festival Hot Docs, le Festival du film documentaire DOXA, le Festival international des médias de Banff et le Festival international du film de Vancouver.

« Aujourd'hui plus que jamais, il est essentiel d'investir dans des auteurs canadiens diversifiés, qu'il s'agisse de ceux qui nous inspirent avec un contenu qui pousse à la réflexion ou de ceux qui offrent une programmation de divertissement captivante. La production indépendante est en plein essor dans notre pays, et le Groupe de Fonds Rogers s'est engagé à fournir du financement et du soutien aux créateurs de contenu issus de communautés en quête d'équité afin que nous puissions nous assurer que la riche diversité du Canada et ses histoires uniques sont racontées. »

Robin Mirsky, directrice générale, Groupe de Fonds Rogers

Relier les communautés vulnérables

Tout au long de la pandémie, y compris en 2021, nous avons poursuivi notre partenariat avec Hébergement femmes Canada dans le but d'aider les femmes et leurs enfants à échapper à la violence et aux mauvais traitements. Nous avons fait don de plus de 1 500 téléphones et forfaits comme « bouées de sauvetage numériques » à plus de 300 maisons d'hébergement et maisons de transition pour femmes au Canada. À une époque où les décrets ordonnant de rester à domicile et la réduction des capacités des maisons d'hébergement ont exacerbé des situations dangereuses, les femmes qui fuyaient la violence et les mauvais traitements ont pu postuler un emploi, et elles et leurs enfants ont pu garder le contact avec leurs proches et accéder à des services de counseling et à d'autres ressources. Nous avons également offert des forfaits gratuits pour 3 800 appareils à plus de 400 organismes communautaires en 2021 afin de soutenir les Canadiennes et Canadiens en quête d'équité au cours des troisième et quatrième vagues de COVID-19. Cela comprenait une relation avec les Grands Frères Grandes Sœurs du Canada, ce qui a permis aux jeunes de garder le contact avec leurs mentors lorsque les possibilités de visites en personne, d'activités sans rendez-vous et de séances de mentorat étaient limitées.

Créer un pays inclusif

Rogers Sports & Média a terminé la deuxième année de son initiative d'inclusion et de diversité, le programme *voix unies*MC, qui comprend l'octroi de 10 millions de dollars en services de publicité et de création sur cinq ans en guise de soutien aux communautés mal desservies. En 2021, Rogers Sports & Média a versé 2 millions de dollars pour amplifier le travail percutant de ses partenaires du programme voix unies, dont les Grands Frères Grandes Sœurs, Blacbiblio, Femmes et sport au Canada, Friends of Ruby et Spirit North. Au cours de l'année, Rogers Sports & Média a créé cinq campagnes personnalisées, regroupant 17 000 publicités diffusées sur l'ensemble de ses actifs, ce qui a généré 63 millions d'impressions pour ses partenaires et a contribué à susciter des changements significatifs dans la vie d'innombrables Canadiennes et Canadiens et de diverses communautés en quête d'équité. En raison de l'intérêt considérable manifesté par les candidates et candidats, Rogers Sports & Média a mis de l'avant 200 autres entreprises appartenant à des femmes, à des membres de la communauté 2SLGBTQ+, à des personnes noires, autochtones et racisées, et à des personnes en situation de handicap. De plus, 26 personnes des communautés en quête d'équité ont pu recevoir une bourse d'études ou participer à un programme de mentorat par l'intermédiaire de *Sportsnet*MC, de *Cityline*MC et d'*OMNI Television*MC.

Investir dans la prochaine génération de leaders

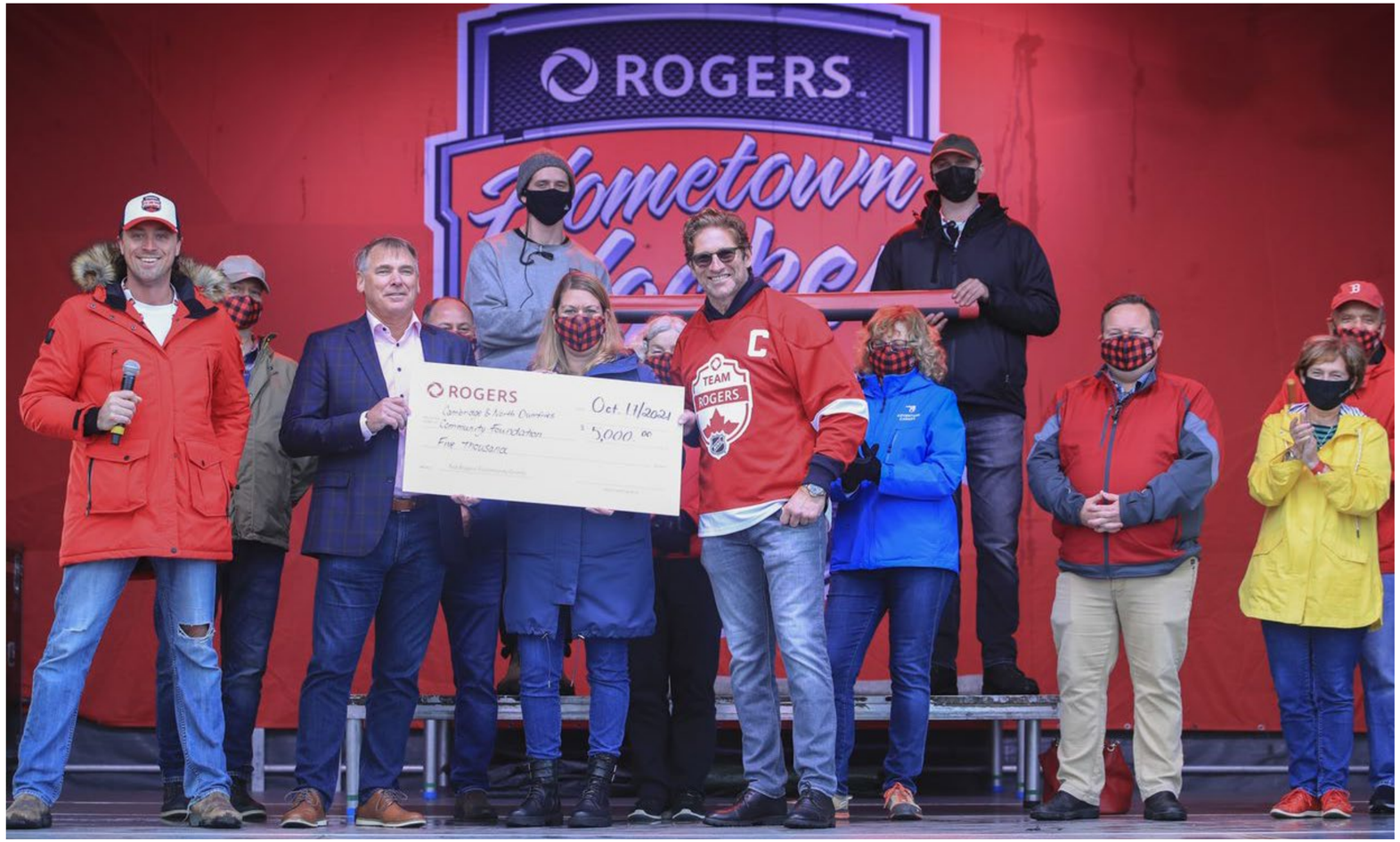
Notre avenir collectif dépend des investissements que nous faisons aujourd'hui dans la prochaine génération. Il est essentiel de reconnaître, de célébrer et de préparer les jeunes qui feront naître les idées, les innovations et les solutions dont le pays aura besoin à l'avenir. En 2021, nous avons lancé une nouvelle marque à impact social appelée *Génération possibilités*MC afin de célébrer toutes les façons dont notre entreprise investit dans la jeunesse pour aider à renforcer le Canada. Nos Bourses d'études Ted Rogers, nos dons communautaires Ted Rogers et notre collaboration avec la *Jays Care Foundation*MC aident les jeunes Canadiennes et Canadiens à faire des études postsecondaires, à suivre des programmes d'études gratuits et à s'épanouir grâce au sport. Génération possibilités suscite la fierté, renforce la confiance et élimine les obstacles afin que la jeunesse puisse rêver grand et concrétiser ses rêves.

- **Soutenir les études postsecondaires** grâce à 375 bourses d'études destinées à des étudiantes et étudiants de partout au pays.
- **Offrir une expérience gratuite en éducation, en formation, en mentorat et en leadership** aux jeunes grâce à 86 dons communautaires Ted Rogers.
- **Promouvoir des programmes estivaux de baseball de la Rookie League** pour plus de 14 000 enfants et jeunes mal desservis grâce à un partenariat avec la Jays Care Foundation, dans le cadre duquel nous avons donné 1 million de dollars et lancé une campagne de financement intitulée « C'est plus que du sport ».
- **Soutenir les activités récréatives** en annonçant un partenariat pluriannuel et une contribution de 2,8 millions de dollars pour mettre en œuvre 160 nouveaux projets de courts intérieurs avec Tennis Canada afin d'offrir un meilleur accès à la prochaine génération d'athlètes de haut niveau ainsi qu'aux familles à la recherche d'activités récréatives abordables dans leur communauté. Nous avons également versé 200 000 $ à des programmes communautaires de tennis afin de donner aux jeunes l'occasion d'apprendre ce sport et de faire partie d'une équipe tout en acquérant de précieuses habiletés fondamentales.
- **Offrir du mentorat sportif et du soutien pour couvrir les frais d'inscription à une ligue** par l'intermédiaire du repêchage communautaire de l'Équipe Rogers en vue de permettre aux jeunes Canadiennes et Canadiens d'accéder à des ligues de hockey, de baseball et de tennis grâce à des dons de 300 000 $.

Répondre aux communautés dans le besoin

Nous aidons les groupes communautaires en leur offrant des dons, des commandites en nature, en doublant les dons des membres du personnel et en accordant un jour de congé payé par année aux membres qui veulent faire du bénévolat. L'an dernier, nous avons mis à profit les services Internet et les appareils sans fil offerts à faible coût, les dons de forfaits et les campagnes de dons par messagerie texte, le tout facilité par les efforts de bénévolat de notre personnel, dans le but d'aider la population canadienne à réagir aux crises en matière d'éducation, de santé et de sécurité alimentaire.

- **Matériel scolaire** : 200 membres de l'équipe ont fait don de 1 000 heures de bénévolat pour remplir 4 000 sacs à dos de matériel scolaire et les remettre à des élèves dans le besoin partout au pays, en partenariat avec des organismes tels que l'Education Foundation of Ottawa, la Toronto Foundation for Student Success, les Grands Frères Grandes Sœurs de Montréal, le Vancouver Aboriginal Friendship Centre, le Conseil Scolaire de Calgary et le Board of Trustees of Edmonton School Division.
- **Masques** : Au plus fort de la vague Omicron de COVID-19, Rogers a fait don de 70 000 masques réutilisables à triple couche à plus de 15 organismes communautaires dans le besoin, y compris le centre communautaire Warden Woods, la Hong Fook Mental Health Association, l'organisme FoodShare Toronto, les African Community Services of Peel, l'Access Alliance Multicultural Health and Community Services et la Seeds of Hope Foundation.
- **Unité RR6 de l'Alberta Health Sciences Centre** : Nous avons fait don de 60 téléphones et de 63 tablettes à des personnes qui se rétablissaient d'un accident, d'un traumatisme ou d'une chute. Étant donné que les patientes et patients de cette unité de 22 lits ne disposent pas de téléphones ni de téléviseurs dans leur chambre, notre don leur a permis de communiquer avec leurs familles, de se divertir et de briser leur isolement.
- **Insécurité alimentaire** : En juin, nous avons fait don de 25 000 $ et offert 200 heures de bénévolat à la Greater Vancouver Food Bank. De plus, les membres de notre équipe ont effectué des activités de bénévolat et ont contribué à amasser 160 000 $ au profit du Club des petits déjeuners, dont 25 000 $ ont été remis au Club des petits déjeuners du Québec.



2 Peuples autochtones

Sensibiliser aux droits, aux expériences et à la culture des peuples autochtones, ainsi qu'aux préjugés systémiques qui perdurent, et en promouvoir la compréhension

Notre Réseau des peuples autochtones est le groupe de soutien pour le personnel que nous avons mis sur pied afin de mobiliser, d'inspirer et de soutenir les membres autochtones de l'équipe et les personnes alliées de manière à établir des partenariats solides, des façons de travailler judicieuses et des relations respectueuses avec la clientèle et les communautés que nous servons. Bien que nous ayons encore beaucoup de chemin à parcourir, nous avons pris des mesures significatives pour accroître notre soutien aux peuples autochtones du Canada au sein des communautés où nous vivons, travaillons et faisons des affaires.

Faits saillants de 2021

- Nous avons soutenu l'Initiative Great Bear des Premières Nations côtières de la Colombie-Britannique en faisant l'achat de 4 000 crédits de carbon afin d'aider dans la gestion de la forêt pluviale.
- Nous nous sommes engagés à investir 1 million de dollars au cours des quatre prochaines années pour les conteuses et conteurs autochtones en Colombie-Britannique.

Connecter les peuples autochtones

Nous avons plusieurs projets en cours pour accroître la connectivité au sein des communautés autochtones, y compris celles appartenant à la nation Nisga'a, à la Première Nation de Witset et aux Premières Nations côtières, afin d'offrir une couverture sans-fil aux communautés du nord du Canada. En novembre 2021, dans le cadre de l'Initiative Great Bear, nous avons signé une entente de partenariat avec neuf communautés des Premières Nations côtières à Haida Gwaii. En plus de cinq nouveaux sites cellulaires, l'entente prévoit des investissements dans des projets de gérance environnementale, de recherche et de sensibilisation culturelle, tel un festival de musique. Elle comprend également des ressources numériques pour les entrepreneuses et entrepreneurs autochtones, particulièrement sur notre plateforme en ligne *Today's Shopping Choice*[MC].

L'équipe responsable de la collaboration avec les Autochtones de Rogers a favorisé des relations d'affaires fructueuses avec plus de 90 Premières Nations et organismes associés à l'échelle du pays. En 2021, Rogers a appris à écouter et à apporter son appui, ce qui a mené aux projets remarquables suivants :

- Mise en place de la fibre optique jusqu'au domicile et de réseaux sans-fil avec la Première Nation des Mississaugas de Credit
- Collaboration avec les Six Nations of the Grand River et l'Université de Waterloo pour tirer parti de la technologie 5G en vue de mener des analyses de la qualité de l'eau
- Établissement d'une relation axée sur l'abordabilité dans le cadre du programme Branché sur le succès au sein de 14 Premières Nations du

Nouveau-Brunswick afin de combler les écarts associés aux défis socio-économiques

- Amélioration de la couverture sans-fil le long des voies essentielles, plus particulièrement sur la route 16 en Colombie-Britannique (la route des larmes), en collaboration avec la Red Dress Society
- Dialogue et collaboration avec 18 communautés des Premières Nations de l'Est de l'Ontario pour construire 300 nouvelles tours et en moderniser 300 autres dans le cadre du projet d'amélioration de la couverture cellulaire du Réseau régional de l'Est ontarien (RREO)
- Cas d'utilisation fondés sur la conservation axés sur la mise à profit de la technologie 5G en vue de soutenir la protection de l'environnement, plus particulièrement avec neuf Premières Nations côtières de la Colombie-Britannique
- Collaboration sur plusieurs projets avec la nation Nisga'a, la Première Nation de Witset et les Premières Nations côtières, afin d'offrir une couverture sans-fil aux communautés du nord du Canada

La compréhension du droit à l'autodétermination des peuples autochtones est primordiale. Rogers accorde une grande importance à l'établissement de relations et à l'obtention de la confiance.

Respecter l'histoire et la culture autochtones

Dans le cadre de nombreuses initiatives internes et externes, et en partenariat avec des artistes autochtones et des leaders communautaires, nous avons réuni notre équipe et des membres du public pour célébrer et honorer la culture, l'art et l'histoire des peuples autochtones. Nous avons mis sur pied une campagne de sensibilisation à l'occasion du Mois national de l'histoire autochtone et nous nous sommes engagés à investir 1 million de dollars au cours des quatre prochaines années dans les créatrices et créateurs autochtones de la Colombie-Britannique à la recherche de financement de contenu dans le cadre de notre relation avec Creative BC. Nous avons également créé deux espaces de réconciliation Downie-Wenjack, l'un à notre siège social de Toronto et l'autre à Kelowna. Ces deux gestes font mieux connaître et comprendre l'art, l'histoire et la culture autochtones.

Faire progresser le cheminement vers la réconciliation

L'an dernier, nous avons célébré la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation en tant que jour férié et nous comptons perpétuer cette tradition. L'ensemble de nos filiales ont offert du contenu éducatif et informatif sur la journée, dont une production vidéo de Jordan Nolan sur ce que signifie le 30 septembre pour les communautés autochtones, un profil de l'ancien gardien de but Devin Buffalo et son travail auprès des jeunes Autochtones, et un documentaire intitulé *Runs Through Their Blood: A Life Impacted*, qui traite des pensionnats autochtones.

Les *Toronto Blue Jays*MC ont célébré la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation en installant des plaques de reconnaissance des territoires dans le *Rogers Centre*MC. Le premier lancer a été effectué par une survivante des pensionnats, et l'hymne national canadien a été chanté en anglais, en français et en anishinaabemowin.

Célébrer la Journée nationale des peuples autochtones

En juin 2021, nous avons remis 50 000 $ à l'Indian Residential School Survivors Society et nous avons aussi relancé notre campagne de financement du t-shirt orange, qui comprenait un t-shirt repensé par Patrick Hunter, un artiste ojibwé bispirituel, et créé à temps pour la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation du 30 septembre. Notre campagne de vente de chandails sur TSC a permis de recueillir un total de 250 000 $ en deux ans.

03

Environnement

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

10 INÉGALITÉS RÉDUITES

Réduire au minimum notre impact

Protéger notre planète est un engagement commun.

Mener des affaires de manière respectueuse de l'environnement signifie réduire notre empreinte tout en répondant à une demande toujours croissante pour ce qui est des vitesses Internet plus rapides et de l'expansion de l'infrastructure. En optimisant nos ressources et en travaillant avec d'autres pour relever ces défis, nous pouvons réduire les coûts, accroître notre compétitivité et inspirer la confiance. S'appuyant sur notre système de gestion environnementale, nous avons établi des objectifs ambitieux pour lutter contre les changements climatiques en réduisant les émissions de carbone, la consommation totale d'énergie et le gaspillage dans notre chaîne de valeur.

Faits saillants de 2021

- Notre consommation totale d'énergie pour le trafic réseau a baissé de 15,7 % depuis 2020.
- Nous avons réduit nos émissions de GES (portée 1 et 2) par trafic réseau de 20,3 % depuis 2020.
- Près de 5 800 tonnes de matériaux ont été recyclées, ce qui représente une augmentation de 56 % par rapport à 2020.
- Nous avons atteint un taux de détournement des déchets de 73 % à l'échelle de l'entreprise, soit une hausse de 5 % comparativement à 2020.
- Nous avons réduit notre consommation d'eau de 10 % par rapport à 2020.

Nos progrès

1. Changements climatiques et efficacité énergétique

Nous nous efforçons de réduire le plus possible notre contribution aux changements climatiques en gérant notre consommation énergétique et les émissions de carbone qui en découlent afin de favoriser la transition vers de faibles émissions de carbone. Nos plus récents investissements mettent l'accent sur les façons d'optimiser l'efficacité de nos activités et de notre réseau. En 2021, nous avons réduit notre consommation d'énergie directe et indirecte de 4,2 % et notre consommation totale d'énergie par rapport au trafic réseau de 15,7 %. Nous avons également réduit nos émissions de GES (portée 1 et 2) de 9,7 % et nos émissions de GES par trafic réseau de 20,3 % par rapport à 2020.

2. Gestion des déchets

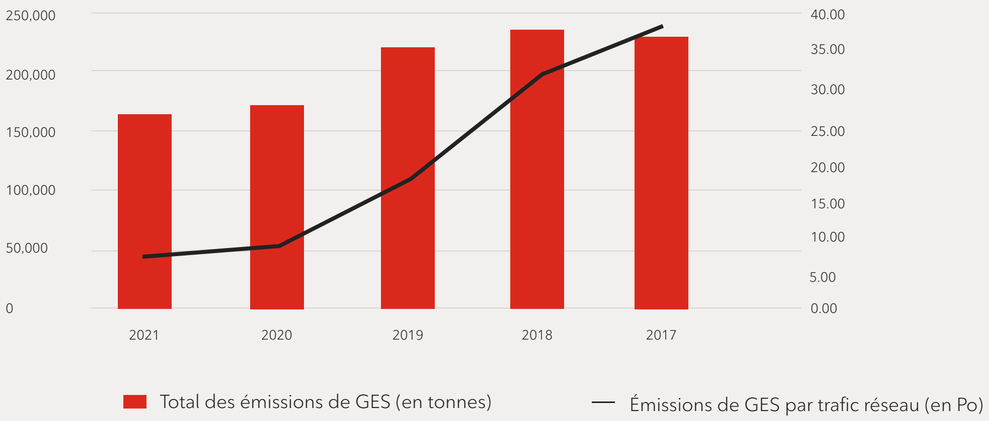
Nous utilisons des technologies novatrices qui nous aident à réduire au minimum les déchets au moyen de la numérisation, de la réutilisation et de la remise à neuf. En 2021, le total des déchets cernés a augmenté de 47 % par rapport à 2020, principalement grâce à l'amélioration de nos efforts de collecte de données, en particulier en ce qui concerne les activités de la Maison connectée. Notre collecte améliorée de matières à recycler a permis de détourner 5 780 tonnes de déchets des sites d'enfouissement. Les Toronto Blue Jays et le Rogers Centre ont reçu le prix « Green Glove » décerné par la Ligue majeure de baseball pour une troisième année consécutive, car ils ont atteint le taux de détournement des déchets le plus élevé de la division Est de la Ligue américaine. Afin de veiller à ce que le personnel concerné manipule et gère mieux les déchets dangereux, nous avons lancé des programmes de formation en ligne obligatoires à l'intention des membres de l'équipe qui gèrent de l'équipement contenant des halocarbures et de celles et ceux qui travaillent avec des réservoirs de stockage.

Pleins feux :
Comprendre nos émissions de GES

Notre objectif consiste à réduire nos émissions conformément à l'Accord de Paris, en mettant l'accent sur l'efficacité de nos activités, en donnant à nos fournisseurs les moyens de décarboner et en soutenant notre clientèle dans son cheminement de transition. Autrement dit, nous devons examiner chacun des processus associés à nos produits et services, de l'approvisionnement en matières premières aux opérations, en passant par l'utilisation et l'élimination.

Chaque année, nous effectuons une analyse exhaustive de notre empreinte énergétique et de nos émissions de GES conformément au protocole des GES du World Resources Institute. En 2021, l'intensité de nos émissions de portée 1 et 2 (tonne d'équivalent CO2/trafic réseau) a connu une augmentation de 87 % depuis 2015, en raison des gains d'efficacité que nous avons réalisés en optimisant les centres de données, en modernisant les immeubles, en gérant notre parc de véhicules et en remplaçant les véhicules au besoin, ainsi qu'en explorant des énergies renouvelables de remplacement.

Émissions de GES par trafic réseau (en tonnes/Po)



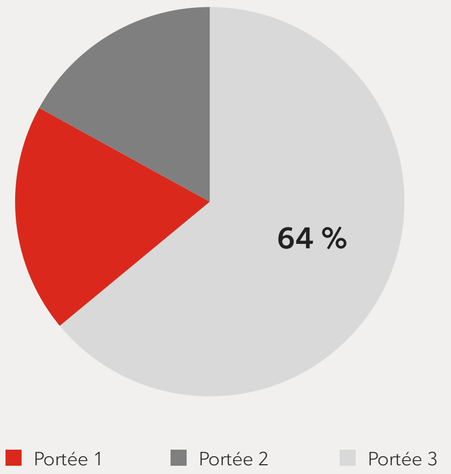
Le trafic sur notre réseau central mesure les données liées aux services Internet LTE, 3G, 5G et haute vitesse. Il correspond à la quantité totale de données téléchargées et téléversées chaque mois par la clientèle et se mesure en pétaoctets.

Émissions de GES en 2021 par portée

Portée 1 : Opérations – Émissions liées à la combustion de carburant pour le chauffage, les génératrices et l'utilisation des véhicules (à l'intérieur des limites opérationnelles de Rogers)

Portée 2 : Énergie achetée – Émissions liées à la consommation énergétique achetée pour alimenter nos bureaux, nos tours et nos centres de données (à l'intérieur des limites opérationnelles de Rogers)

Portée 3 : Chaîne de valeur – Émissions liées aux voyages d'affaires, à la consommation de papier, aux déplacements quotidiens du personnel et aux déchets provenant des bureaux (en dehors des limites opérationnelles de Rogers)



Tendances en matière de rendement	**2021***	2020	2019	2018	2017
Portée 1 (t éq. CO2)	**27 398**	29 456	33 300	34 395	31 297
Portée 2 (t éq. CO2)	**106 356**	118 662	122 903	131 940	124 279
Portée 3 (t éq. CO2)	**30 959**	23 565	62 689	69 166	72 111

* Historiquement, les émissions liées à la consommation énergétique dans les centres de données de Rogers service Affaires$_{MC}$ (2020 : 29 670 t éq. CO2; 2019 : 33 976 t éq. CO2) ont été intégralement classées comme des émissions de portée 2. En 2021, nous avons déterminé que, lorsque mesurées à l'aide d'une solution de comptage divisionnaire, les émissions provenant de l'énergie utilisée pour fournir l'infrastructure globale des bâtiments (13 352 t éq. CO2) devaient être classées comme des émissions de portée 2, alors que les émissions provenant de l'énergie utilisée par la clientèle des centres de données de Rogers service Affaires (16 476 t éq. CO2) étaient en dehors des limites opérationnelles de Rogers et devaient être présentées comme des émissions de portée 3. Les émissions provenant de l'énergie utilisée par la clientèle des centres de données de Rogers service Affaires ne sont pas passées de portée 2 à portée 3 pour les périodes comparables.

1 Changements climatiques et efficacité énergétique

Décarboner nos activités en améliorant considérablement notre efficacité énergétique

Notre rendement énergétique dépend considérablement de la croissance et des activités de notre réseau. Depuis 2015, le trafic sur le réseau sans-fil a augmenté de façon significative et l'on s'attend à ce que cette croissance se poursuive alors que nous mettons à niveau notre réseau 5G pour répondre à la demande de vitesses Internet plus rapides. Grâce à l'expansion de notre réseau sans-fil, aux innovations technologiques et aux investissements dans notre infrastructure, nous prévoyons continuer d'améliorer notre efficacité énergétique. Nous nous sommes fixé comme objectif de réduire notre consommation d'énergie de 10 % d'ici 2025 par rapport aux niveaux de 2011, afin de soutenir nos stratégies de décarbonisation des activités.

Faits saillants de 2021

- Depuis 2020, réduction de 9,7 % des émissions de GES (portée 1 et 2) et de 20,3 % pour le trafic réseau
- Réduction de 4,2 % de la consommation énergétique et de 15,7 % pour le trafic réseau depuis 2020

Optimisation des centres de données

Avec près de 90 % de notre énergie provenant de la consommation d'électricité, nous réalisons certains des gains d'efficacité les plus importants en apportant des améliorations à nos centres de données. Ces centres bénéficient déjà de conceptions judicieuses qui optimisent l'efficacité et la distribution de la climatisation, ainsi que la distribution d'électricité. De plus, le recours aux technologies de gestion de l'infrastructure des centres de données nous permet de surveiller et d'optimiser continuellement le chauffage et la climatisation.

L'an dernier, nous avons continué de chercher des moyens de rendre nos processus plus efficaces et de consommer moins d'énergie. Nous avons regroupé l'infrastructure des TI afin d'améliorer l'efficacité globale, ce qui nous a permis de réduire le gaspillage d'énergie causé par des infrastructures de serveurs inactives. En plus d'optimiser nos services, la consolidation des environnements de plusieurs clientes et clients en un seul environnement en nuage partagé nous a donné la possibilité de transmettre les économies d'émissions de GES à notre clientèle, ce qui pourrait lui éviter de rénover ses propres installations.

Mise à niveau et réaménagements d'immeubles

Nous avons investi dans des programmes de modernisation de l'éclairage DEL et d'optimisation de la climatisation afin d'accroître les économies réalisées dans nos sièges sociaux et nos têtes de réseau câblé. Pendant que la pandémie de COVID-19 se poursuivait, plusieurs de nos installations sont restées vides ou sous-utilisées, tandis que d'autres ont été optimisées pour une utilisation supplémentaire. En 2021, pour répondre avec souplesse à cette situation, nous avons relancé notre programme d'engagement des opérations ainsi que l'équipe de gestion des installations « sur le terrain » qui y était associée en vue de cerner des occasions permettant de passer en revue des mesures de conservation d'énergie à faible coût ou sans coût qui pourraient être mises en œuvre rapidement dans nos immeubles.

Amélioration des systèmes de chauffage et de refroidissement des centres de données

En 2021, nous avons optimisé le chauffage et le refroidissement de plusieurs endroits. Nous avons poursuivi notre projet pluriannuel de mise à niveau des systèmes de refroidissement actuels, ce qui prolonge leur durée d'exploitation et en évite des dépenses d'investissement. Les anciens systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation (CVCA) ont été soit mis à niveau, soit remplacés par des systèmes de refroidissement à l'air libre, ou encore par des systèmes hybrides dans certains de nos sites d'accès sans-fil. Nos unités de refroidissement à l'air libre sont alimentées en courant continu et peuvent fonctionner sur batteries pendant les pannes de courant, ce qui réduit la consommation d'énergie, pour compléter le refroidissement mécanique existant. De plus, les unités de refroidissement à l'air libre sont jumelées aux systèmes CVCA en fin de vie et aux systèmes CVCA fonctionnant au réfrigérant R22; de telles unités hybrides nous permettent de générer des économies en matière d'énergie.

Grâce aux normes énergétiques, aux audits et aux séances de remue-méninges régulières, notre équipe a réussi à réduire les contretemps liés aux systèmes CVCA, à replanifier les horaires d'éclairage des étages inoccupés, à fermer les stores des fenêtres, à éteindre les équipements inutilisés (refroidisseurs d'eau, téléviseurs, réfrigérateurs et machines à glace) et à programmer les ascenseurs en « mode week-end » pour économiser l'énergie. Nos efforts ont porté fruit. Un échantillon composé de 17 de nos plus grands immeubles a affiché des réductions annuelles de 11 % de la consommation d'électricité et de 17 % de la consommation de gaz naturel par rapport à notre objectif de référence d'avant la pandémie de COVID-19.

Dans le cadre de nos efforts de mise hors service pluriannuels, nous avons continué, en 2021, de cerner des occasions de fin de vie et d'optimisation et de les mettre en œuvre à l'échelle de nos têtes de réseau et de nos centres de données. Collectivement, ces initiatives ont permis de réaliser des économies opérationnelles plus importantes et de reporter des mises à niveau d'immobilisations.

Déployer des solutions logicielles d'économie d'énergie d'Ericsson

Rogers s'est penchée sur le déploiement de technologies avancées d'économie d'énergie afin de réduire la consommation énergétique du réseau et les répercussions environnementales. Dans le cadre de cet engagement commun, Ericsson collabore avec Rogers au déploiement d'un réseau sécurisé et écoénergétique. Il s'agit notamment d'initiatives de modernisation de l'équipement radio et de mise en place de fonctions logicielles d'économie d'énergie en mode veille pour contribuer à réduire la consommation d'énergie dans les réseaux d'accès radio.

Pour déployer ces fonctions, Ericsson et Rogers ont évalué diverses combinaisons de fonctions de performance énergétique du réseau afin de déterminer la combinaison d'options et les paramètres qui maximisent l'économie d'énergie sans nuire à la performance du réseau et à l'expérience utilisateur. En mettant en œuvre la combinaison la plus optimale, Rogers a économisé 25 000 000 kWh d'énergie, ce qui équivaut à 3 000 tonnes métriques d'émissions de CO_2. Compte tenu du succès de ce projet, Rogers et Ericsson continueront d'explorer des initiatives en 2022 et par la suite.

Explorer l'utilisation des sources d'énergie renouvelable

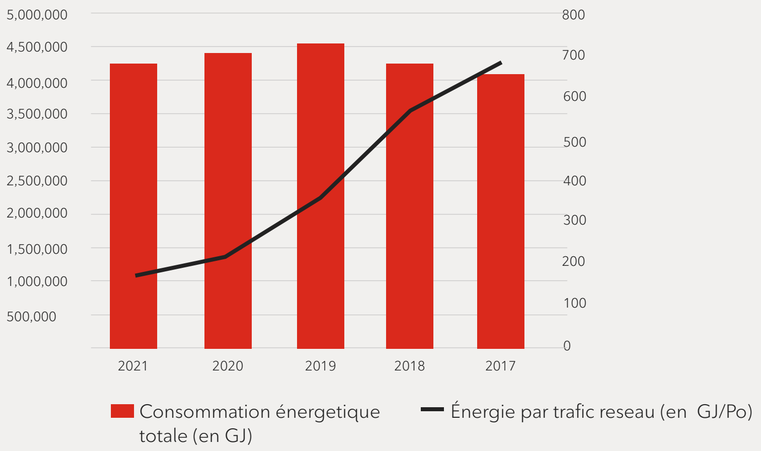
Au fil des ans, notre réseau a pu tirer profit de la décarbonisation du réseau électrique partout au pays. Aujourd'hui, nous estimons que plus de 44 % de notre consommation d'électricité provient de sources d'énergie renouvelables. Nous continuons d'évaluer les possibilités d'investir dans davantage de sources d'énergie renouvelables dans nos sites. En 2021, nous avons analysé l'utilisation de solutions énergétiques hors réseau durables comme stratégie pour réduire notre empreinte énergétique et notre empreinte carbone, en faisant appel à des sources d'énergie solaire et éolienne renouvelables afin de fournir une énergie entièrement hors réseau à diverses stations de base radio. L'évaluation s'est révélée fructueuse. En 2023, nous prévoyons construire huit emplacements *Rogers service Affaires*$_{MC}$ dans le nord de l'Ontario. Sept d'entre eux fonctionneront à l'aide d'une solution électrique hors réseau alimentée par le soleil, l'énergie éolienne ou le propane.

Optimiser le programme de remplacement et de gestion du parc de véhicules

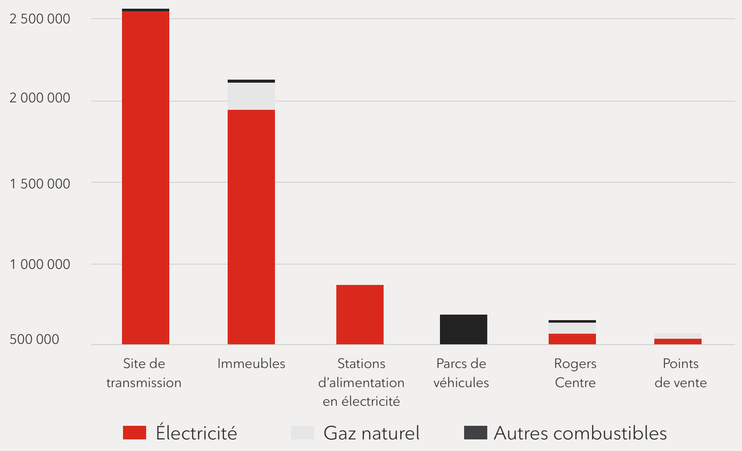
Notre programme de remplacement et de gestion stratégique du parc de véhicules utilise des outils d'analyse pour cibler les véhicules moins efficaces aux fins de remplacement. Cela nous permet de cerner les véhicules peu performants qui répondent à nos paramètres de remplacement. Nous examinons régulièrement notre parc afin de l'optimiser, d'assurer son fonctionnement efficace et d'en retirer les anciens véhicules peu performants. Notre objectif actuel est de soutenir les efforts en matière d'efficacité en faisant le suivi des émissions de CO_2 et en fournissant des données au moyen des tableaux de bord des gestionnaires afin de permettre la production de rapports, la transmission de communications et d'autres réductions relatives au parc de véhicules. Nous exploitons les données que nous recueillons à partir de nos appareils télématiques embarqués pour nous concentrer sur quatre indicateurs clés de performance : la marche au ralenti, la vitesse, l'entretien préventif et la gestion de la charge des véhicules.

En 2021, nous avons remplacé 99 % de nos fourgonnettes de service par des véhicules plus efficaces. Nous avons également doté les véhicules de service utilisant des systèmes de convertisseur continu-alternatif de batteries auxiliaires. Nos techniciennes et techniciens peuvent ainsi utiliser leur équipement et l'éclairage de sécurité en bordure de route sans avoir à laisser tourner le moteur. Jusqu'à maintenant, nous avons modernisé 1 617 véhicules, ce qui a permis de réduire la consommation de carburant de 10 % et le temps quotidien consacré à la marche au ralenti.

*Consommation énergétique totale par trafic réseau (en GJ/Po)



*Profil énergétique en 2021 (en GJ)



Historiquement, les émissions liées à la consommation énergétique dans les centres de données de Rogers service AffairesMC (2020 : 29 670 t éq. CO2; 2019 : 33 976 t éq. CO2) ont été intégralement classées comme des émissions de portée 2. En 2021, nous avons déterminé que, lorsque mesurées à l'aide d'une solution de comptage divisionnaire, les émissions provenant de l'énergie utilisée pour fournir l'infrastructure globale des bâtiments (13 352 t éq. CO2) devaient être classées comme des émissions de portée 2, alors que les émissions provenant de l'énergie utilisée par la clientèle des centres de données de Rogers service Affaires (16 476 t éq. CO2) étaient en dehors des limites opérationnelles de Rogers et devaient être présentées comme des émissions de portée 3. Les émissions provenant de l'énergie utilisée par la clientèle des centres de données de Rogers service Affaires ne sont pas passées de portée 2 à portée 3 pour les périodes comparables.

Pleins feux :
Faire preuve de transparence sur l'information relative aux changements climatiques

Gouvernance à l'égard des changements climatiques

Q : De quelle manière la responsabilisation à l'égard des enjeux climatiques s'exprime-t-elle chez Rogers?

R : La responsabilisation à l'égard des enjeux climatiques est établie par le conseil d'administration, la direction et les gestionnaires. Au niveau du conseil, le Comité ESG et le Comité d'audit et de risque assurent la surveillance des questions liées au climat. Au niveau de la direction, des responsabilités liées au climat ont été confiées au Conseil exécutif sur l'énergie, au Comité directeur en matière de changements climatiques, au Comité des opérations énergétiques et, au niveau des gestionnaires, au groupe Énergie et durabilité. Le fait de confier des responsabilités à tous les niveaux de la direction contribue à assurer la responsabilisation et une gestion efficace des enjeux climatiques.

Stratégie climatique

Q : Pouvez-vous décrire brièvement vos priorités et vos objectifs en matière de climat?

R : En tenant compte des possibilités et des risques liés au climat, nous avons cerné quatre secteurs d'intervention : améliorer notre efficacité énergétique et notre efficacité en matière de carbone, renforcer la résilience de nos infrastructures, offrir des produits et services à faibles émissions de carbone, et assurer une divulgation rigoureuse et transparente de l'information relative aux changements climatiques.

L'an dernier, Rogers a réalisé son objectif initial de réduire les émissions de GES de 25 % par rapport à l'année de référence 2011, soit cinq ans plus tôt que prévu. En 2021, nous avons discuté avec plusieurs groupes de l'entreprise et l'équipe de la haute direction de Rogers afin d'élaborer des options pour nous fixer un nouvel objectif. À la suite de l'acquisition réussie de Shaw, nous prévoyons établir un nouvel objectif de réduction des émissions de GES correspondant aux meilleures pratiques de notre entreprise et de l'industrie.

Q : Quelles sortes d'analyses de scénarios climatiques avez-vous entreprises?

R : Nous avons effectué une analyse quantitative préliminaire des répercussions financières d'un changement de prix du carbone et avons prévu nos émissions en fonction de différents scénarios de température mondiale. Nous reconnaissons l'importance des directives du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) dans l'exécution d'une analyse quantitative de scénarios climatiques afin d'évaluer la résilience de notre entreprise dans l'éventualité où la température mondiale augmente de 1,5 à 2 °C, en utilisant des scénarios tiers standardisés pour permettre la comparabilité de notre industrie par les investisseurs et les parties prenantes.

Gestion des risques liés au climat

Q : Comment les possibilités et les risques liés au climat sont-ils intégrés à votre cadre en matière de gestion des risques?

R : Chaque année, notre équipe Gestion des risques d'entreprise collabore avec les unités fonctionnelles de la Société afin de cerner les principaux risques de nos catégories « univers de risque ». En 2021, les risques physiques associés aux changements climatiques comprenaient une augmentation des précipitations et de la gravité des conditions météorologiques extrêmes, ainsi que des risques de transition liés aux politiques, à la technologie et à la réputation. Nous avons également cerné des possibilités liées au climat, notamment sur le plan de l'efficacité des ressources, des produits et services et des marchés.

Paramètres et objectifs

Q : Comment assurez-vous l'évaluation et le suivi de vos progrès?

R : Chaque année, nous effectuons une évaluation complète de notre empreinte carbone afin d'en cerner les sources et de mesurer les émissions provenant de toutes nos activités. Dans le cadre de l'assurance des GES par une tierce partie, nous avons continué d'adopter la norme ISAE 3410 utilisée pour les indicateurs des GES. Cette façon de faire est conforme aux pratiques acceptées par notre industrie.

Nous avons élaboré une carte de pointage pour faire le suivi de notre rendement énergétique et des émissions de GES connexes par rapport au trafic réseau et avons constaté des améliorations au fil du temps. Nous continuons à surveiller la consommation par rapport à notre objectif de réduction de 10 % d'ici 2025. Nous surveillons également les volumes d'énergie renouvelable, les déchets acheminés vers les sites d'enfouissement et les répercussions sur les émissions de carbone de notre chaîne de valeur.

Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter notre rapport du GIFCC.

2 Gestion des déchets

Rogers souhaite réduire considérablement la production de déchets en consommant moins et en détournant les déchets des sites d'enfouissement au moyen de modèles d'affaires circulaires

Tout en transformant nos activités pour l'avenir, nous reconnaissons l'importante responsabilité qui nous incombe de faire plus avec moins ainsi que de prévenir et de réduire au minimum la production de déchets. La gérance en matière de matériaux respectueux de l'environnement nous permet d'accroître notre efficacité, de réduire nos impacts sur l'environnement et de faire participer nos parties prenantes à des solutions numériques qui faciliteront notre transition vers une économie circulaire plus durable. Notre stratégie de gestion des déchets est axée sur l'emploi de produits durables, l'optimisation de l'utilisation des matériaux et le détournement des déchets des sites d'enfouissement.

Faits saillants de 2021

- Taux de détournement des déchets de 73 % (total des déchets détournés des sites d'enfouissement)
- Augmentation de 56,4 % des matières recyclées depuis 2020

Utiliser des produits durables

Nous travaillons avec nos fournisseurs afin de les encourager à offrir des produits écoresponsables provenant de sources durables et ayant un impact environnemental minimal. En 2021, nous avons notamment introduit dans nos activités des produits de nettoyage biologiques qui présentent de multiples avantages : ils sont plus sûrs, non toxiques, économes en carbone et plus durables, entre autres. Le papier utilisé dans l'ensemble de nos activités provient de sources certifiées par le Forest Stewardship Council et nous continuons de promouvoir la facturation électronique auprès de notre clientèle. En 2021, nous avons maintenu un taux de facturation électronique de 93 % au sein de notre clientèle.

Optimiser l'utilisation des matériaux

Notre transformation vers des milieux de travail numériques a conduit à une réduction de la quantité de déchets que nous générons. Les réunions virtuelles, la formation en ligne et l'entretien de l'équipement numérique réduisent la consommation de papier et le temps de déplacement du personnel. En 2021, nous avons progressé vers un milieu de travail plus numérique grâce à la tenue d'environ 465 événements en direct Teams, auxquels plus de 270 000 personnes ont assisté. Nous avons également tenu 67 millions de réunions, dont 21 millions (ou 31 %) par vidéoconférence, et 1,3 million de séances de partage de contenu dans Microsoft Teams.

Nous avons poursuivi les efforts de numérisation et de recyclage du papier. Nous avons éliminé la consommation de plus de 9,7 millions de feuilles de papier depuis 2015, soit l'équivalent de plus de 580 classeurs.

Nous avons également réutilisé de nombreux articles en 2021, y compris 4 590 chaises ergonomiques qui ont été envoyées aux membres de l'équipe pour rendre leur environnement de travail plus confortable.

Nous avons appuyé et vivement encouragé la production et la consommation responsables des produits par une analyse continue des pratiques de notre chaîne d'approvisionnement et par des changements dans notre façon d'emballer les produits, d'en examiner les retours et de gérer le processus de retour. En 2021, nos activités ont généré 7 946 tonnes de matériaux, soit une augmentation de 47 % par rapport à 2020, principalement grâce à nos efforts de collecte de données et de recyclage de produits électroniques améliorés et à l'augmentation des déchets des immeubles lorsque les membres de notre personnel ont commencé à réintégrer nos bureaux.

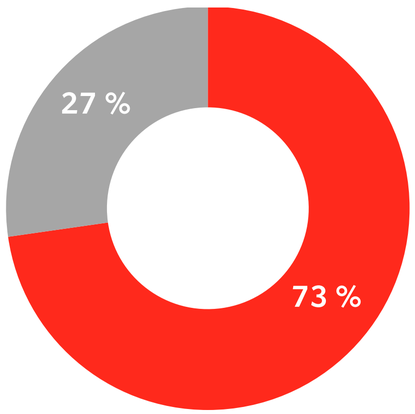
Détourner les déchets des sites d'enfouissement

Nous encourageons tout le monde à participer à notre objectif de recycler 70 % de nos déchets de bureau et 100 % de nos déchets électroniques. Notre programme Pousse vert demeure la pierre angulaire des efforts de recyclage accrus de notre personnel. Afin de faciliter le tri des matières, nous avons étendu notre programme pour mettre en place 1 076 unités centralisées de gestion des déchets et de recyclage partout au pays. En 2021, le taux total de détournement de nos déchets est passé à 73 % grâce à l'amélioration de la collecte et du détournement des déchets électroniques provenant de nos activités et de notre clientèle. Grâce à nos efforts, 2 799 tonnes de déchets électroniques ont été revendus, réutilisés, fabriqués ou recyclés de façon responsable, une augmentation de 252 % par rapport à 2020. Rien que pour nos appareils sans fil, nous avons enregistré une hausse de 22 %.

En 2021, Rogers a mis l'accent sur ses responsabilités quant à la collecte et au recyclage des déchets électroniques afin d'assurer la conformité avec toutes les lois applicables en matière de rapports et de normes.

Conformément à notre entente-cadre avec le Comité canadien des documents de construction, tous nos entrepreneurs en construction sont tenus de détourner l'ensemble des déchets de démolition des sites d'enfouissement. En imposant des exigences strictes en matière de production de rapports à nos équipes chargées de la gestion de projets, nous pouvons nous assurer de respecter toutes les lois applicables et nos exigences contractuelles, en plus de maximiser le détournement des déchets de construction des sites d'enfouissement.

Déchets produits en 2021



Déchets détournés des sites d'enfouissement

Déchets envoyés aux sites d'enfouissement

En 2021, le taux total de détournement de nos déchets est passé à 73 % grâce à l'amélioration de la collecte et du détournement des déchets électroniques provenant de nos activités et de notre clientèle.

Gestion des déchets dangereux

Nos activités requièrent l'utilisation de matières dangereuses. En 2021, grâce à nos pratiques de gestion éprouvées et à des fournisseurs de services tiers établis, nous avons récupéré et recyclé 358 batteries provenant des stations d'alimentation de notre réseau. Nous avons éliminé de façon responsable 17 567 litres d'huile, 533 batteries et 2 152 pneus dans l'ensemble de notre parc de véhicules. Nous travaillons avec des fournisseurs de services tiers pour récupérer ces matières et les éliminer de façon sécuritaire lorsqu'il n'est pas possible de les recycler.

À l'occasion surviennent des incidents de déversement ou de rejet qui nécessitent une élimination et un nettoyage minutieux ainsi qu'une déclaration. En 2021, nous avons enregistré un total de 50 rejets d'halocarbures : un rejet d'halocarbures de niveau 3 (supérieur à 100 kilogrammes), 25 rejets de niveau 2 (entre 10 et 100 kilogrammes) et 34 rejets de niveau 1 (inférieurs à 10 kilogrammes). Comme nous l'avons déjà mentionné, nous avons lancé à l'intention de tous les membres de l'équipe qui gèrent des halocarbures et des réservoirs de stockage des programmes de formation en ligne sur l'importance de prévenir les déversements.

Tendances en matière de rendement	**2021**	2020	2019	2018	2017
Déchets recyclés (en tonnes)	**5 780**	3 695	5 237	5 195	5 029
Déchets envoyés au site d'enfouissement (en tonnes)	**2 166**	1 727	4 156	3 696	3 083
Total des déchets produits (en tonnes)	**7 946**	5 422	9 393	8 891	8 112
Taux de détournement	**73 %**	68 %	56 %	58 %	62 %
Nombre d'appareils récupérés et traités à des fins de revente, de don, de réutilisation et de recyclage	**123 678***	113 447	131 502	133 784	181 773

Pleins feux : Gérance des produits – Favoriser l'économie circulaire

Nous reconnaissons l'importante responsabilité que nous avons à l'égard de la gérance des produits d'une manière qui contribue à une économie circulaire durable. En plus de fournir des appareils issus de sources durables à notre clientèle et une gamme de services contribuant à allonger la durée de vie de ces produits, nous nous sommes fixé l'objectif ambitieux de recycler la totalité de nos déchets électroniques dans le but de les détourner complètement des sites d'enfouissement. À l'heure actuelle, nos Services immobiliers d'entreprise, ainsi que nos équipes Maison connectée, Réseau et TI, entre autres, s'efforcent de revendre, de réutiliser, de donner ou de recycler l'équipement et les actifs usagés récupérés ou toujours en leur possession qui ne sont plus en service.

Pleins feux : Mise hors service des réseaux sans-fil en fin de vie

Par l'intermédiaire de sa gouvernance énergétique, Rogers appuie les efforts de mise hors service de son équipement de réseau à l'échelle de l'entreprise. Les principaux secteurs d'intérêt comprennent le soutien aux transferts, à la mise hors service logique, à la mise hors tension, au retrait physique et à l'élimination de tout équipement ou de toute infrastructure de réseau. En 2021, nous avons mis hors service plusieurs sites. Les activités de mise hors service dans notre laboratoire principal ont été particulièrement réussies : 39 palettes d'équipement en fin de vie ont été retirées.

En plus des avantages sur le plan environnemental, notamment l'augmentation du recyclage et de la réutilisation ainsi que la réduction de la consommation énergétique et des émissions de GES connexes, les projets de mise hors service diminuent également nos coûts opérationnels, permettent le report de dépenses d'investissement et améliorent la stabilité du réseau.

Promouvoir la circularité dans le secteur des télécommunications

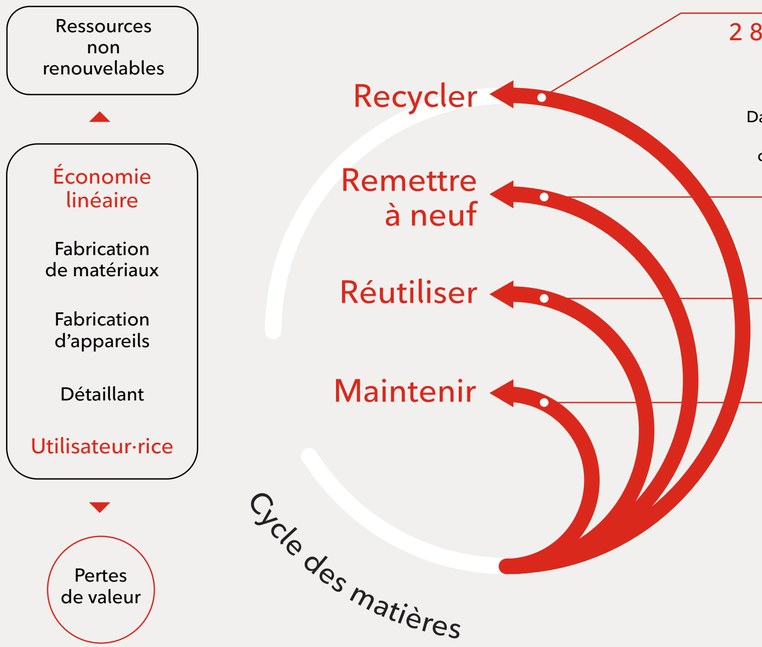
Les équipes Approvisionnement et Chaîne d'approvisionnement de Rogers ont joué un rôle clé en Amérique du Nord dans la création d'un livre blanc par la GSM Association intitulé *Strategy Paper for Circular Economy Network Equipment* axé sur le paysage mondial des télécommunications.

L'économie circulaire chez Rogers

684 184

appareils sans fil récupérés et traités à des fins de revente, de don, de réutilisation et de recyclage depuis 2017.

Nous mettons en œuvre les principes directeurs de la Fondation Ellen MacArthur concernant les produits et les matériaux circulaires.



Nous récupérons et recyclons les téléphones cellulaires, les tablettes et les autres appareils sans fil de façon écologiquement responsable.

2 800 tonnes métriques de déchets électroniques détournées des sites d'enfouissement

Dans le cadre de notre programme d'appareils d'occasion certifiés, nous restaurons les appareils pour nous assurer que notre clientèle profite d'une nouvelle expérience avec un appareil entièrement fonctionnel, à des prix inférieurs.

Plus de 146 000 téléphones remis à neuf depuis 2018

En plus du recyclage, nous tenons chaque année des enchères postconsommation pour détourner l'équipement de réseau et de transport mis hors service des sites d'enfouissement.

350 tonnes métriques d'équipement de réseau détournées des sites d'enfouissement en 2021

Nous offrons à notre clientèle des services de réparation accessibles et abordables afin de prolonger la durée de vie utile de nos appareils.

04

Gouvernance

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE

10 INÉGALITÉS RÉDUITES

Respecter les normes les plus élevées

Nous favorisons la responsabilisation grâce à des politiques, à une surveillance et à des systèmes solides qui nous aident à être responsables, éthiques et justes.

Nos politiques sont rédigées dans un langage clair et accessible, et régulièrement mises à jour. La communication avec les parties prenantes en ce qui a trait aux questions d'intérêt éclaire notre processus décisionnel et est essentielle à l'établissement de la compréhension et de la confiance. Nous nous engageons à faire preuve de transparence et à publier une quantité considérable d'informations afin que les gens puissent voir par eux-mêmes comment nous fonctionnons.

Faits saillants de 2021

- Nous avons continué à améliorer notre stratégie d'analyse des données.
- Nous avons contribué à l'économie du Canada en versant une contribution économique totale de 14 milliards de dollars[7]

Nos progrès

1. Gouvernance et gestion des risques relatives aux facteurs ESG
Nos pratiques en matière de gouvernance intègrent la stratégie d'affaires, les comportements éthiques, la sensibilisation aux risques et la transparence dans l'ensemble de notre entreprise. En 2021, nous avons poursuivi l'amélioration de notre stratégie d'analyse des données, mis sur pied une formation obligatoire en déontologie pour tout le personnel et effectué une évaluation stratégique des risques dans le cadre de notre programme de gestion des risques d'entreprise.

2. Approvisionnement responsable
Notre cadre d'approvisionnement responsable nous permet de cerner et de gérer les risques dans notre chaîne d'approvisionnement. En 2021, nous avons mis à jour nos évaluations d'accueil afin de rendre notre processus de sélection plus transparent, augmenté le nombre de fournisseurs certifiés en matière de diversité avec lesquels nous travaillons, augmenté le nombre de nos adhésions et avons reçu, par l'entremise de 309 sondages sur nos pratiques d'approvisionnement éthiques, la confirmation par notre base de fournisseurs (représentant 85 % des dépenses liées aux fournisseurs) qu'ils respectent nos normes, telles qu'elles sont énoncées dans notre Code de déontologie des fournisseurs.

3. Confidentialité des données et cybersécurité
Nous nous engageons à protéger la vie privée et à assurer la sécurité des données. En 2021, nous avons mis à jour nos programmes de formation obligatoires pour le personnel sur la protection de la vie privée et la cybersécurité.

4. Répercussions socio-économiques
Chaque année, Rogers injecte des milliards de dollars dans l'économie canadienne par l'entremise de ses activités économiques directes, indirectes et induites. En 2021, la valeur économique totale distribuée a atteint 14 milliards de dollars, nous avons généré un total de 20 milliards de dollars[7] en activités économiques et ajouté 10 milliards de dollars[7] au produit intérieur brut (PIB) du Canada. Nos activités commerciales ont soutenu l'emploi de 55 750[7] Canadiennes et Canadiens, y compris des quelque 23 000 personnes employées directement par Rogers.

[7] Les chiffres ont été établis selon une étude des incidences économiques de PwC afin de déterminer nos incidences économiques indirectes et induites. L'étude ne visait qu'à tenir compte des incidences au Canada et se fondait sur les résultats financiers et d'exploitation de 2021. Cette étude comprend les incidences directes qui découlent des dépenses de Rogers liées aux fournisseurs et aux membres de son personnel ainsi qu'aux taxes et aux paiements versés aux gouvernements; les incidences indirectes qui découlent des activités des sociétés qui approvisionnent les fournisseurs de Rogers; et les incidences induites résultant des dépenses de consommation de son personnel et des activités stimulées par ses dépenses directes et indirectes.

1 Gouvernance et gestion des risques relatives aux facteurs ESG

Responsabilisation en matière de facteurs ESG, gestion des risques et respect des normes d'éthique, de conformité et d'intégrité les plus strictes

Les systèmes de gouvernance clairs sont à la base de notre façon de faire des affaires. Ils veillent à ce que la responsabilisation, la gestion des risques et le contrôle soient intégrés aux bons niveaux. Nos valeurs sont appuyées par notre Politique en matière de déontologie, par des systèmes de conformité solides et par le soutien que nous offrons à notre personnel afin d'aiguiller celui-ci vers les bonnes décisions. L'intégration dans notre entreprise d'un état d'esprit axé sur les facteurs ESG demeure un élément clé de nos responsabilités en matière de gouvernance et de gérance, ainsi que de la façon dont nous cernons et gérons les risques à l'échelle de notre entreprise.

Faits saillants de 2021

- Nos équipes ont suivi une formation obligatoire qui porte sur notre Politique en matière de déontologie.

Renforcer les responsabilités en matière de gérance des facteurs ESG

Notre conseil supervise la conduite des activités et des affaires de la Société. Le conseil s'acquitte de certaines de ses responsabilités directement et d'autres responsabilités par l'intermédiaire de comités. Il n'est pas responsable de la gestion quotidienne ni de l'exploitation de la Société, cette responsabilité étant déléguée à la direction. Toutefois, il doit superviser la manière dont la direction s'acquitte de cette responsabilité.

Le conseil compte actuellement quinze membres, dont sept sont indépendants. Il a comme politique d'instaurer une distinction des mandats entre le président du conseil et le chef de la direction. Le président du conseil et le chef de la direction communiquent régulièrement l'un avec l'autre au cours de l'année pour discuter, entre autres, des activités de la Société et des responsabilités du conseil. Comme le président du conseil n'est pas un administrateur indépendant, le conseil a nommé un administrateur indépendant à titre d'administrateur principal. L'administrateur principal facilite le fonctionnement du conseil indépendamment de la direction de la Société et assure un leadership indépendant au conseil.

En date du 31 décembre 2021, le conseil comptait quatre administratrices qui représentaient 31 % des membres du conseil.

Deux comités du conseil se concentrent en particulier sur nos politiques, nos stratégies et nos divulgations liées aux facteurs ESG. Le Comité ESG aide le conseil à assumer ses responsabilités de surveillance en matière d'ESG. Le risque, la conformité et les exigences réglementaires sont gérés par le Comité d'audit et de risque. En 2021, le Comité ESG a approuvé notre Rapport ESG. Le Comité d'audit et de risque a passé en revue nos principaux risques, notamment ceux liés à l'éthique et à la réputation.

Notre chef de la direction est le principal responsable en matière d'ESG du point de vue de la gestion, et une partie de ses responsabilités est déléguée à notre chef de la direction des Ressources humaines. Il est également appuyé par nos équipes de gestion ESG, qui comprennent des personnes occupant des fonctions variées.

Renforcer la gestion des risques

Notre programme de Gestion des risques d'entreprise (GRE) utilise le modèle des « trois lignes de défense » pour détecter, évaluer, gérer, surveiller et signaler les risques.

Nos unités fonctionnelles et nos services, sous la tutelle de l'équipe de la haute direction, constituent la première ligne de défense de ce modèle et sont responsables de la gestion ou de l'acceptation des risques. Ensemble, ils détectent et évaluent les principaux risques, définissent les contrôles et plans d'action qui permettent de réduire ces risques et facilitent l'atteinte de nos objectifs opérationnels.

La GRE constitue la deuxième ligne de défense. Elle aide la direction à repérer les nouveaux et principaux risques découlant de la poursuite de nos objectifs au niveau de l'entreprise et des unités fonctionnelles en fonction de notre tolérance au risque. Au niveau des unités fonctionnelles et des services, la GRE travaille de concert avec la direction pour assurer la gouvernance et formuler des conseils en ce qui a trait à la gestion des principaux risques et des contrôles liés de manière à atténuer ces risques.

La gestion de la continuité des activités s'inscrit dans la GRE et permet également d'atténuer les principaux risques. Plus précisément, elle permet de faire un suivi de la planification et de la gestion des incidents dans le but de maintenir le service à la clientèle, l'exploitation de notre réseau et les activités commerciales en cas de menaces ou de catastrophes naturelles. Parmi ces menaces, on compte les cyberattaques ou les pannes d'équipement susceptibles d'entraîner divers degrés d'interruption de réseau, les ruptures de la chaîne d'approvisionnement, les catastrophes naturelles, les épidémies, les pandémies et l'instabilité politique. Notre programme de GRE comprend également des assurances nous protégeant de certains risques.

Enfin, la GRE collabore avec notre service d'Audit interne pour surveiller l'efficacité et le caractère approprié des contrôles afin de réduire les risques à un niveau acceptable. Chaque année, la GRE procède à une évaluation des risques au niveau de l'entreprise. Cette évaluation comporte notamment l'examen de rapports sur les risques et de rapports d'audit, l'examen des points de référence du secteur, ainsi qu'une enquête annuelle sur les risques menée auprès de tous les membres de la haute direction. À partir des résultats de cette enquête, la GRE, secondée dans cette tâche par la haute direction, repère les principaux risques susceptibles de nous empêcher d'atteindre nos objectifs. La GRE présente les résultats de l'évaluation annuelle des risques au niveau de l'entreprise et fournit des mises à jour trimestrielles sur les risques à l'équipe de la haute direction, au Comité d'audit et de risque et au conseil. Elle supervise également l'exécution par la direction d'une évaluation du risque de fraude dans les états financiers afin de s'assurer que nos états financiers et nos divulgations ne comportent pas d'éléments frauduleux ou inexacts et pour déterminer si les contrôles sont adéquatement conçus et fonctionnent efficacement afin d'atténuer le risque de fraude dans les états financiers. Il incombe à l'équipe de la haute direction et au Comité d'audit et de risque d'approuver notre politique portant sur les risques d'entreprise.

Respecter les normes d'éthique les plus élevées

Notre Politique en matière de déontologie regroupe les attentes envers l'ensemble de notre entreprise. Elle est parrainée par la direction, et le personnel doit attester s'y conformer sur une base annuelle. En 2021, nous avons mis à jour notre formation annuelle obligatoire qui porte sur notre Politique en matière de déontologie. Nous avons également plusieurs programmes de formation en place permettant au personnel de comprendre ce qui est considéré comme un comportement non éthique ou corrompu, comme la fraude et le vol. Nous sensibilisons également le personnel à éviter de causer accidentellement des atteintes à la vie privée.

Les membres du personnel qui ont des raisons de soupçonner une infraction à une loi ou aux règlements applicables ou qui a des préoccupations au sujet d'une mauvaise conduite de nature commerciale ou éthique ou d'une mauvaise conduite de nature financière relativement à nos pratiques comptables, à nos contrôles financiers ou à la protection de nos actifs, peuvent en parler à leur chef, gestionnaire ou partenaire d'affaires des RH ou signaler leurs soupçons ou préoccupations au moyen de la ligne d'assistance STAR, notre service de dénonciation qui permet des signalements anonymes, le cas échéant.

Pleins feux :

Respecter les droits de la personne

Nous partageons les valeurs reflétées dans les proclamations internationales au sujet des droits de la personne, comme la Déclaration universelle des droits de l'homme. Par l'intermédiaire de ces valeurs, nous nous engageons à respecter et à protéger les droits de la personne, à soutenir les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne, et à nous conformer aux lois canadiennes en matière de droits de la personne.

Nous reconnaissons la responsabilité des gouvernements à protéger les droits de la personne. Si les lois applicables dans les pays où nous menons nos activités sont contraires à notre engagement à respecter les droits de la personne, Rogers cherchera à promouvoir le respect de ces droits dans la mesure du possible.

Milieu de travail : Nos attentes en matière de droits de la personne à l'égard des membres de notre personnel et de notre direction sont définies dans notre Politique en matière de déontologie et dans le Code de déontologie des administratrices et administrateurs. Nous nous engageons à nous traiter mutuellement avec respect et dignité. Nous ne tolérerons pas le harcèlement ni les pratiques discriminatoires et nous avons mis en place des politiques rigoureuses pour appuyer l'accessibilité, la diversité, l'inclusion et l'équité. Toute mauvaise conduite peut être signalée au moyen de notre ligne d'assistance STAR.

Chaîne d'approvisionnement : Nous étendons nos normes visant à protéger les droits de la personne à notre chaîne de valeur, y compris à nos fournisseurs. Notre Code de déontologie des fournisseurs définit nos attentes en matière de déontologie, de pratiques anticorruption, de sécurité, d'environnement et de comportement au travail. Le Code les enjoint à ne pas recourir au travail forcé ou au travail des enfants, à assurer des semaines de travail qui ne doivent pas excéder le maximum stipulé par la législation locale et à verser au personnel une rémunération qui respecte les lois sur les salaires en vigueur. Nous évaluons annuellement les pratiques d'approvisionnement éthiques de nos fournisseurs afin de surveiller leur conformité. Nous continuons également de soutenir la diversité au sein de nos fournisseurs afin de réduire les inégalités, notamment le racisme systémique et les enjeux liés au genre.

Clientèle : Nous offrons des produits et services à notre clientèle sans discrimination ni harcèlement, tel qu'il est défini dans notre Politique en matière de déontologie. Nous nous engageons à offrir des services abordables et accessibles, et nous avons mis en place des politiques et des processus rigoureux pour traiter les plaintes de la clientèle au moyen de notre portail « Signaler un problème ».

Communautés : Nous nous engageons auprès des communautés en quête d'équité et leur offrons un accès et une connectivité numériques grâce à nos programmes stratégiques de partenariat et d'investissement, notamment Branché sur le succès, les Bourses d'études Ted Rogers et les dons communautaires Ted Rogers.

2 Approvisionnement responsable

Collaborer avec nos fournisseurs pour offrir de la valeur en soutenant nos ambitions relatives aux facteurs ESG et en exploitant notre entreprise de façon responsable

Une chaîne d'approvisionnement efficace, résiliente et gérée de façon responsable est essentielle à notre réussite. Nous gérons tout ce que nous achetons pour nos activités de communication et de médias, ainsi que nos services d'entreprise et nos opérations internes, par un encadrement rigoureux qui contribue à changer les choses de manière positive et durable dans notre chaîne d'approvisionnement mondiale. Cette rigueur nous aide également à atténuer les risques lorsque nous nous procurons des produits (notamment les appareils que nous vendons à la clientèle) auprès d'entreprises situées au Canada et à l'étranger. En 2021, nous avons dépensé 13,3 milliards de dollars en biens et services auprès de plus de 8 000 fournisseurs.

Faits saillants de 2021

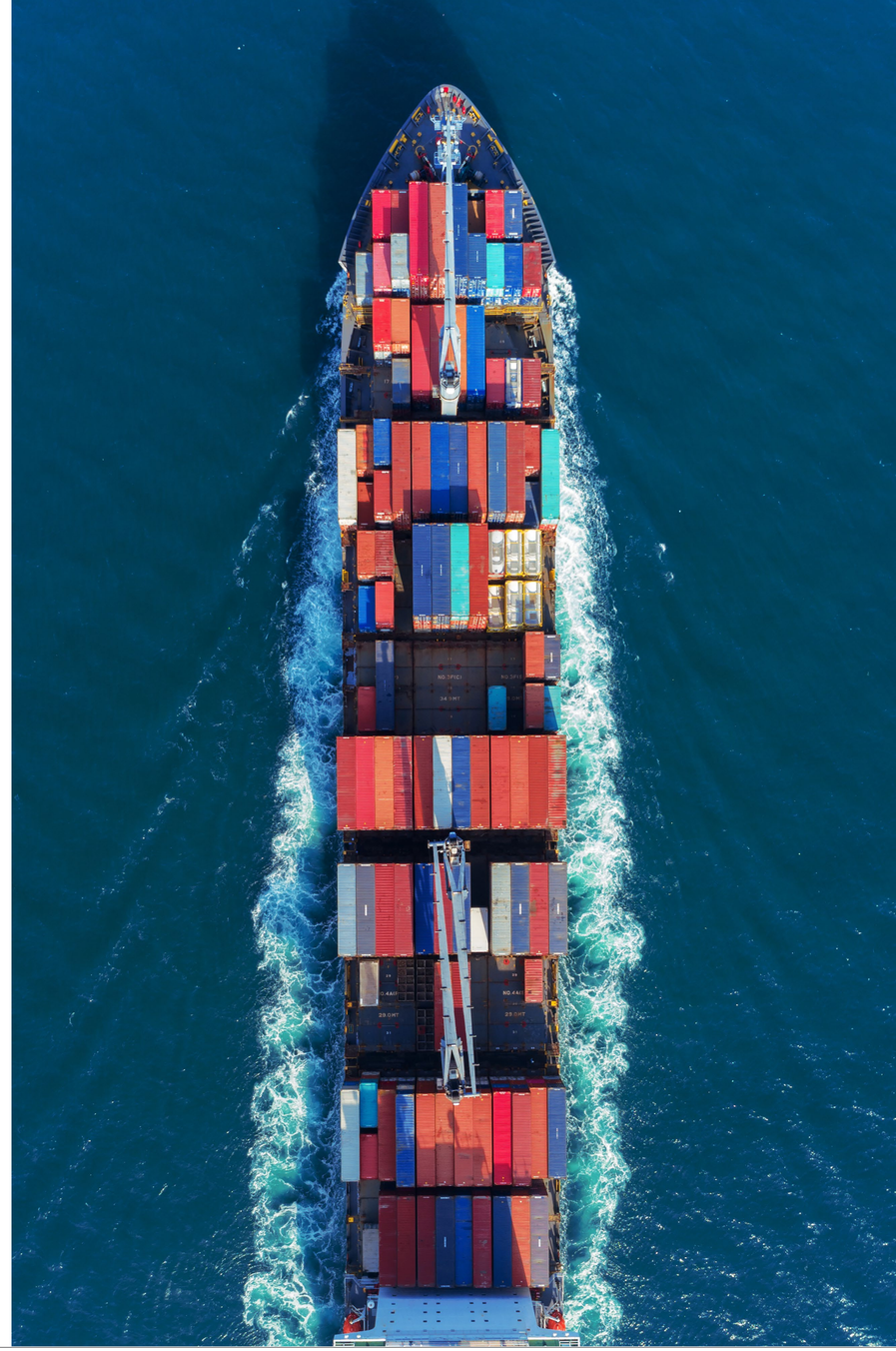
- 85 % des fournisseurs joints dans le cadre de l'évaluation annuelle des pratiques d'approvisionnement éthiques
- 68 fournisseurs certifiés en matière de diversité de premier niveau
- Lancement de la formation interne obligatoire « Votre rôle en travaillant avec des fournisseurs »

Établir des normes supérieures d'éthiques

Notre Code de déontologie des fournisseurs tiers définit ce que nous attendons de leur part en matière de déontologie, de pratiques anticorruption, de pratiques de travail, de protection des droits de la personne, de gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité, ainsi que dans leurs interactions avec nous.

Notre équipe Approvisionnement collabore activement avec nos fournisseurs afin de les sensibiliser à nos attentes, qui sont maintenant incluses dans nos ententes-cadres. L'an dernier, nous avons mis à jour nos politiques et processus d'approvisionnement en ce qui a trait à l'accueil de nouveaux fournisseurs afin de favoriser une plus grande accessibilité et de créer un processus de sélection plus équitable et transparent. Nous avons également élevé nos attentes en poursuivant la surveillance et les audits de la performance afin de nous assurer que les fournisseurs respectent le Code de déontologie des fournisseurs.

De plus, en 2021, l'équipe Approvisionnement a lancé un programme de formation en ligne obligatoire à l'échelle de l'entreprise : « Votre rôle en travaillant avec des fournisseurs ». Cette formation a été conçue pour aider le personnel à mieux comprendre son rôle dans la relation entre Rogers et ses fournisseurs, ce qui a permis de réduire les risques et d'ainsi obtenir une valeur optimale dans toutes les interactions afin d'offrir la meilleure qualité possible à notre clientèle et à l'entreprise.



Adopter une approche axée sur les risques

L'identification et la gestion des risques de la chaîne d'approvisionnement font partie intégrante de notre approche de leadership responsable.

En 2021, nous avons travaillé avec des fournisseurs de 47 pays différents, dont 80 % d'entre eux avaient leur siège social ou menaient des activités importantes au Canada et 17 % étaient établis aux États-Unis, et étaient assujettis à des politiques rigoureusement similaires en matière d'éthique. Notre engagement était axé sur notre évaluation annuelle des pratiques d'approvisionnement éthiques afin de mettre en lumière nos valeurs fondamentales, d'accroître la gouvernance des fournisseurs et d'aider nos sous-traitants à mettre en œuvre et à perfectionner leurs propres modèles d'approvisionnement éthiques.

Promouvoir la diversité chez les fournisseurs

Nous reconnaissons l'occasion unique que nous avons de soutenir la diversité chez nos fournisseurs, notamment en encourageant les petites entreprises et celles détenues par des femmes ou des personnes appartenant à des groupes en quête d'équité. Le fait de les encourager dans le cadre de relations d'affaires nous permettra non seulement d'apporter de la valeur aux communautés par l'entremise de moyens de subsistance économiques, mais nous offrira également de nouvelles perspectives et des idées novatrices. L'an dernier, nous avons continué de travailler avec Supplier Diversity Alliance Canada afin d'augmenter le nombre de fournisseurs certifiés en matière de diversité. Depuis 2019, nous avons augmenté de 26 à 68 le nombre de nos fournisseurs certifiés en matière de diversité et avons dépensé plus de 45 millions de dollars auprès d'eux en 2021.

Nous avons également adhéré à Women Business Enterprises Canada, au Conseil canadien des fournisseurs autochtones et de minorités visibles, à la Chambre de commerce LGBT+ du Canada, au Conseil canadien pour l'entreprise autochtone et à l'Inclusive Workplace & Supply Council of Canada.

Tendances en matière de rendement	**2021**	2020	2019	2018
Nombre de fournisseurs certifiés en matière de diversité de premier niveau*	**68**	63	26	23
Total des dépenses auprès de fournisseurs certifiés en matière de diversité* (en millions)	**45**	40	38	34

*Indicateur ajouté en 2018.

3 Confidentialité des données et cybersécurité

Protéger la confidentialité des renseignements personnels de notre clientèle et la sécurité de nos réseaux tout en maintenant la transparence quant à nos pratiques dans l'ensemble de l'entreprise

Dans un monde de plus en plus numérique, la protection de la vie privée et le renforcement de la cybersécurité sont d'une importance capitale pour toute entreprise qui détient des renseignements personnels sur sa clientèle et son personnel. Nous établissons des relations de confiance avec notre clientèle, les membres de notre équipe, nos partenaires et les autres parties prenantes en maintenant l'intégrité et la sécurité de nos réseaux et en protégeant les renseignements personnels de notre clientèle. Chez Rogers, nous passons en revue et améliorons de façon continue nos pratiques et procédures en matière de protection de la vie privée et de cybersécurité afin de garder une longueur d'avance sur le monde sophistiqué et en pleine évolution des cybermenaces et les personnes mal intentionnées.

Les équipes Protection de la vie privée et Cybersécurité sont responsables de mener des stratégies de protection de la vie privée et de sécurité à l'échelle de l'entreprise, notamment les politiques, les normes et les processus. Protéger la sécurité de notre clientèle et de nos réseaux demeure une priorité.

Faits saillants de 2021

- Nous avons investi dans les secteurs universitaire, gouvernemental et privé afin d'aider à créer des bassins de main-d'œuvre en cybersécurité diversifiés et inclusifs partout au pays. Rogers a investi dans un partenariat avec l'Université Ryerson dans le cadre du projet Rogers Cybersecure Catalyst afin d'aider à créer un écosystème de la cybersécurité canadien et à contribuer à la prospérité de l'économie numérique de notre pays.
- Rogers est reconnue à l'échelle nationale comme un chef de file de l'industrie pour la formation en cybersécurité grâce au développement de programmes universitaires, comme le programme de certificat en protection des renseignements personnels de la York University School of Continuing Studies et le programme de formation accéléré en cybersécurité dans le cadre du projet Rogers Cybersecure Catalyst.
- Les petites et moyennes entreprises ont reçu de l'aide par l'entremise du programme Simply Secure dans le cadre du projet Rogers Cybersecure Catalyst qui offre gratuitement de la formation en cybersécurité.

Responsabilisation et engagement en matière de leadership

Nous nous efforçons continuellement de bâtir une relation de confiance avec notre clientèle. Cela nécessite notamment d'assurer un leadership responsable et de mettre en œuvre des politiques et des procédures rigoureuses pour se conformer entièrement à toutes les lois et à tous les règlements canadiens en matière de protection de la vie privée. Compte tenu de l'importance de la cybersécurité et de la protection de l'information, le conseil d'administration participe activement dans ce domaine par l'entremise du Comité d'audit et de risque.

Notre équipe de direction s'engage à assurer que Rogers est dotée d'un cadre de responsabilisation solide, notamment des équipes dévouées, des politiques, des procédures et des processus.

Notre chef de la direction de la protection de la vie privée, qui relève de notre chef de la direction des Affaires réglementaires et gouvernementales, supervise notre conformité à la Politique en matière de vie privée de Rogers et à toutes les lois applicables, y compris la *Loi sur la protection des renseignements personnels*

et les documents électroniques (LPRPDE), la *Loi canadienne anti-pourriel* et les Règles sur les télécommunications non sollicitées du CRTC. Notre chef de la direction de la protection de la vie privée contribue également à s'assurer que Rogers assume la responsabilité de tous les renseignements personnels en sa possession et sous son contrôle. Cet engagement nécessite (au moyen d'ententes contractuelles rigoureuses et de la gestion des risques liés aux fournisseurs tiers) d'appliquer des procédures comparables à tout tiers traitant de tels renseignements.

Nos mesures de protection relatives à la cybersécurité et notre gestion des risques sont supervisées par la première vice-présidente ou le premier vice-président, Sécurité de l'information et notre chef de la direction de la Sécurité de l'information, qui relèvent directement de notre chef de la direction de la Technologie et de l'information. Rogers maintient des procédures de sécurité et de protection rigoureuses afin de protéger les renseignements de la clientèle contre le vol, la perte ou l'accès non autorisé. Celles-ci sont régies par les meilleures pratiques de l'industrie et les principales normes internationales.

Politiques et gouvernance robustes en matière de données

Rogers fait preuve de transparence à l'égard de sa clientèle et de son personnel en ce qui concerne le traitement de leurs renseignements personnels, par l'entremise de la Politique en matière de vie privée de Rogers. Il s'agit d'un énoncé détaillé de nos responsabilités et de nos pratiques quant à la façon dont nous protégeons les renseignements personnels. Cette politique définit les données que nous recueillons, la façon dont nous divulguons l'information et les mesures que nous prenons pour la protéger. La Politique de protection de la vie privée de Rogers est examinée régulièrement afin d'assurer qu'elle respecte les exigences et les lignes directrices applicables, ainsi que les meilleures pratiques de l'industrie.

Rogers respecte le Règlement sur les atteintes aux mesures de sécurité pris en application de la LPRPDE, qui comprend des politiques et des procédures liées à la tenue de dossiers afin que tous les incidents devant être signalés fassent l'objet d'un suivi et d'un rapport, conformément à la loi. Dans ce contexte, nous appliquons des procédures strictes pour gérer tout incident soupçonné d'atteinte à la vie privée. Tout incident soupçonné est signalé à la ligne d'assistance STAR de Rogers et/ou à notre équipe de cybersécurité. Ces équipes, de concert avec nos ressources en matière de protection de la vie privée, collaborent dans le cadre d'enquêtes, d'évaluations et de la mise en œuvre de stratégies visant à atténuer les risques.

Culture de sensibilisation

Nous demandons aux membres de notre personnel et aux tiers qui travaillent pour nous ou en notre nom de se conformer aux lois relatives à la protection de la vie privée et aux normes de l'industrie en matière de cybersécurité. Chaque année, les membres de notre personnel doivent suivre des formations tant sur la protection de la vie privée que la cybersécurité et participer à des simulations d'hameçonnage qui évaluent leurs progrès selon les cibles annuelles quant à la reconnaissance et au signalement des tentatives d'hameçonnage. Elles et ils doivent également suivre la formation annuelle en déontologie, qui met en lumière les responsabilités et les pratiques en matière de protection de la vie privée et de sécurité. Chaque année, nous passons en revue et améliorons le contenu de nos programmes de formation sur la protection de la vie privée et sur la cybersécurité.

Nous aidons notre clientèle à naviguer dans le monde complexe des expériences numériques à l'aide de ressources accessibles à partir des pages suivantes : « Cybersécurité », « Centre sur la confidentialité » et « Fraudes et arnaques », accessibles en ligne à l'adresse apropos de.rogers.com/cybersecurite/. Grâce à notre soutien envers l'Université Ryerson et d'autres établissements d'enseignement, nous avons appuyé le développement d'une formation en cybersécurité dans les établissements en Ontario et des ressources en ligne en cybersécurité pour les familles.

Résoudre les plaintes de la clientèle

Il est important pour notre entreprise, pour nos dirigeantes et dirigeants et pour notre personnel de travailler à assurer la sécurité de l'information et à protéger la confidentialité des renseignements personnels de notre clientèle. Nous travaillons sans relâche pour répondre aux préoccupations de la clientèle quant à la façon dont nous traitons les données. Si une personne a malgré tout des préoccupations, elle peut déposer une plainte auprès du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP). Lorsqu'une plainte provenant de notre clientèle est soumise au CPVP, nous nous efforçons de résoudre les préoccupations de la personne sans avoir à mener une enquête approfondie.

Toutefois, si le problème ne peut être réglé dans le cadre d'un règlement rapide, nous collaborerons pleinement à toute enquête et mettrons en œuvre les recommandations du Commissariat, le cas échéant.

Nos tendances en matière de rendement	**2021**	2020	2019	2018	2017
Plaintes concernant la protection de la vie privée jugées légitimes par le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada	**2**	0	0	1	0

Préserver les renseignements personnels et la cybersécurité

Puisque Rogers est un chef de file de l'industrie, ses pratiques en cybersécurité sont continuellement mesurées contre des cadres internationaux de l'industrie, comme le cadre de cybersécurité du National Institute of Standards and Technology, afin de maintenir un programme de cybersécurité robuste et d'améliorer l'infrastructure essentielle.

Notre équipe spécialisée en cybersécurité suit de près les nouvelles menaces et instaure constamment de nouvelles mesures pour protéger notre clientèle. Dans le cas d'incidents soupçonnés, notre équipe de cybersécurité enquêtera, évaluera et mettra en œuvre des stratégies d'atténuation afin de contribuer à réduire au minimum les risques. Cela comprend des analyses et des évaluations régulières de nos environnements, l'utilisation d'un cadre exclusif d'évaluation des risques pour passer en revue les fournisseurs et programmes concernant de nouvelles technologies avant leur mise en œuvre, et la tenue d'exercices de simulation pour faire en sorte que les divers secteurs de notre entreprise puissent réagir aux menaces potentielles.

En matière d'infrastructure essentielle, nous travaillons étroitement de concert avec les gouvernements, les autres entreprises de services de télécommunications et les partenaires de l'industrie afin d'assurer la sécurité de la population canadienne et de nos réseaux. Cela comprend le rôle de Rogers qui consiste à travailler avec d'autres fournisseurs de services et partenaires gouvernementaux, dont l'organisme Innovation, Sciences et Développement économique, la Sécurité publique Canada et le Centre canadien pour la cybersécurité, le tout dans le but d'échanger de l'information et de collaborer de façon stratégique à la gestion des enjeux actuels et futurs qui pourraient avoir des répercussions sur l'infrastructure des télécommunications.

Faire progresser la confidentialité et la sécurité des données au sein de l'industrie

Notre stratégie commence et se termine avec notre clientèle, et s'étend à la façon dont nous interagissons avec les gouvernements et les associations de l'industrie ainsi qu'avec d'autres parties prenantes importantes. Nous voulons rendre l'ensemble de l'industrie plus forte, plus sécuritaire et meilleure pour la population canadienne. Lorsque nous nous engageons à atteindre cet objectif, nous espérons créer un effet d'entraînement positif dans les années à venir.

Au cours de la dernière année, nous avons continué de promouvoir l'importance de la protection de la vie privée et de la cybersécurité en participant à des tables rondes, à des événements et à des présentations. Nous avons également collaboré aux travaux de plusieurs groupes, associations et comités au sein de l'industrie :

Alliance pour la protection de la vie privée et l'innovation au Canada (APIC) : nous avons collaboré au discours public sur la réforme de la protection de la vie privée grâce à notre participation à l'APIC, une alliance de grandes entreprises dont les activités se déroulent à l'échelle du Canada qui interagit avec les décisionnaires gouvernementaux dans le but de veiller à ce que la réforme fédérale de la protection de la vie privée protège les particuliers tout en permettant aux entreprises canadiennes de continuer à innover et à utiliser les renseignements personnels de façon responsable.

Comité de la protection de la vie privée et des données de l'Association canadienne du marketing/Comité de la protection de la vie privée et de la sécurité de l'Association canadienne des télécommunications sans fil : nous avons continué de présider ces comités de l'industrie et de participer activement à leurs travaux.

Comité de la protection de la vie privée et des données de l'Association canadienne du marketing/Comité de la protection de la vie privée et de la sécurité de l'Association canadienne des télécommunications sans fil : nous avons continué de présider ces comités de l'industrie et de participer activement à leurs travaux.

Comité directeur du Canadian Anonymization Network : nous sommes toujours membre du comité directeur de ce groupe de gardiens des données à grande échelle qui fait la promotion de l'anonymisation comme moyen de tirer parti des données de manière à ce qu'elles profitent à l'économie et à la société, tout en respectant la vie privée.

Comité consultatif canadien pour la sécurité des télécommunications : nous avons participé en tant que coprésident au sein de l'industrie en collaborant avec d'autres fournisseurs de services et des parties prenantes gouvernementales dans le but de développer un effort de collaboration visant à régler les problèmes de cybersécurité.

Conseil consultatif canadien de l'International Association of Privacy Professionals : nous continuons de participer activement à cette association de premier plan en matière de protection de la vie privée.

Rogers Cybersecure Catalyst de l'Université Ryerson : nous avons maintenu notre partenariat fondateur pluriannuel afin de soutenir le développement d'un écosystème de cybersécurité robuste au Canada, notamment :

- Programme de formation accélérée en cybersécurité : depuis 2020, le programme a formé 220 personnes afin de créer des bassins de main-d'œuvre qualifiée pour pallier la pénurie de personnel compétent dans le domaine de la sécurité au Canada.
- Mentorat aux entreprises canadiennes de cybersécurité en développement afin de à soutenir leur croissance continue.
- Lancement de Simply Secure, qui offre gratuitement des ressources éducatives et de la formation en cybersécurité aux petites et moyennes entreprises.
- Conseil de Rogers Cybersecure Catalyst et comités consultatifs : nous sommes membre actif du conseil et avons participé à plusieurs comités consultatifs, notamment ceux des STIM et du programme de l'avancement des femmes de la haute direction.

Membre du conseil d'administration, programme de certificat en protection des renseignements personnels de la York University School of Continuing Studies : nous continuons à appuyer activement la formation continue en protection de la vie privée.

Pleins feux :

Notre rapport sur la transparence de la protection des données

Governance

Q : Pourquoi Rogers divulgue-t-elle les demandes de renseignements personnels qu'elle reçoit?

R : Il est important pour nous de maintenir la confiance de notre clientèle dans tout ce que nous faisons. Cet engagement comprend le fait de divulguer les renseignements de notre clientèle lorsque nous avons son consentement ou comme la loi le permet ou l'exige et que nous faisons preuve de transparence à cet égard. Par exemple, dans certaines circonstances, la loi nous oblige à divulguer les renseignements personnels de notre clientèle aux organismes d'application de la loi et gouvernementaux. Dans le cadre de notre engagement à faire preuve de transparence à l'égard des consommatrices et consommateurs, nous nous servons de cette section de notre Rapport ESG pour informer notre clientèle et nos parties prenantes du nombre de demandes que nous avons reçues concernant la communication de renseignements personnels et du nombre de divulgations que nous avons effectuées.

Nous publions ce type d'information depuis 2013; nous en sommes donc à notre neuvième année de divulgation.

Q : Combien de demandes Rogers a-t-elle reçues en 2021?

R : En 2021, nous avons reçu 354 850 demandes de renseignements sur notre clientèle de la part d'organismes d'application de la loi et gouvernementaux, touchant 347 388 clientes ou clients.

Notre équipe responsable des demandes d'accès légal travaille sans relâche pour examiner chaque demande de divulgation de renseignements que nous recevons. Conformément à notre philosophie « La clientèle d'abord », notre équipe d'expertes et d'experts travaille également en étroite collaboration avec les organismes demandeurs afin de modifier et de réduire au minimum la portée de certaines demandes lorsque nous estimons qu'elles ne semblent pas valables ou qu'elles portent atteinte à la vie privée de notre clientèle. Dans le cadre de ce processus, l'an dernier, nous avons rejeté 7 462 demandes, car elles n'étaient pas liées à une cliente ou à un client de Rogers, elles n'étaient pas urgentes ou l'information demandée n'était pas disponible.

Q : Quels types de demandes Rogers a-t-elle reçues et combien de clientes et de clients ont été touchés?

R : Nous avons reçu quatre types de demandes : mandats/ordonnances du tribunal, lettres d'ordonnance gouvernementales, requêtes de l'étranger et demandes provenant des organismes d'application de la loi et des intervenantes et intervenants du service d'urgence 911.

Type de demande	Description des demandes reçues en 2021	Nombre de demandes reçues en 2021	Nombre de demandes traitées en 2021
Mandats/ordonnances du tribunal	La notion de mandat ou d'ordonnance du tribunal englobe les ordonnances de communication, les sommations, les assignations à comparaître et les mandats de perquisition délivrés par des juges ou d'autres fonctionnaires judiciaires. Ils sont délivrés suivant le Code criminel du Canada. Ils nous contraignent à transmettre aux autorités compétentes, notamment les services policiers, de l'information sur une personne faisant partie de notre clientèle ou à nous présenter au tribunal pour agir comme témoin ou donner de l'information sur celle-ci.	256 121	253 074
Lettres d'ordonnance gouvernementales	Une ordonnance délivrée en vertu de textes législatifs comme la *Loi sur les douanes* ou la *Loi de l'impôt sur le revenu* qui nous oblige à fournir des renseignements sur la cliente ou le client à l'organisme qui en fait la demande.	1 133	1 094
Requêtes de l'étranger	Nous ne répondons pas directement aux requêtes des agences gouvernementales étrangères. Nous suggérons cependant aux personnes qui en font la demande de s'adresser à l'autorité compétente en matière de justice de leur pays, qui communiquera ensuite avec le ministère de la Justice du Canada. S'il existe un traité ou une convention liant les deux pays, la requête peut être traitée par les autorités canadiennes et une ordonnance peut être délivrée par un tribunal canadien. Le cas échéant, nous sommes dans l'obligation de transmettre de l'information sur la clientèle à l'autorité compétente canadienne chargée de l'enquête.	322	0
Demandes provenant des organismes d'application de la loi et des intervenants du service d'urgence 911	Nous collaborons avec les services policiers et les premiers intervenants dans les situations d'urgence, par exemple, les cas de personnes disparues ou en détresse.	97 274	93 220

Rogers sait que la protection de la vie privée est chère aux Canadiennes et Canadiens. Les progrès technologiques et la croissance de l'économie numérique signifient que les entreprises doivent gérer plus de renseignements personnels que jamais auparavant. Rogers poursuivra donc ses efforts pour protéger la confidentialité des renseignements qui lui sont confiés. Si vous souhaitez en savoir plus sur la façon dont nous gérons les renseignements personnels, veuillez consulter notre site web sur la protection de la vie privée.

4 Répercussions socio-économiques

Contribuer au bien-être économique et social du Canada

Chaque année, Rogers injecte des milliards de dollars dans l'économie canadienne par l'entremise de ses activités économiques directes, indirectes et induites. En plus des services que nous offrons, des investissements que nous effectuons et des quelque 23 000 Canadiennes et Canadiens que nous employons, notre impact s'étend aux activités de nos fournisseurs, de nos réseaux et de nos partenaires ainsi qu'à l'infrastructure que nous soutenons en payant nos impôts et des frais aux gouvernements.

Faits saillants de 2021

- Nous avons contribué à l'économie du Canada pour une valeur économique totale distribuée de 14,3 milliards de dollars✪.
- Nous avons soutenu l'emploi de 55 750 Canadiennes et Canadiens, y compris les quelque 23 000 personnes employées directement par Rogers.
- Nous avons généré un total de 20 milliards de dollars en activités économiques et ajouté 10 milliards de dollars au PIB du Canada.

Créer une valeur socio-économique dans la société

En 2021, nous avons généré une valeur économique directe avec un revenu annuel de 14 655 millions de dollars, en hausse de 5 % par rapport à l'année précédente, principalement en raison des répercussions importantes de la COVID-19 sur nos activités et sur l'économie canadienne dans son ensemble. Notre valeur économique totale distribuée a diminué pour atteindre 14 320 millions de dollars✪.

Clientèle

Nos activités ont connu une croissance. L'an dernier, nous avons généré un bénéfice net de 1 558 millions de dollars. Nous avons également créé des retombées économiques indirectes en versant plus de 23 millions de dollars pour aider la création de contenu canadien gratuit, donner la possibilité aux créatrices et créateurs d'emprunter un financement transitoire et offrir la chance aux artistes des communautés noires, autochtones et racisées de produire des œuvres d'art.

Fournisseurs

Les paiements versés à nos fournisseurs se sont élevés à environ 13,3 milliards de dollars, générant par le fait même des avantages indirects pour nos entreprises œuvrant dans notre chaîne d'approvisionnement. Nous avons également travaillé avec Supplier Diversity Alliance Canada afin d'augmenter le nombre de fournisseurs certifiés en matière de diversité. Depuis 2019, nous avons augmenté de de 26 à 68 le nombre de nos fournisseurs certifiés en matière de diversité et avons dépensé plus de 45 millions de dollars auprès d'eux en 2021.

Personnel

Nous avons versé 2 046 millions de dollars en salaires, en avantages sociaux et en rémunération fondée sur des actions dans le cadre du programme de rémunération globale de Rogers, y compris les avantages relatifs aux soins de santé, un programme d'achat d'actions de contrepartie de l'entreprise et les prestations de retraite.

Actionnaires

Nous avons continué à offrir de bons résultats aux actionnaires en versant des dividendes en espèces pour un montant de 1 010 millions de dollars. Nous avons investi 2 788 millions de dollars en dépenses d'investissement, principalement dans nos réseaux câblés et sans-fil.

Communautés

Nous avons versé 70 millions de dollars en investissements communautaires en espèces et en nature, et notre personnel a consacré plus de 22 000 heures de son temps au bénévolat en 2021.

Gouvernements

Nos impôts et les paiements que nous versons aux gouvernements sont répartis géographiquement à l'échelle du pays, le gouvernement du Canada recevant environ 70 % du total, ce qui comprend notamment les droits relatifs à l'utilisation du spectre et les autres droits réglementaires, et la province de l'Ontario recevant pour sa part 19 %. En 2021, nous avons payé 1 384 millions de dollars en impôts et autres paiements aux gouvernements[8], une augmentation de 25 % par rapport à l'année précédente. Nous avons également perçu 1 995 millions de dollars en taxes de vente sur nos produits et services, et 667 millions de dollars en cotisations sociales du personnel au nom du gouvernement. Pour une ventilation plus détaillée de notre approche de la gestion fiscale, consultez notre Rapport annuel 2021.

Dépenses d'investissement

L'augmentation des dépenses d'investissement des services sans-fil au cours de cet exercice découle des investissements consacrés à la mise à niveau de notre réseau sans-fil pour que nous puissions continuer d'offrir à notre clientèle une performance fiable. Nous avons continué à mettre l'accent sur les déploiements de la 5G dans le spectre 600 MHz et dans d'autres spectres en poursuivant le déploiement de notre réseau 5G dans plus de 1 500 communautés et de notre réseau central autonome 5G à Montréal, à Ottawa, à Toronto et à Vancouver.

La diminution des dépenses d'investissement pour la division Câble au cours de cet exercice découle de la reconnaissance de la rentabilité des capitaux et de l'amélioration de l'intensité du capital. Nous avons poursuivi la mise à niveau de notre infrastructure de réseau, notamment en installant davantage de fibre optique afin d'augmenter la couverture de la fibre jusqu'au domicile et de la fibre jusqu'au point de concentration. Ces mises à niveau permettront de réduire le nombre de foyers branchés par nœud et intégreront les technologies les plus récentes afin d'offrir une bande passante plus large et une expérience client encore plus fiable à mesure que progresse notre feuille de route pour la maison connectée. Elles permettront également l'expansion de la zone de couverture du service et la mise à niveau de notre plateforme DOCSIS 3.1 à la plateforme DOCSIS 4.0 afin d'offrir des vitesses de téléchargement accrues au fil du temps.

Les dépenses d'investissement ont une incidence significative sur nos flux de trésorerie. C'est pourquoi la direction se concentre sur leur planification, leur financement et leur gestion. Nous sommes d'avis que cette mesure rend mieux compte du coût des immobilisations corporelles pour une période donnée et représente une mesure plus simple aux fins de comparaison entre deux périodes.

En millions de dollars	Exercice se terminant le 31 décembre		
	2021	**2020**	**Variation en %**
Sans-fil	1 515	1 100	38
Câble	913	940	(3)
Médias	115	79	46
Services d'entreprise	245	193	27
Dépenses d'investissement[1]	2 788	2 312	21

[1]Comprennent les entrées d'immobilisations corporelles, déduction faite du produit de la sortie, et ne tiennent pas compte des dépenses liées aux licences de spectre ni de l'ajout d'actifs liés au droit d'utilisation.

[8] Les impôts payés et les autres paiements versés aux gouvernements sont des mesures financières non conformes aux PCGR. Il ne s'agit pas d'une mesure financière normalisée en vertu des IFRS et elle pourrait ne pas être comparable à des mesures financières similaires divulguées par d'autres sociétés. Voir la rubrique « Impôts sur le résultat payé et autres paiements aux gouvernements » et « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » du Rapport de gestion de 2021, qui peut être consulté sur sedar.com. Vous y trouverez plus de renseignements sur cette mesure et sur son rapprochement.

Annexes

Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières

Nous utilisons les « mesures financières non conformes aux PCGR » (au sens des lois canadiennes sur les valeurs mobilières) énoncées ci-dessous. Ces mesures ne sont pas normalisées par les Normes internationales d'information financière (IFRS); par conséquent, elles ne constituent pas un moyen fiable de nous comparer à d'autres sociétés.

Mesure financière précise	Utilité	Méthode de calcul	Mesure financière la plus directement comparable établie selon les IFRS
Valeur économique distribuée	Pour évaluer comment nous avons créé de la richesse pour les parties prenantes.	Ajouter aux coûts opérationnels : les dividendes versés, les intérêts payés, l'impôt sur le résultat payé, la répartition des coûts pour l'acquisition	Coûts opérationnels

Valeur économique distribuée

En millions de dollars	Exercice se terminant le 31 décembre	
	2021	**2020**
Coûts opérationnels	8 768	8 059
Dividendes payés	1 010	1 011
Intérêts payés	802	808
Impôt sur le résultat payé	700	418
Répartition des coûts d'acquisition de licences d'utilisation de spectre[1]	252	252
Dépenses d'investissement	2 788	2 312
Valeur économique distribuée	14 320	12 860

[1] Comprise dans « impôts et autres paiements aux gouvernements », une mesure financière non conforme aux PCGR.

Rapport de mission d'assurance externe

Au conseil d'administration de Rogers Communications Inc.

Nous avons réalisé une mission d'assurance limitée à l'égard des principaux indicateurs suivants :

Indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)

Pratiques exemplaires en matière de gouvernance ESG

- Proportion des employés ayant suivi la formation sur le Code de déontologie de Rogers (en %)

Expérience client

- Conservation de la clientèle – taux de désabonnement mensuel pour le volet sans-fil (services postpayés)
- Conservation de la clientèle – taux de désabonnement mensuel pour le volet sans-fil (services prépayés)
- Dépenses d'investissement (en millions de dollars)
- Appareils recueillis et traités à des fins de réutilisation ou de recyclage (nombre)
- Plaintes reçues par le Commissaire des plaintes relatives aux services de télécom-télévision (« CPRST »)
- Plaintes fondées concernant la protection de la vie privée auprès du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada

Expérience employé

- Taux de roulement volontaire (en %)
- Proportion des femmes au sein des employés (en %)
- Proportion des femmes occupant un poste de la haute direction (en %)
- Proportion des employés issus des minorités visibles (en %)
- Proportion des employés issus des minorités visibles occupant un poste de la haute direction (en %)
- Proportion des employés qui sont membres des peuples autochtones (en %)
- Proportion des employés qui sont des personnes handicapées (en %)
- Taux de fréquence d'incidents avec arrêt de travail (heures par tranche de 200 000 heures travaillées)

Responsabilité environnementale

- Total de la consommation énergétique directe et indirecte (en GJ)
- Nombre de clients abonnés à la facturation électronique

Investissement communautaire

- Proportion des bénéfices avant impôts remis à des organismes de bienfaisance et à des organismes à but non lucratif (en %)

Économie et société

- Valeur économique distribuée (en millions de dollars)
- Impôt sur le résultat payé (en millions de dollars)

Indicateurs de gaz à effet de serre (« GES »)

Responsabilité environnementale

- Émissions de GES de portée 1 (en tonnes métriques de CO2e)
- Émissions de GES de portée 2 (en tonnes métriques de CO2e)

Collectivement, les « indicateurs ESG » et les « indicateurs de GES » constituent de l'« information sur l'objet considéré » et sont indiqués par le symbole ✪ dans le Rapport 2021 sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (le « rapport ») et les données supplémentaires sur les facteurs ESG 2021 connexes publiés par Rogers Communications Inc. (« Rogers ») au 31 décembre 2021 et pour l'exercice clos à cette date.

À l'exception de ce qui est décrit dans le paragraphe précédent, qui indique l'étendue de notre mission, nous n'avons pas mis en oeuvre de procédures d'assurance à l'égard de l'information résiduelle contenue dans le rapport et, par conséquent, nous n'exprimons aucune conclusion sur cette information.

Responsabilités de la direction

Il n'y a pas de disposition obligatoire visant la préparation, la publication ou la révision de l'information sur l'objet considéré. Ainsi, Rogers applique :

- les définitions élaborées à l'interne décrites dans le glossaire pour calculer les indicateurs ESG. Le glossaire se trouve dans les données supplémentaires sur les facteurs ESG 2021.
- le protocole des GES : norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise (édition révisée) (le « protocole ») pour calculer les indicateurs de GES. Le protocole peut être consulté à l'adresse https://ghg-protocol-revised.pdf (ghgprotocol.org)

Collectivement, les « critères applicables ».

La direction est responsable de la préparation et de la présentation de l'information sur l'objet considéré conformément aux critères applicables.

Il incombe à la direction de déterminer le caractère approprié de l'utilisation des critères applicables.

La direction est également responsable du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation et la présentation de l'information sur l'objet considéré exempte d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Responsabilités des professionnels en exercice

Notre responsabilité consiste à exprimer une conclusion sous forme d'assurance limitée sur l'information sur l'objet considéré, sur la base des procédures mises en oeuvre et des éléments probants obtenus. Nous avons effectué notre mission d'assurance limitée conformément à la Norme canadienne de missions de certification (« NCMC ») 3000, Missions d'attestation autres

que les audits ou examens d'informations financières historiques, et à la NCMC 3410, Missions de certification des bilans des gaz à effet de serre. Ces normes exigent que nous planifiions et réalisions notre mission de façon à ce que nous exprimions une conclusion indiquant si nous avons relevé quoi que ce soit qui nous porte à croire que l'information sur l'objet considéré comporte des anomalies significatives.

La nature, le calendrier et l'étendue des procédures mises en oeuvre relèvent de notre jugement professionnel, et notamment de notre évaluation des risques d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et impliquent l'obtention d'éléments probants concernant l'information sur l'objet considéré.

Notre mission comprenait, entre autres, les procédures suivantes :

- réalisation de tests de cheminement au titre des processus de collecte de données et de présentation de l'information;
- comparaison des données présentées à l'égard des principaux indicateurs aux données de base;
- demandes d'informations à la direction au sujet des principales hypothèses et, le cas échéant, réexécution des calculs;
- examen de l'information à fournir et de la présentation des principaux indicateurs dans le rapport et les données supplémentaires sur les facteurs ESG connexes.

Les procédures mises en oeuvre dans une mission d'assurance limitée sont de nature différente et d'étendue moindre que celles mises en oeuvre dans une mission d'assurance raisonnable, et elles suivent un calendrier différent. En conséquence, le niveau d'assurance obtenu dans une mission d'assurance limitée est beaucoup moins élevé que celui qui aurait été obtenu dans une mission d'assurance raisonnable.

Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour étayer notre conclusion.

Indépendance, contrôle qualité et compétence

Nous nous sommes conformés aux règles ou au code de déontologie pertinents applicables à l'exercice de l'expertise comptable et se rapportant aux missions de certification, qui sont publiés par les différents organismes professionnels comptables, lesquels reposent sur les principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence professionnelle et de diligence, de confidentialité et de conduite professionnelle.

Le cabinet applique la Norme internationale de contrôle qualité 1, Contrôle qualité des cabinets réalisant des missions d'audit ou d'examen d'états financiers et d'autres missions de certification, et, en conséquence, maintient un système de contrôle qualité exhaustif qui comprend des politiques et des procédures documentées en ce qui concerne la conformité aux règles de déontologie, aux normes professionnelles et aux exigences légales et réglementaires applicables.

Limites inhérentes importantes

Les informations non financières, comme celles figurant dans le rapport, sont soumises à plus de limites inhérentes que les informations financières étant donné les caractéristiques des principaux éléments de l'objet considéré ainsi que la disponibilité et la précision relative des méthodes employées pour établir les informations quantitatives. L'absence d'un ensemble important de pratiques établies sur lesquelles s'appuyer permet la sélection de techniques d'évaluation différentes, mais acceptables, qui peuvent donner lieu à des évaluations considérablement différentes et compromettre la comparabilité. La nature de telles informations et les méthodes employées pour les établir, de même que les critères d'évaluation, pourraient changer au fil du temps. Il importe donc de se référer à la méthodologie de présentation de l'information de Rogers énoncée dans le glossaire et dans les notes de bas de page pertinentes du rapport.

Conclusion

En nous fondant sur les procédures d'audit mises en oeuvre et les éléments probants obtenus, nous n'avons pris connaissance d'aucun élément qui nous porte à croire que l'information sur l'objet considéré de Rogers comporte des anomalies significatives au 31 décembre 2021.

Observations

Sans assortir notre opinion d'une réserve, nous attirons l'attention sur la page 43 du rapport ESG, où il est indiqué qu'en 2021, Rogers a reclassé les émissions provenant de l'énergie utilisée pour soutenir la clientèle des centres de données de Rogers service AffairesMC qui sont passées des émissions de portée 2 à celles de portée 3 puisque ces émissions sont hors des limites opérationnelles de Rogers comme il est défini dans le protocole des GES. En raison du manque de données, les informations comparatives n'ont pas été retraitées.

Fin particulière de l'information sur l'objet considéré

L'information sur l'objet considéré a été préparée et présentée conformément aux critères applicables. En conséquence, l'information sur l'objet considéré pourrait ne pas convenir à d'autres fins.

KPMG s.r.l. / s.e.n.c.r.l.

Comptables professionnels agréés, experts-comptables autorisés
Toronto, Canada
Le 30 mai 2022

Faites-nous part de vos commentaires et de vos questions au sujet de ce Rapport ESG. Envoyez-nous un courriel à corp.responsibility@rci.rogers.com

Consultez rogers.com/esg pour en savoir plus sur nos normes de responsabilité d'entreprise

Communiquez avec nous sur les médias sociaux

Facebook

Twitter

LinkedIn

La présente publication n'est offerte qu'en format électronique PDF. Tous les noms de marque, titres, images, logos et marques sont des marques de commerce et/ou des œuvres protégées par le droit d'auteur appartenant à leurs titulaires respectifs.

© 2022 Rogers Communications Inc.

ROGERS MC