

Éthique et droits humains

SDG 16

GRI 205-2, GRI 2-26

SASB TC-TL-520a.3

Éthique professionnelle

Depuis la création de Bell, en 1880, notre leadership en matière d'innovation et d'investissement dans les communications a été déterminant pour la croissance et la prospérité de notre pays. Bell, marque canadienne de confiance qui procure de la valeur à sa clientèle, à ses collectivités, à ses actionnaires et aux membres de son équipe, a pour objectif de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde. En poursuivant notre tradition en matière de service et de réalisation d'objectifs, nous devons tous respecter les normes les plus strictes en matière de conduite éthique et professionnelle dans notre milieu de travail, par exemple en comprenant et en respectant les valeurs et les exigences établies dans le Code de conduite de Bell.

Risques éthiques

Des risques éthiques se produisent lorsque les comportements organisationnels ne correspondent pas à la conduite souhaitée ou prévue. Bell fournit, dans le Code de conduite, des directives claires sur ses attentes en matière de comportement éthique, qui vont souvent au-delà des exigences juridiques et réglementaires. De nombreux exemples sont fournis pour aider les employés à composer avec des situations difficiles dans les domaines de l'intégrité personnelle, des conflits d'intérêts, des pratiques de vente, des valeurs des employés (notamment en ce qui a trait au harcèlement et à la diversité), de l'engagement des clients et des relations avec les fournisseurs,

dans le but de renforcer l'engagement de Bell envers les normes éthiques les plus strictes et de privilégier des résultats positifs sur le plan de la réputation lorsque confronté à des problèmes d'éthique.

Rôles et responsabilités pour les risques liés à l'éthique professionnelle

Tous les membres du conseil de BCE ont la responsabilité de cerner et de surveiller les principaux risques auxquels nos activités sont exposées, y compris les risques liés à l'éthique professionnelle, et d'assurer l'existence de processus qui visent à repérer, à contrôler et à gérer les risques de façon efficace. Bien que le conseil assume une responsabilité pleine et entière à l'égard du risque, il délègue la responsabilité de certains éléments du programme de surveillance des risques à des comités du conseil. Cela garantit que ces éléments (signalés au conseil régulièrement) sont traités avec une expertise, une attention et une diligence appropriées.

- Le comité du risque et de la caisse de retraite est responsable de surveiller le cadre de gouvernance sur les risques de l'entreprise, qui a été créé pour cerner, évaluer, atténuer et signaler les principaux risques auxquels BCE est exposée, y compris les risques liés à l'éthique professionnelle.
- Le comité de vérification est responsable de surveiller la présentation de notre information financière, ainsi que les systèmes de contrôle interne de l'entreprise et sa conformité aux exigences légales.
- Le comité de rémunération surveille les risques liés à la rémunération, à la planification de la relève ainsi qu'aux politiques et pratiques sur le lieu de travail.
- Le comité de gouvernance aide le conseil à élaborer et à mettre en œuvre les lignes directrices en matière de gouvernance de BCE, supervise notre stratégie et nos rapports de divulgation relatifs aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), les politiques de l'entreprise concernant le déroulement des affaires et l'éthique et la communication publique d'information importante. Le comité de gouvernance passe en revue notre Code de conduite chaque année et recommande tout changement pour approbation par le conseil.

À chaque réunion, le comité de vérification reçoit un rapport de la direction concernant les risques, les signalements et les demandes liés à l'éthique professionnelle effectués au moyen de notre ligne d'aide du Code de conduite anonyme et confidentielle. Des rapports périodiques sont également fournis au comité de gouvernance et au comité de vérification concernant notre programme d'éthique et la supervision des politiques de l'entreprise à l'échelle de BCE.

Le chef des affaires juridiques et réglementaires de BCE a la responsabilité globale de ce qui suit :

- La supervision du programme d'éthique de BCE, y compris le Code de conduite et la formation en matière d'éthique;
- Notre ligne d'aide du Code de conduite anonyme et confidentielle et accessible en tout temps, qui aide les employés à régler tout problème éthique, et à signaler toute violation du Code de conduite ou de toute politique de Bell, et des problèmes liés à des pratiques douteuses en matière de comptabilité, de contrôles internes, de vérification, ou à des actes frauduleux à l'égard de la société ou à la corruption;
- La supervision du cadre de gestion des politiques d'entreprise de BCE conçu pour faire mieux connaître aux employés les principales politiques d'entreprise et les principaux processus, procédures et systèmes propres aux unités d'affaires et les rendre plus accessibles à ceux-ci.

Unités d'affaires opérationnelles

La direction des unités opérationnelles de BCE (Services sans fil de Bell, Services sur fil de Bell et Bell Média) doit comprendre ses activités en détail et cerner les risques pertinents liés à l'éthique professionnelle, ainsi que la gouvernance et les contrôles appropriés nécessaires à l'exécution de ses stratégies d'affaires conformément aux pratiques d'affaires éthiques.

Groupe Approvisionnement

Le groupe Approvisionnement de l'entreprise surveille les dépenses de BCE auprès des fournisseurs externes. Une lettre est envoyée chaque année aux fournisseurs pour leur rappeler la politique interdisant la réception de cadeaux de BCE dans le but d'assurer un traitement juste et honnête des fournisseurs. Les modèles normalisés pour les contrats des fournisseurs comprennent également une section qui renvoie les fournisseurs au [Code de conduite des fournisseurs](#), qui fait partie de la Politique d'approvisionnement. Cette politique stipule explicitement que le Code de conduite des fournisseurs doit être inclus dans tous les contrats de fournisseurs.

Cerner les risques éthiques, y compris les pots-de-vin et la corruption

Le Code de conduite de BCE contient les règles qui s'appliquent à tous les employés de l'entreprise en ce qui concerne les risques éthiques, les pots-de-vin et la corruption et il indique clairement notre approche de « tolérance zéro » en matière de fraude, de pots-de-vin et de commission occulte. De plus, il contient des dispositions spécifiques applicables aux cadeaux, en vertu desquelles il est interdit aux employés de :

- solliciter ou accepter des cadeaux, des pourboires, des faveurs ou des marques d'hospitalité de la part de clients ou de fournisseurs, ou leur en offrir, lorsqu'ils risquent de nuire ou pourraient sembler nuire à leur capacité de prendre des décisions d'affaires objectives et équitables, ou qu'ils pourraient influencer de façon injuste une transaction d'affaires;
- solliciter ou encourager la remise de cadeaux, les marques d'hospitalité, les divertissements ou toute autre faveur destinée à l'usage personnel;
- solliciter ou accepter des cadeaux, des pourboires, des faveurs ou des marques d'hospitalité de la part de fonctionnaires nationaux, ou leur en offrir, ou commanditer des événements ou des activités du secteur public sans consulter d'abord l'équipe Affaires réglementaires et

gouvernementales de BCE, sans respecter toutes les politiques en vigueur et sans obtenir le consentement exprès préalable de l'équipe, le cas échéant;

- solliciter ou accepter des cadeaux, des pourboires, des faveurs ou des marques d'hospitalité de la part de fonctionnaires étrangers, ou leur en offrir, ou commanditer des événements ou des activités du secteur public étranger ou faire appel à des fonctionnaires étrangers sans obtenir le consentement préalable exprès de l'équipe Affaires réglementaires et gouvernementales de BCE.

Notre Code de conduite exige aux employés de signaler tout acte illégal ou toute violation du Code ou d'une autre politique de Bell. Il contient des directives sur la manière de procéder par l'entremise de notre ligne d'aide du Code de conduite confidentielle et anonyme ou en communiquant avec le secrétaire corporatif ou le président du comité de vérification. De plus, il indique clairement que des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement seront prises en cas de violation du Code de conduite de BCE.

Mécanisme confidentiel de dénonciation pour signaler les manquements à l'éthique GRI 102-17

BCE considère essentiel que les employés aient les outils les plus efficaces pour poser des questions ou soulever des problèmes en ce qui concerne tout dilemme éthique. Vous pouvez accéder à notre ligne d'aide du Code de conduite en tout temps par téléphone, au 1 866 298-2942, ou en ligne, au clearviewconnects.com de façon anonyme et confidentielle pour poser des questions ou signaler toute préoccupation liée à des problèmes relevant du Code de conduite. Le système est administré par une agence tierce, indépendante de BCE et spécialisée dans le domaine. Il permet également aux employés de surveiller le progrès de leurs demandes en ligne et de répondre aux demandes de renseignements supplémentaires (au besoin), ainsi que de fournir à BCE une trace vérifiable des problèmes. La ligne d'aide du Code de conduite a reçu 193 rapports et demandes en 2022.

	2022	2021
Demandes reçues par l'entremise de la ligne d'aide du Code de conduite	193	215

La ligne d'aide du Code de conduite relève du chef des affaires juridiques et réglementaires et du bureau du secrétaire corporatif. Les plaintes confidentielles peuvent aussi être soumises directement au groupe Sûreté de l'entreprise, au secrétariat de la Société ou au président du comité de vérification.

Le Code de conduite stipule que tout employé qui, de bonne foi, déclare un comportement contraire à l'éthique, sera à l'abri de toute menace de représailles, de congédiement ou d'autres formes de sanction qui sont en lien direct avec ce signalement.

Le Code de conduite est affiché sur notre site Web, à l'adresse www.BCE.ca. La ligne d'aide du Code de conduite est à la disposition des intervenants externes, y compris les fournisseurs, pour signaler de façon anonyme et confidentielle toute question d'ordre éthique.

Comptabilité et vérification

En ce qui concerne la comptabilité et la vérification, nos procédures de traitement des plaintes relatives à la comptabilité et à la vérification (Politique de procédures relatives aux plaintes) établies par le comité de vérification stipulent que quiconque ayant des préoccupations concernant une fraude de l'entreprise, des questions de comptabilité, de contrôles comptables internes ou de vérification doit les signaler par l'entremise de la ligne d'aide du Code de conduite ou, pour les membres du public, au numéro pour les « plaintes et préoccupations » de Bell, ou directement au secrétaire corporatif.

Tout directeur, responsable ou employé de n'importe quelle unité d'affaires qui reçoit une plainte de toute personne, par écrit ou oralement, concernant une activité à signaler conformément à la Politique de procédures relatives aux plaintes, doit rapporter immédiatement une telle plainte au secrétaire corporatif, au vérificateur interne ou à la Sûreté de l'entreprise.

Lorsqu'on reçoit une plainte jugée comme étant une activité importante à signaler, la Politique de procédures relatives aux plaintes nécessite que le secrétaire corporatif s'assure que l'activité soit signalée au président du comité de vérification. Il doit aussi passer en revue l'activité avec le chef des affaires financières, la vérification interne, la Sûreté de l'entreprise et le comité de vérification au

besoin, et autant que possible, lorsqu'il est approprié, de faire un compte rendu à l'employé ou à la tierce partie qui a signalé l'activité.

La Politique de procédures relatives aux plaintes nécessite que les plaintes déposées par les employés soient traitées de manière confidentielle et anonyme, à moins d'une permission expresse donnée par l'employé ou si la loi l'exige. Elle protège aussi l'employé faisant le signalement de toutes représailles, de congédiement ou d'autres formes de sanction.

Programme de pratiques de vente éthiques

Après l'enquête de 2018 du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes sur les pratiques de vente au détail des fournisseurs de services en télécommunication, Bell a entrepris de nombreux efforts pour s'assurer que les pratiques de vente trompeuses ne fassent pas partie de sa culture d'entreprise.

Ces efforts étaient axés sur les activités préalables à la vente et sur les activités pendant les interactions avec le client, ainsi que sur les processus de gouvernance et de vérification ultérieurs. En ce qui concerne les activités préalables à la vente, Bell a instauré une éthique de vente et une formation sur les Canadiens vulnérables et offre une formation sur l'accessibilité et sur le positionnement des prix pour s'assurer que tous les conseillers aux ventes sont en mesure de communiquer clairement la structure tarifaire de Bell.

Afin d'évaluer le respect de ces programmes de formation pendant le processus de vente, Bell a instauré un programme d'achat mystère multicanal. Ce programme permet entre autres de cerner les problèmes systémiques dans la façon dont les tarifs sont communiqués aux clients, pour savoir si les clients se sentent obligés d'effectuer un achat et pour savoir si les clients se sentent induits en erreur pendant la transaction.

Il est également important de faire le suivi d'après-vente, et c'est pourquoi Bell a instauré un programme de vérification dans le cadre duquel un nombre minimum d'appels des conseillers sont évalués chaque mois pour constater la conformité avec l'éthique en matière de vente et la formation sur le positionnement des prix de Bell. Un encadrement est offert pour tous les cas de non-conformité. Un comité de gouvernance participe aussi à des séances de calibrage des appels trimestrielles pour veiller à ce que tous les segments respectent la norme de ventes éthiques.

Contributions politiques et lobbyisme GRI 415-1

La plupart des territoires dans lesquels nous exerçons nos activités ne permettent pas aux entreprises de faire des contributions politiques. Pour les territoires dans lesquels de telles contributions sont autorisées, comme les provinces de la Saskatchewan et de Terre-Neuve-et-Labrador, elles sont généralement de notoriété publique. En 2022, ces contributions ont totalisé 5 000 \$ pour BCE. Notre politique sur les contributions politiques interdit ces contributions si elles sont effectuées sans le consentement préalable du chef des affaires juridiques et réglementaires. Cette politique ne s'applique pas aux contributions politiques faites à titre personnel par des personnes au sein de BCE. Cependant, les fonds ou biens compris dans la contribution doivent provenir de l'auteur de la contribution ou lui appartenir, et les personnes qui font des contributions politiques pourraient devoir démontrer que ces fonds ou biens leur appartiennent. Bien que BCE soit membre de groupes du secteur qui font la promotion de politiques publiques défendant les intérêts des Canadiens et du système de communications du Canada, elle ne verse aucun paiement à des associations commerciales ou à des entités exonérées d'impôt qui sont utilisées afin d'influencer des campagnes politiques.

Les lois en vigueur sur les territoires dans lesquels nous exerçons nos activités fixent certaines limites concernant le lobbyisme ainsi que des exigences de divulgation, afin de garantir que les activités de lobbyisme sont transparentes et conformes à l'éthique. Ces exigences varient selon la province et la municipalité et peuvent inclure, entre autres, une inscription et une certification ou des mises à jour annuelles ou semestrielles. Dans la plupart des territoires dans lesquels nous exerçons nos activités, le lobbyisme doit être inscrit et l'inscription doit être de notoriété publique. Notre Code de conduite exige aux employés de consulter l'équipe Affaires réglementaires et gouvernementales avant toute présentation devant des titulaires d'une charge publique. Nous

invitons les personnes qui sont en mesure d'accomplir des activités de lobbying au nom de Bell à signaler toute activité de lobbying à l'occasion, afin que notre

équipe Affaires réglementaires et gouvernementales puisse évaluer ces activités et assurer la conformité à notre Code de conduite. La non-conformité à nos politiques en matière de contributions politiques et de lobbying peut entraîner des pénalités en vertu de notre Code de conduite. Bell peut également déclarer toute non-conformité aux autorités réglementaires et juridiques compétentes.

Enquête, mesures correctives et rapports sur les incidents

Tous les rapports soumis à notre ligne d'aide du Code de conduite anonyme et confidentielle sont examinés et, le cas échéant, font l'objet d'une enquête, sous la supervision du bureau du secrétaire corporatif et de notre équipe de vérification interne. Si un rapport permet de révéler un problème ou une préoccupation bien fondés, le responsable de la correction des lacunes à l'intérieur des systèmes et des processus sera désigné en fonction de la propriété. Le segment d'affaires concerné, pour sa part, devra résoudre tous les cas d'inconduite des employés au moyen de procédures établies, notamment en tenant compte des recommandations de groupes compétents de l'entreprise, comme les Ressources humaines, la Sûreté de l'entreprise et le Service juridique. Le groupe Sûreté de l'entreprise a la responsabilité principale de mener les enquêtes, à l'exception des soumissions liées aux rapports financiers, qui sont traitées par l'équipe de vérification interne. On mobilise des conseillers externes, au besoin. La Sûreté de l'entreprise a établi des protocoles relatifs aux mesures suivantes :

- Établir des procédures d'enquête;
- Mener des enquêtes;
- Communiquer les résultats de l'enquête.

Comme il est indiqué ci-dessus, à chaque réunion, le comité de vérification reçoit un rapport de la direction concernant les risques liés à l'éthique professionnelle et les signalements effectués en vertu de notre ligne d'aide du Code de conduite anonyme et confidentielle. Des rapports périodiques sont

également fournis au comité de gouvernance et au comité de vérification concernant notre programme d'éthique et notre supervision des politiques de l'entreprise à l'échelle de BCE.

Formation offerte aux membres de l'équipe GRI 410-1

Tous les membres de Bell, y compris les membres de notre conseil d'administration, nos hauts dirigeants et nos employés, sont tenus d'attester chaque année qu'ils ont lu et respecté le Code de conduite. Celui-ci contient les règles liées aux risques éthiques, aux pots-de-vin et à la corruption qui s'appliquent à tout le monde dans l'entreprise. De plus, tous les employés doivent suivre une formation en ligne obligatoire sur le Code de conduite tous les deux ans. Notre système de gestion de l'apprentissage rappelle automatiquement à tous les employés de suivre leur formation deux ans après la date de la dernière formation. Les nouveaux employés doivent attester qu'ils ont pris connaissance du Code de conduite et suivre la formation en ligne dans le cadre de leur processus d'orientation.

Vérification de notre programme d'éthique professionnelle GRI 410-1

Le comité de surveillance de la santé et sécurité, de la sûreté, de l'environnement et de la conformité (SSSEC) surveille les modifications apportées aux exigences juridiques ou réglementaires, aux activités commerciales et aux politiques qui pourraient avoir une incidence sur les risques liés à la conformité de BCE, dont les risques liés aux pratiques d'affaires contraires à l'éthique. Le comité de surveillance de la santé et sécurité, de la sûreté, de l'environnement et de la conformité (SSSEC) se concentre sur les employés qui pourraient courir de tels risques et analyse les tendances en matière de politiques publiques, d'attentes des intervenants et d'événements externes pour mobiliser

l'entreprise à créer des stratégies pour améliorer les comportements éthiques et des plans d'action pour gérer les nouveaux risques à la conformité au besoin.

L'équipe Vérification interne de BCE supervise, avec le bureau du secrétaire corporatif, tous les signalements soumis par le biais de notre ligne d'aide du Code de conduite. Chaque trimestre, le comité de vérification reçoit un rapport du secrétariat de la Société sur les activités de soumission.

L'équipe Vérification interne est responsable de l'examen de l'efficacité et de la performance des processus d'affaires, de la fiabilité et de l'intégrité de l'information, de la conformité aux lois, aux règlements, aux politiques et aux procédures applicables, et se concentre sur la protection des actifs de l'entreprise pour toutes les unités d'affaires et les filiales détenues majoritairement au sein du groupe BCE.

La direction évalue chaque année l'efficacité de notre contrôle interne à l'égard de la production de rapports financiers, en fonction des critères établis dans le document Internal Control – Integrated Framework (2013) publié par le Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). Une composante du cadre du Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) est l'évaluation de la conformité aux principes du Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) par le biais de contrôles au niveau de l'entité, qui porte sur la conformité au Code de conduite de BCE et à la ligne d'aide du Code de conduite.

Éthique et milieu de travail respectueux et droits de la personne

Sécurité, respect et professionnalisme en milieu de travail

Dans le but de promouvoir un environnement sécuritaire, sain et professionnel, Bell a formé une équipe intitulée Pratiques en milieu de travail. Cette équipe neutre et impartiale se spécialise dans les questions de respect des membres de l'équipe, de prévention et de gestion des conflits, du

harcèlement et de la violence psychologiques et de la discrimination en milieu de travail. L'équipe Pratiques en milieu de travail est une équipe multidisciplinaire constituée d'enquêteurs, de médiateurs et de conciliateurs. De plus, elle offre une formation sur la gestion et la promotion d'un milieu de travail éthique et respectueux.

Bell a également instauré une politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, laquelle expose l'approche de tolérance zéro de Bell à l'égard des actes de harcèlement et de violence. Elle porte notamment sur la façon d'aborder les problèmes de violence familiale et de violence entre conjoints. Cette politique porte sur les possibilités de sécurité offertes afin d'assurer la santé et la sécurité des membres de notre équipe.

De plus, Bell dispose d'un site intranet spécialisé sur l'éthique et le respect en milieu de travail, sur lequel les utilisateurs peuvent obtenir des renseignements sur la façon de contribuer à :

1. favoriser des relations plus profondes et plus productives en milieu de travail;
2. comprendre les rôles et les processus à suivre en cas d'incivilité, de conflit, de harcèlement, de violence ou de discrimination;
3. établir des moyens de signaler les incidents potentiels d'incivilité, de conflit, de harcèlement ou de violence en milieu de travail, y compris les incidents fondés sur des motifs protégés visant à lutter contre la discrimination; notamment en communiquant directement avec l'équipe Pratiques en milieu de travail ou en utilisant le formulaire de plainte normalisé ou le mécanisme de dénonciation anonyme;
4. trouver des outils de soutien liés à la prévention, comme le Guide de civilité et le Guide de gestion de conflit à l'intention des leaders (guide et plan de sécurité destiné aux chefs d'équipe qui aident des membres de l'équipe qui vivent de la violence familiale ou de la violence de la part d'un conjoint) et d'autres outils structurés de soutien à la résolution de conflit;
5. obtenir un soutien psychologique, notamment par l'entremise de notre Programme d'aide aux employés et à la famille ou de nos services virtuels de télémédecine;

6. sensibiliser les gens au moyen de programmes de formation en ligne et d'ateliers face à face pour tous les membres de l'équipe et tous les chefs d'équipe; ceci afin de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour désamorcer les situations d'incivilité et de conflit, prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail et veiller à ce que les gens sachent comment gérer ces situations et les signalent à l'équipe Pratiques en milieu de travail.

Droits de la personne

Les droits de la personne en milieu de travail sont des valeurs clés dans notre société, tout comme l'équité, la dignité, l'égalité et le respect. Ces droits sont un moyen important de protection pour tous.

Pour permettre à tous les membres de l'équipe de faire leur travail, il faut parfois trouver des accommodements ou apporter des adaptations à leur environnement de travail ou aux tâches associées à leur poste, en se fondant sur des aspects protégés par les lois sur les droits de la personne.

Bell reconnaît aussi que les actes de harcèlement et de violence en milieu de travail peuvent se produire sur la base de préjugés, de partis pris ou de fausses conceptions associées aux caractéristiques personnelles d'un membre de l'équipe telles que la race, le pays d'origine, les origines ethniques, la couleur de la peau, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'état matrimonial, le statut familial, les caractéristiques génétiques, un handicap ou tout autre motif interdit mentionné dans les lois en vigueur en matière de droits de la personne. Bell appuie le droit de tous de travailler dans un environnement exempt d'intimidation, de

harcèlement, de discrimination et de violence. Les employeurs doivent être conscients de leur responsabilité d'offrir un environnement de travail et une culture du milieu de travail sécuritaires, respectueux, inclusifs, diversifiés, équitables et là où tout le monde a sa place.

Bell soutient les droits de la personne en s'efforçant de créer un milieu de travail sûr, inclusif, équitable et accessible, qui respecte et valorise les contributions et les différences des employés où tous les membres de l'équipe se sentent valorisés, respectés et soutenus pour atteindre leur plein potentiel.

Bell a pour objectif de respecter toutes les lois en vigueur. La politique de Bell en matière de droits de la personne s'appuie sur les droits de la personne proclamés à l'échelle internationale et s'engage à ne pas y porter atteinte dans le cadre de ses activités commerciales. Cette politique appuie les normes acceptées à l'échelle internationale, telles que définies par la Déclaration universelle des droits de la personne, la résolution de l'Assemblée générale 217A (III) 1948, les Principes directeurs des Nations Unies sur les affaires et les droits de la personne de 2011, et les Lignes directrices de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour les entreprises multinationales de 2011. Bell respecte les droits des travailleurs et s'engage à traiter ces derniers avec respect et dignité, et à soutenir les normes internationalement acceptées telles que définies dans les conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT), ainsi que dans les lois régionales ou nationales régissant les conditions de travail. Depuis 2006, Bell est signataire du Pacte mondial des Nations Unies, une initiative volontaire fondée sur les engagements du chef de la direction à mettre en œuvre dix principes universels de développement durable. Ces principes sont dérivés de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et de la Convention des Nations Unies contre la corruption.

La Politique en matière de droits de la personne et d'accommodements de Bell expose l'engagement de Bell à protéger les droits de la personne et le droit à des accommodements raisonnables en cernant des solutions novatrices et pratiques pour équilibrer les besoins des membres de l'équipe avec les exigences opérationnelles et offre des processus équitables et cohérents pour évaluer et résoudre les préoccupations en matière de discrimination. De plus, Bell prend des mesures contre

toute forme de discrimination, directe ou indirecte, qu'elle soit dirigée contre un membre de l'équipe ou un groupe d'employés.

Par l'entremise de notre site intranet, nous fournissons aux membres de l'équipe de l'information sur le processus d'accommodement, les rôles et les responsabilités de chaque intervenant et d'autres outils conçus pour respecter notre engagement à l'égard des droits de la personne. Nous avons instauré des processus pour répondre aux demandes d'accommodement en raison de besoins médicaux, familiaux ou religieux, y compris un outil d'accommodement médical en ligne et des formulaires pour les besoins familiaux ou religieux auxquels les membres de l'équipe peuvent facilement accéder pour remplir leurs demandes d'accommodement.

Les chefs d'équipe obtiennent également des outils grâce à une formation obligatoire sur le leadership en santé mentale. Nous comprenons que le programme Gérer la santé mentale en milieu de travail comprend l'élaboration et la mise en œuvre d'accommodements appropriés qui favoriseront un équilibre entre les besoins du membre de l'équipe et les exigences de l'entreprise. Bell compte également sur le groupe Gestion des handicaps, équipe interne responsable d'évaluer rapidement les demandes d'accommodement médical et d'offrir du soutien aux membres de l'équipe et aux responsables de Bell pour trouver des accommodements raisonnables.

Le Groupe de gestion des dossiers d'accident du travail est responsable de soutenir les membres de l'équipe qui ont besoin d'un accommodement par suite d'une blessure en milieu de travail et d'orienter les chefs d'équipe dans le processus de demande d'accommodement. Un comité des accommodements de l'entreprise traite les cas plus complexes. La promotion des accommodements et leur intégration à la culture de notre entreprise sont également essentielles pour assurer un retour au travail réussi après un congé d'incapacité. De plus, le processus de demande d'accommodement est officiellement intégré aux conventions collectives qui concernent les membres syndiqués de notre équipe.

Bell a diverses autres politiques clés qui favorisent la diversité, l'inclusion, l'équité et l'accessibilité, notamment la [Politique de santé mentale de Bell](#), la [Politique de santé et de sécurité de Bell](#), la [Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail](#), le [Code de conduite](#) et une nouvelle Politique d'accessibilité, entre autres.

Ces politiques sont communiquées à ces parties respectives par divers moyens, selon la partie. Ceux-ci comprennent notre site intranet, où les membres de l'équipe peuvent aussi trouver un soutien et des ressources, le Code de conduite, la formation obligatoire (à suivre tous les deux ans), divers Webinaires sur l'inclusion et la promotion de la diversité, et une exigence contractuelle selon laquelle nos partenaires d'affaires demandent à leurs employés de passer en revue notre Code de conduite des fournisseurs.

La primauté de l'équité englobe aussi la reconnaissance du droit de nos employés à une juste rémunération. Nous offrons donc à nos employés un programme de rémunération très concurrentiel qui comprend, outre le salaire, un ensemble complet d'avantages sociaux. La réussite soutenue de notre entreprise nous permet d'offrir des carrières de grande valeur dans une importante industrie, au sein d'une entreprise fière de son solide bilan en matière sociale, environnementale et de gouvernance. Nous sommes d'avis que cela nous aide à attirer les meilleures recrues et à soutenir notre progression.

GRI 202-1

Bell comprend que le respect des droits de la personne permet de réduire un certain nombre de risques et de coûts pour l'entreprise, et entraîne de nombreux avantages. Ceux-ci comptent un environnement de travail équitable et accessible pour nos employés, une meilleure capacité d'attirer et de fidéliser des membres de l'équipe, de fidéliser la clientèle de nos produits et services et la reconnaissance de la marque, la protection de notre permis social d'exploitation, la réduction de l'exposition à la responsabilité civile et à des mesures punitives par les investisseurs et les partenaires.

Notre Code de conduite est accessible au public sur le site BCE.ca.

Notre Code de conduite exige à chaque membre de l'équipe de montrer qu'il respecte et valorise nos différences uniques : culture, origine ethnique, identité de genre, expression de genre, âge, religion, handicap, orientation sexuelle et autres motifs protégés en matière de droits de la personne. Notre Code de conduite expose également les attentes de Bell en matière de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, dans le but de favoriser un milieu de travail sûr, respectueux, diversifié et inclusif, ainsi que de prévenir et régler efficacement les cas de harcèlement et de violence qui pourraient survenir. Ceci comprend ceux en matière de droits de la personne, ainsi que l'offre de soutien aux personnes qui auraient pu être impliquées dans de tels incidents. Les membres de l'équipe signent le Code de conduite chaque année pour confirmer leur rôle dans le soutien des droits de la personne chez Bell. Nous exerçons également une influence par la gestion de la chaîne de valeur. En raison de la prolifération des ressources d'approvisionnement et de distribution, les entreprises doivent être à l'affût d'éventuels enjeux liés aux droits de la personne, aussi bien en amont qu'en aval. À cette fin, Bell a mis en place un Code de conduite des fournisseurs en 2007 et l'a mis à jour récemment, en 2020. Nous avons aussi adopté, dans notre processus d'achat, des mesures destinées à éviter les minéraux de conflit qui financent ou soutiennent des groupes armés.

Pour en savoir plus, consultez notre fiche d'information sur [l'approvisionnement responsable](#).

Le respect et le soutien des droits de la personne renforcent nos relations avec les intervenants. Ceci permet aux clients et aux membres de l'équipe de sentir que leurs valeurs s'inscrivent dans la culture de l'entreprise; les investisseurs responsables sont assurés que l'entreprise est gérée de façon positive et proactive.

La vérification des processus visant à protéger les droits de la personne en milieu de travail permet de vérifier que Bell ne crée et ne favorise aucune incidence négative sur le plan des droits de la personne dans le cadre de ses propres activités ainsi qu'en matière de pratiques de travail et d'emploi, en sa qualité de producteur, de fournisseur de services et d'employeur.

Soutenir la santé mentale

Bell est une entreprise socialement responsable qui souhaite promouvoir les droits de la personne dans sa sphère d'influence, particulièrement de manière stratégique dans le cadre de ses activités principales. Elle accorde une attention particulière aux droits des groupes sous-représentés.

Pour en savoir plus sur les activités de Bell qui permettent de promouvoir la santé mentale, veuillez lire notre fiche d'information intitulée [Promouvoir la diversité d'expression et un milieu inclusif](#).

Si cette fiche d'information contient des déclarations prospectives, y compris, sans s'y limiter, sur nos perspectives commerciales, plans, objectifs, cibles, buts, priorités stratégiques, engagements, ainsi que d'autres déclarations qui ne renvoient pas à des faits historiques, ces déclarations ne représentent pas une garantie de la performance ni des événements futurs, et nous mettons en garde le lecteur contre le risque que représente le fait de s'appuyer sur ces déclarations prospectives. Les déclarations prospectives sont l'objet de risques et d'incertitudes et reposent sur des hypothèses donnant lieu à la possibilité que les résultats ou les événements réels diffèrent de façon significative des attentes exprimées ou sous-entendues dans ces déclarations prospectives. Consultez le dernier rapport de gestion annuel de BCE Inc., mis à jour dans les rapports de gestion trimestriels ultérieurs de BCE Inc., pour obtenir plus d'information au sujet de ces risques, incertitudes et hypothèses. Les rapports de gestion de BCE Inc. sont affichés sur son site Web, à bce.ca, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov.