

Participation, apprentissage et développement

ODD 4, GRI 404-1, 404-2, 404-3, GRI 102-41, GRI 2-30

La présente fiche d'information contient un aperçu détaillé des principaux programmes et initiatives qui favorisent le perfectionnement de membres de l'équipe, de partenaires syndiqués et de filiales hautement qualifiés, dynamiques et engagés qui sont fiers de représenter Bell.

Faits saillants de l'année 2022 :

- Les membres de l'équipe de l'entreprise, les partenaires des syndicats et les filiales ont consacré plus de 1,1 million d'heures à des programmes d'apprentissage.
- Les membres de notre équipe ont consacré en moyenne 1,2 heure par mois à l'apprentissage.
- Les femmes représentaient environ 44 % des utilisateurs des programmes d'apprentissage dans l'ensemble.
- Dans nos sondages menés auprès des employés, 90 % des répondants ont indiqué avoir l'impression que nos programmes d'apprentissage les avaient aidés à acquérir des compétences ou à se perfectionner dans leurs fonctions.

PUBLIC | BELL CANADA

The BCE logo is displayed in a bold, blue, sans-serif font.

Programmes et initiatives clés

Notre stratégie d'écoute :

Programme ou initiative clés	Valeur créée	Actions clés	Perspectives	Indicateurs de succès
Sondage de l'équipe Bell	<p>Pour assurer son succès, Bell a besoin d'une équipe dynamique, engagée et résolue à respecter les normes environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) les plus strictes.</p> <p>Le sondage nous permet d'évaluer notre engagement et de savoir si les membres de notre équipe sont satisfaits de leur travail, leurs services et de l'entreprise dans l'ensemble.</p> <p>Un grand engagement chez les membres du personnel permet d'obtenir des taux de satisfaction supérieurs auprès de la clientèle, des taux de fidélisation et de recrutement supérieurs auprès des employés, des taux inférieurs d'absentéisme et des taux supérieurs de rendement et de productivité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Effectuer notre sondage annuel et nous servir des résultats pour connaître l'engagement des employés, identifier les tendances et les points à améliorer afin d'aider les chefs d'équipe à préparer leur plan d'action. Les résultats facilitent la préparation du plan d'action annuel et des initiatives stratégiques en permettant de remédier aux points faibles. Procéder à un examen annuel des questions pour veiller à respecter les normes de premier plan dans le secteur. 	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer notre stratégie d'écoute globale en recueillant des commentaires portant sur les sujets importants afin d'orienter les pratiques et les priorités de nos employés. Rester l'un des lieux de travail de premier plan au Canada grâce à des membres de l'équipe très engagés. 	<ul style="list-style-type: none"> Taux de participation de 83 %. Taux d'engagement de 76 % (objectif de 75 %). Taux de leadership de 82 %. enclanche les actions et initiatives stratégiques sur la base des résultats associés aux catégories clés : la santé mentale, ESG, la proposition de valeur à l'équipe, l'environnement de travail, mon travail, mon département et mon entreprise. Préparer le plan d'action et les initiatives stratégiques en fonction des résultats des sondages.¹

¹ PwC a produit un rapport d'assurance limitée à l'égard de notre indicateur de 2022, pour un taux d'engagement de 76 %. Veuillez consulter l'[énoncé d'assurance de PwC](#).

Valeurs et reconnaissance des employés :

Programme ou initiative clés	Valeur créée	Actions clés	Perspectives	Indicateurs de succès
<p>Proposition de valeur à l'équipe</p>	<p>Bell doit absolument s'appuyer sur une proposition de valeur à l'équipe (PVE) afin de se démarquer de ses concurrents, de recruter des candidats de qualité et de fidéliser les talents actuels.</p> <p>Grâce à notre nouvelle PVE, créée en 2022, nous montrons l'importance que nous accordons à nos employés dans notre milieu de travail, reconnaissons ce qui compte le plus pour eux, nous nous engageons auprès d'eux et investissons en eux à long terme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pour élaborer notre PVE, nous avons mené des discussions de groupe et des entrevues à l'échelle de l'entreprise auprès des membres de l'équipe pour savoir ce qu'ils aimaient le plus chez Bell. • Les membres de l'équipe nous ont raconté des expériences étonnantes qui témoignent de l'incroyable valeur qu'ils créent chaque jour grâce à leur travail. Ces expériences ont aussi montré l'influence qu'ils exerçaient sur leurs collègues, leurs clients et dans leurs collectivités, peu importe leur domaine chez Bell. • Nous avons décelé trois thèmes distincts : Bell est un endroit où l'on peut laisser sa marque, se réaliser et avoir sa place. • Nous avons formulé ces thèmes dans notre PVE et les avons présentés à l'échelle de l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer les principes de la PVE dans le cadre du travail que nous faisons pour informer les gestionnaires de personnes et les membres de l'équipe des raisons pour lesquelles Bell est un excellent milieu de travail! • Élaborer de nouveaux programmes en s'appuyant sur la PVE pour en faire un volet actif et déterminant au sein de notre culture. 	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer et surveiller constamment si la marque Bell est un employeur de choix sur le marché, par l'entremise de commentaires recueillis auprès des candidats et des employés, du recrutement des candidats et de l'engagement et de la fidélisation des employés.

Valeurs et reconnaissance des employés :

Programme ou initiative clés	Valeur créée	Actions clés	Perspectives	Indicateurs de succès
Programme Meilleurs ensemble	<p>Le programme unifié de reconnaissance sociale de Bell offre à toutes les unités d'affaires de nombreuses façons de souligner le travail d'équipe exceptionnel et les grandes réussites. Grâce au portail Meilleurs ensemble, il est plus agréable et facile de manifester sa reconnaissance et de voir le bon travail effectué au sein de son équipe et de toute l'entreprise.</p> <p>En plus de la reconnaissance sociale, les membres de l'équipe peuvent témoigner de leur reconnaissance en accordant des points. Les bénéficiaires de ces points peuvent les échanger contre des articles du catalogue Meilleurs ensemble, y compris des produits, des cartes-cadeaux et plus encore. Les points de reconnaissance peuvent être donnés, selon les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Champion de l'expérience client; • Partenaire axé sur la collaboration; • Créateur de croissance; • Acteur de changement; • Défenseur de la santé mentale et de l'inclusion; • Leader dans la communauté. 	<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller et évaluer l'adoption et les répercussions des activités de reconnaissance, et comparer les résultats aux études comparatives des groupes de pairs externes. Ceci afin de compter parmi les chefs de file de l'industrie comptant plus de 40 000 employés. • Cerner les aspects à améliorer de façon à augmenter l'adoption, à l'aide de campagnes, de l'apport et de la gestion des changements localisés, de l'augmentation des rapports et de l'analytique et de l'intégration stratégique aux programmes existants et aux nouveaux programmes (p. ex., Accueil et intégration). • Améliorer les fonctions de production de rapports libre-service afin d'accroître la visibilité des budgets inutilisés et des marques de reconnaissance. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer d'utiliser au maximum les points accordés, conformément aux budgets trimestriels, afin de maximiser les investissements consacrés au programme. • Promouvoir et accroître la reconnaissance envers les défenseurs de la santé mentale et de l'inclusion et envers les leaders dans la communauté. • Accroître la visibilité et la transparence des activités de reconnaissance et l'adoption afin de souligner les comportements exemplaires et d'aborder les points à améliorer grâce à la gestion du rendement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de la combinaison totale de reconnaissances envoyées, dans toutes les catégories de comportements de reconnaissance. • Participation active : fréquence et récurrence de l'engagement; nombre total de reconnaissances envoyées; points utilisés, envoyés et reçus; et indice de reconnaissance (portée des indicateurs).

Programme ou initiative clés	Valeur créée	Actions clés	Perspectives	Indicateurs de succès
Prix internes	<p>Les prix Excellence et innovation trimestriels donnent l'occasion de féliciter les membres de l'équipe pour leur travail, ces membres qui se surpassent pour contribuer à la réussite de Bell et favoriser un environnement de travail positif en incarnant les comportements à récompenser qui sont au cœur de notre programme Meilleurs ensemble.</p> <p>Le prix Bravo est la distinction la plus prestigieuse de Bell. Celui-ci permet de souligner les réalisations exceptionnelles des membres de l'équipe qui se démarquent dans l'atteinte de nos impératifs stratégiques tandis que nous poursuivons notre objectif de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer les processus administratifs et opérationnels pour renforcer l'efficacité, notamment en raison de l'augmentation du nombre de prix remis entre les unités d'affaires. • Améliorer l'expérience du Gala des prix Bravo pour tirer parti et soutenir la PVE. 	<ul style="list-style-type: none"> • Indicateur de satisfaction des employés : établir une corrélation entre l'équité et l'inclusion (E et I) et les résultats du Sondage de l'équipe, par chef d'équipe ou par unité d'affaires. • Rétroaction en temps réel : initiative ayant pour but de saisir les réactions des employés en direct du Gala. 	<p>Nombre de nominations et de prix Excellence et innovation et Bravo remis chaque trimestre pour souligner tous les comportements de reconnaissance. Ceci permet d'assurer une composition de diversité appropriée entre le genre, les personnes noires, autochtones et de couleur, les personnes handicapées, les régions, les langues et les niveaux.</p>

Programme ou initiative clés	Valeur créée	Actions clés	Perspectives
Prix externes	<p>Il est important d'harmoniser de façon stratégique nos prix d'entreprise à l'objectif de marketing de l'employeur Bell, soit l'objectif d'être un employeur de choix. Grâce à la remise de prix associés à l'employeur de choix ou à la culture, de prix et de certifications liés à la diversité et à la santé mentale, ainsi que des prix de leadership spécifiques, nous pourrions améliorer nos forces et nos valeurs sur le marché des talents, externe et interne, avec les membres de notre équipe.</p>	<p>Nous évaluons minutieusement tous les prix remis à l'externe. Ceci nous permet de sélectionner ceux qui créeront une valeur différenciée pour Bell par le soutien et le renforcement de nos priorités de marketing de l'employeur et de talents.</p>	<p>Élargir la reconnaissance de la diversité de notre membres de la direction et de notre culture d'entreprise au-delà du genre, et appliquer ce principe à d'autres aspects de la diversité, y compris aux personnes LGBTQ2S+, aux peuples autochtones, aux nouveaux arrivants au Canada, aux personnes noires, autochtones et de couleur et à l'accessibilité.</p> <p>Mettre davantage l'accent sur l'évolution des priorités d'affaires et des priorités relatives aux talents, notamment sur les talents dans le domaine des technologies avancées, l'innovation, les facteurs ESG, le démarrage de carrière, les marchés régionaux et les nouveaux talents.</p> <p>Intégrer les prix du leadership à la planification du développement à long terme, en aidant les membres de notre équipe à exercer une influence sociale et à favoriser l'inclusion et le développement communautaire.</p> <p>Tirer parti de nos réussites pour renforcer et harmoniser notre proposition de valeur à l'équipe et pour accroître et souligner nos réussites par l'entremise des médias sociaux et des communications internes.</p>

Prix importants remis en 2022 :

- Prix remis en tant que l'un des 100 meilleurs employeurs au Canada
- Meilleurs employeurs pour les jeunes au Canada
- Meilleurs employeurs de Montréal
- Meilleurs employeurs pour la diversité au Canada
- Meilleurs employeurs pour la famille au Canada
- Employeurs les plus respectueux de l'environnement au Canada
- Une des meilleures entreprises en 2022 selon LinkedIn : L'un des 25 meilleurs milieux de travail où faire progresser sa carrière au Canada
- LinkedIn : Parmi les trois meilleures entreprises canadiennes dans la catégorie de la meilleure culture d'apprentissage
- Excellence Canada : récipiendaire de l'Ordre de l'excellence
- La Certification Parité de La Gouvernance au Féminin
- Les femmes en communications et technologie (FCT) : Hadeer Hassaan, prix Pionnière
- Prix du meilleur haut dirigeant selon le Report on Business : Claire Gillies
- Prix de mentore de l'année, remis à Angie Harrop par Ascend Canada

Notions de base en apprentissage de Bell :

Programme ou initiative clés	Valeur créée	Actions clés	Perspectives	Indicateurs de succès
<p>Formation en ligne essentielle pour tous</p>	<p>Chez Bell, nous offrons des formations obligatoires, notamment la formation « Les principes de Bell » et le programme « Soyez cyberavisé de Bell » afin de favoriser l'adoption des comportements à l'image de notre Code de conduite et de notre culture.</p> <p>Ces programmes sont divisés en courts modules électroniques interactifs qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> • exposent les principes et les valeurs de l'entreprise; • contiennent des lignes directrices sur le comportement exigé de la part des employés; • nous aident à protéger les actifs et la vie privée de nos clients; • protègent le bien-être et la sécurité des employés; • rehaussent le moral des employés grâce au respect mutuel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les membres de l'équipe sont automatiquement inscrits à cette formation, qui se déroulera au cours des cinq premières semaines chez Bell. Ils devront la passer en revue tous les deux ans par la suite. • Les plus récentes normes et directives de l'entreprise sont intégrées régulièrement aux cours. • Des rapports fréquents sur les communications sont transmis aux chefs d'équipe afin d'assurer la conformité et le bien-être de nos employés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer d'intégrer de nouvelles directives et pratiques exemplaires au programme d'accueil et d'intégration afin de respecter les valeurs et les comportements exigés de la part de l'entreprise. • En 2023, nous prévoyons intégrer de nouveaux cours pour souligner l'importance du français, de l'accessibilité et de l'inclusion chez Bell. • Mettre en œuvre notre stratégie qui vise à renforcer souvent ces principes dans le cadre du travail et leur importance. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nous nous efforçons d'obtenir en tout temps une note de conformité d'au moins 95 % chez les employés ciblés, pour chacune de nos formations obligatoires. • En 2022, nous avons obtenu une note de conformité de 94,8 % à 97,1 % pour tous nos cours prévus.

Programme ou initiative clés	Valeur créée	Actions clés	Perspectives	Indicateurs de succès
Fondements du gestionnaire de personnes	<p>En appui à notre formation de base sur les aspects essentiels de Bell offerte à tous les membres de l'équipe, nous nous efforçons également de soutenir davantage nos gestionnaires de personnes grâce à des programmes de formation avancée et à des certifications sur les sujets suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la sensibilisation à la santé mentale; • la diversité et l'inclusion; • le respect en milieu de travail et la prévention de la violence; la santé et la sécurité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les gestionnaires de personnes reçoivent des formations en ligne ou en personne tout au long de l'année grâce à notre système de gestion de l'apprentissage. 	<ul style="list-style-type: none"> • Notre objectif, à compter de 2023, est de rendre obligatoires les cours avancés que les gestionnaires de personnes devront suivre au cours des 12 à 24 premiers mois d'exercice de leur poste dans le cadre de leur accueil et de leur intégration. • Tous les chefs d'équipe actuels qui n'ont pas encore suivi l'une des formations auront priorité pour passer en revue le programme. 	<p>Veiller à ce que chaque année, au moins 95 % des chefs d'équipe suivent ces cours dans un délai de 24 mois.</p>

Apprentissage et perfectionnement continus autonomes :

Programme ou initiative clés	Valeur créée	Actions clés	Perspectives	Indicateurs de succès
Carrefour d'apprentissage de Bell	<p>Offre aux membres de l'équipe Bell, aux contractuels et aux sociétés affiliées un accès illimité à des milliers de cours vidéo créatifs, techniques et axés sur les affaires. Ces cours, qui se trouvent dans un portail d'apprentissage centralisé, présentent des fournisseurs de contenu de premier plan et des experts de l'industrie. Le portail peut être personnalisé pour chaque participant en fonction de ses objectifs de développement de carrière et ses domaines prioritaires.</p> <p>Ce programme appuie nos impératifs stratégiques visant à investir dans notre équipe et à gérer avec agilité et selon une structure de coûts efficace.</p>	<p>Permettre aux membres de l'équipe d'accéder en tout temps au portail et d'acquérir des connaissances dans le cadre de leur travail grâce à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des programmes personnalisés conformes aux priorités de l'entreprise, aux sujets tendance ou au profil de succès du leadership de Bell; • un contenu facile à utiliser et divisé en courtes sections; • l'intégration et la centralisation de la majorité des programmes d'apprentissage offerts par Bell; • fournir des concours et des programmes d'encouragement continus. 	<ul style="list-style-type: none"> • Élargir les capacités de production de rapports en temps réel à l'échelle de l'unité d'affaires et chez les chefs d'équipe afin d'obtenir directement des renseignements sur les tendances et sur les intérêts d'apprentissage au sein des équipes, de stimuler l'engagement et de maintenir l'utilisation. • Intégrer des offres et des programmes supplémentaires dans notre écosystème d'apprentissage de façon à créer une plateforme centrale pour tous les besoins d'apprentissage. • Favoriser et développer des solutions d'apprentissage organisées au sein de l'entreprise afin de créer des programmes adaptés aux besoins fonctionnels. 	<ul style="list-style-type: none"> • Solide engagement par rapport à la norme pour les entreprises comptant plus de 10 000 employés. • >15 000 utilisateurs actifs. • >1,1 million d'éléments de contenu visionnés par année (pour la troisième année consécutive, de 2020 à 2022). • Les apprenants actifs passent en moyenne 3,5 heures en moyenne à regarder du contenu. • 50 % d'apprenants récurrents. • 44 % d'apprenantes. • > 60 % des apprenants sont des cadres de Bell.

Programme ou initiative clés	Valeur créée	Actions clés	Perspectives	Indicateurs de succès
L'Académie Bell U, l'université virtuelle de Bell	<p>Permet aux membres de l'équipe technique Talent de se perfectionner et d'acquérir de nouvelles compétences au travail dans un secteur technique de pointe.</p> <p>Renforce nos impératifs stratégiques visant à investir dans notre équipe, soutenir son engagement et créer un avenir durable et accélérer la croissance grâce à des services innovateurs.</p>	<p>Les participants concernés reçoivent :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. un accès à une plateforme d'expérience d'apprentissage intelligente (LXP) qui relie le contenu, les collègues et les taux de perfectionnement des compétences personnalisés. 2. une licence d'apprentissage supérieur (SP) permettant d'accroître ses connaissances et parfaire ses compétences. 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer une bibliothèque de compétences. • Approche ciblée pour augmenter les taux d'évaluations des talents et compétences en collaborant avec les responsables d'équipes du domaine technique dans toute l'entreprise pour comprendre les besoins et les tendances futures liés aux affaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • ont consulté plus de 66 000 sujets (augmentation de 226 % au cours de la dernière année); • ont réalisé plus de 43 000 tâches (augmentation de 170 % au cours de la dernière année); • ont effectué plus de 57 000 évaluations de compétences.

Programme ou initiative clés	Valeur créée	Actions clés	Perspectives	Indicateurs de succès
Programme de remboursement des frais de formation	<p>Le Programme de remboursement des frais de formation (RFF) de Bell assure le financement des coûts de formation approuvée et reconnue par des établissements spécialisés ou postsecondaires. Ce programme est offert aux membres de l'équipe qui souhaitent se perfectionner ou obtenir un certificat associé à leur poste actuel ou futur chez Bell.</p> <p>Les membres de l'équipe peuvent obtenir un remboursement allant jusqu'à 1 500 \$ par année civile après avoir terminé leur programme avec succès.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un fonds de formation et d'éducation est accordé à toutes les unités d'affaires de Bell à l'appui de cette initiative. • Un formulaire électronique numérique est accessible; il permet de simplifier le processus en gérant toutes les demandes. Il comprend les directives relatives à l'admissibilité, les approbations des chefs d'équipe et les remboursements. Il sert également à gérer les dépenses globales et l'utilisation du programme. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer d'investir dans la formation et le perfectionnement des employés afin de les aider à atteindre leurs objectifs professionnels. • Envisager d'augmenter le montant du remboursement annuel pour les postes spécialisés. • Développer les compétences des employés et améliorer leur rendement. • Augmenter le taux de fidélisation des employés. 	<ul style="list-style-type: none"> • + 5 points sur l'indice d'engagement par rapport à la moyenne de Bell. • 44% de participation des femmes • 90 % estiment que le programme les a aidés à se perfectionner. • 35 % sont plus susceptibles de dépasser les objectifs de rendement.

Programmes ciblés d'apprentissage et de perfectionnement continu :

Programme ou initiative clés	Valeur créée	Actions clés	Perspectives	Indicateurs de succès
Développement du leadership	<p>Bell croit en la création d'un environnement de travail où tout employé peut laisser sa marque, avoir sa place et se réaliser. Notre choix de programmes de développement du leadership offerts en direct et en ligne appuie le développement des compétences de base et avancées de tous les cadres, jusqu'à l'échelon des directeurs.</p> <p>Nos programmes destinés aux gestionnaires de personnes sont personnalisés à leur poste auprès de Bell. Ainsi, ces gestionnaires peuvent acquérir les connaissances nécessaires pour diriger, soutenir et former leur personnel.</p> <p>Notre nouveau programme Cheminement de résilience appuie cet objectif en dotant l'employé d'outils et de ressources visant à créer et à maintenir une culture de résilience.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer des offres personnalisées aux nouveaux chefs d'équipe et aux chefs d'équipe actuels dans notre système de gestion de l'apprentissage. • Mettre en marché nos programmes populaires d'encadrement, de rétroaction et de carrière afin d'aider les gestionnaires de personnes à avoir des conversations efficaces et enrichissantes sur le perfectionnement avec leur équipe. • Nous offrons un programme spécialisé supplémentaire qui offre à tous les chefs d'équipe les outils et les ressources nécessaires pour avoir des conversations efficaces sur le rendement et le perfectionnement avec les membres de leur équipe, en personne ou en ligne. 	<ul style="list-style-type: none"> • Offres améliorées adaptées au profil des employés, des nouveaux talents jusqu'à la direction. • Créer des cheminements ciblés selon les compétences dont les membres de l'équipe ont le plus besoin, comme la création d'une marque personnelle, la pensée conceptuelle, la gestion du changement et plus encore. 	<p>Le taux de participation aux programmes de développement du leadership continue d'atteindre les objectifs ou de les surpasser année après année : croissance de 30 % par rapport à 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acquisition de compétences globales : 90 % • Compétences globales relatives à la demande d'emploi : 92 % • Résultats Net Promoter Score (NPS) (global) : 87 %

Programme ou initiative clés	Valeur créée	Actions clés	Perspectives	Indicateurs de succès
Formation sur le leadership des hauts dirigeants	Pour les hauts dirigeants, nous nous concentrons sur le développement des capacités et sur l'engagement au moyen de programmes officiels de perfectionnement et de réseautage. Nous offrons également des possibilités d'avancement de formation, comme le parrainage d'une maîtrise en administration des affaires de la haute direction.	Nous menons des évaluations du leadership, des sondages de rétroaction et des séances d'encadrement individuelles qui servent à évaluer le rendement de façon constante.	Continuer de parrainer la participation des hautes dirigeantes à des programmes de formation de renommée mondiale dans lesquels elles peuvent échanger sur les pratiques exemplaires et apprendre les unes des autres. Ces programmes comprennent le projet Judith Elder, un important forum canadien qui prépare les femmes à progresser dans les postes de haute direction, et le Fellows Program de l'International Women's Forum, une initiative internationale de premier plan visant le perfectionnement des femmes hautes dirigeantes. Planification personnalisée du perfectionnement afin de tirer parti de forces de chacun et d'aborder les principaux points à améliorer liés aux plans de carrière individuels et aux plans de relève de la haute direction.	Plans de perfectionnement personnalisés destinés à tous les talents et aux successeurs clés de la haute direction.

Programme ou initiative clés	Valeur créée	Actions clés	Perspectives	Indicateurs de succès
Bell U, l'université virtuelle de Bell	<p>Nous offrons un programme de premier ordre qui permet aux employés d'acquérir de nouvelles compétences et de réorienter leur carrière dans le secteur technique, lequel est très recherché.</p> <p>Les employés qui participent à l'académie de formation obtiennent huit points de plus que la moyenne pour l'engagement, soit 84 %.</p>	<p>Nous avons amélioré nos modèles de soutien pour y intégrer :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. un doyen de la Faculté : chaque corps professoral a un vice-président expert en la matière qui défendra le programme et contribuera à son expansion; 2. un expert technique en la matière (EM) : un responsable technique se joindra à l'équipe Bell U pour effectuer la mise à jour et créer des programmes personnalisés. <p>Nous mettons continuellement à jour notre catalogue de contenu pour y intégrer les dernières offres haut de gamme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En 2023, nous lancerons deux cohortes supplémentaires. • Nous adapterons le programme afin d'y ajouter des postes spécialisés plus avancés offerts chez Bell afin de créer plus d'occasions pour nos employés. • Continuer d'assurer l'avenir de Bell grâce à des talents très recherchés dans le domaine technique qui favoriseront l'innovation. 	<p>Le programme a connu un grand succès :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 98% de taux de rétention des nouveaux diplômés • 30% des nouveaux diplômés promus; • 32% de femmes , soit huit points de plus que la moyenne; • 84% du taux d'engagement , soit huit points de plus que la moyenne.

Programme ou initiative clés	Valeur créée	Actions clés	Perspectives	Indicateurs de succès
<p>Plateformes de microapprentissage destinées aux employés de première ligne</p>	<p>Nous tirons parti d'un outil d'apprentissage adapté aux appareils mobiles pour bon nombre de nos membres de l'équipe Ventes et soutien de première ligne. Ceci afin de leur permettre d'acquérir et de retenir des connaissances dans le cadre de notre impératif stratégique visant à promouvoir l'expérience client.</p> <p>L'utilisation de cet outil vise à orienter les nouveaux membres de l'équipe, à communiquer les nouvelles informations et nos meilleures pratiques de travail. Les participants jouent à des jeux, gagnent des points et compétitionnent avec leurs collègues sur le tableau des meneurs. L'outil permet de diffuser des communications en temps réel, des indicateurs de connaissance au moyen de questions individuelles et des interactions entre les membres de l'équipe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des experts en la matière et des responsables de la formation ont été recrutés pour créer le contenu personnalisé à chaque fonction. • Toute nouvelle information est automatiquement priorisée et doit être prise en compte avant d'accéder à quoi que ce soit d'autre dans l'outil. • Les sujets associés à des cotes inférieures sont mis en évidence pour favoriser le développement des connaissances. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nous continuons d'élargir l'offre à nos employés de première ligne. • Explorer les fonctions de renforcement d'apprentissage de l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> • 14 500 apprenants actifs. <p>En 2022, les membres de l'équipe Bell ont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • lancé 1,45 million de séances d'apprentissage; • répondu à 7,6 millions de questions sur l'apprentissage; • connu une hausse moyenne des connaissances de 15,6 %, pour tous les sujets actifs; • ouvert une session de trois à quatre fois par semaine en moyenne, dépassant les pratiques exemplaires de l'industrie.

Développement de carrière et planification de la relève :

Programme ou initiative clés	Valeur créée	Actions clés	Perspectives	Indicateurs de succès
Programme de mentorat Bell	<p>Établir des liens entre les talents afin de de meilleures carrières chez Bell et ses sociétés affiliées.</p> <p>L'approche unifiée de Bell consiste à démocratiser le mentorat. Nous sommes passés de programmes cloisonnés, de petite envergure propres aux unités d'affaires à une plateforme en ligne dont les profils actifs sont ouverts à tous les chefs d'équipe dans une approche de libre-service et ce, dans le but de créer des liens enrichissants.</p> <p>L'investissement dans le mentorat est essentiel à l'avenir du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il favorise la mobilité professionnelle; • Il favorise les contacts, l'engagement et la fidélisation; • Il accroît les compétences. 	<ul style="list-style-type: none"> • Renseigner les gestionnaires de personnes sur l'accueil et l'intégration de premier plan. • Lancer des événements (ex., le coin du mentor, l'appariement éclair et les ateliers) pour stimuler l'engagement. • Créer de nouveaux cheminements d'apprentissage (ex., marque personnelle) pour combler le manque de compétences. 	<ul style="list-style-type: none"> • Notre programme de mentorat axé sur les pratiques exemplaires est utile dans sa conception et sa mise en œuvre en ce qu'il encourage le développement des connaissances de nos chefs d'équipe. Les répercussions sur les indicateurs de fidélisation, de rendement et d'engagement seront évaluées. • Cette approche favorisera l'inclusion et permettra à plus de membres de l'équipe de bénéficier de l'expérience du mentorat. 	<ul style="list-style-type: none"> • 20 % des membres actifs ont déjà une relation formelle individuelle. • On s'attend à ce que 10 % de tous les chefs d'équipe aient une relation de mentorat d'ici la fin de 2023.

Programme ou initiative clés	Valeur créée	Actions clés	Perspectives	Indicateurs de succès
Rétroaction sur le rendement	<p>Notre processus de gestion du rendement (PGR) a été conçu pour tous les membres de l'équipe, y compris les cadres, les non-cadres et les hauts dirigeants. Ainsi, ceux-ci établissent des objectifs annuels avec des indicateurs de réussite clés et comportements de leadership exigés, essentiels au succès de Bell.</p> <p>Nous encourageons les membres de l'équipe à discuter souvent de leurs objectifs avec leur chef d'équipe afin de trouver ensemble un terrain d'entente. Ces discussions constantes permettent d'établir les attentes en matière de rendement, à rendre compte des progrès, réalisations et d'identifier les points à améliorer tout au long de l'année.</p> <p>On compte deux rencontres officielles :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) à la mi-année, où les membres de l'équipe discutent de leurs besoins en matière de perfectionnement et de leurs objectifs professionnels avec leur chef d'équipe; 2) l'évaluation de fin d'année, qui permet d'évaluer le rendement par rapport aux objectifs. 	<p>En 2022, nous avons créé quatre nouvelles qualités du leadership pour tous les membres de l'équipe. Ces qualités s'harmonisent à la proposition de valeur à l'équipe de Bell et à ses six impératifs stratégiques. Il s'agit de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • favoriser l'appartenance; • promouvoir l'expérience client; • créer des partenariats axés sur la collaboration; • chercher à avoir un impact. <p>Nous offrons également une formation dans notre système de gestion de l'apprentissage afin de donner des renseignements sur ces nouvelles qualités et de faciliter le déroulement des conversations entre les membres de l'équipe et leur chef d'équipe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Notre but consiste à transformer la culture en créant un lien de confiance et favorisant la collaboration entre les membres de l'équipe pour l'établissement d'objectifs et à la rétroaction régulière. Ce modèle renforce le rôle de leader comme gestionnaire orienteur en ce que cela permet aux membres de l'équipe de discuter de leurs objectifs de perfectionnement et d'assumer la responsabilité dans l'atteinte de leurs objectifs • Continuer de former les gestionnaires de personnes sur la façon de transmettre une rétroaction significative aux membres de leur équipe. • Continuer de former tous les employés afin qu'ils demandent une rétroaction. 	<p>Toutes les unités opérationnelles participent à des tables rondes pour évaluer le rendement des membres de l'équipe et la démonstration des qualités de leadership afin de fournir une rétroaction pour la croissance et le perfectionnement et de déterminer la portion individuelle de la prime annuelle.</p>

Programme ou initiative clés	Valeur créée	Actions clés	Perspectives	Indicateurs de succès
Plan de perfectionnement personnel	<p>Bell encourage également le développement de carrière au moyen de conversations à long terme sur la carrière entre nos chefs d'équipe et les membres de l'équipe.</p> <p>Le plan de perfectionnement (PDP) est un processus officiel qui a été conçu pour faire une planification de carrière à court et à long terme. Ceci afin d'aider quelqu'un à consigner par écrit les points à améliorer concernant son poste actuel ou un poste futur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nous encourageons les membres de notre équipe à élaborer un PDP pour cerner un point à améliorer ou une compétence à développer en fonction de leurs objectifs de carrière. • Le PDP aide à établir l'expérience dont ils pourraient avoir besoin pour réaliser leurs objectifs professionnels. • Les chefs d'équipe ont également des indicateurs de rendement pour s'assurer que leurs conversations sont utiles pour les membres de leur équipe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer de favoriser l'adoption du processus officiel aux fins de référence et de soutien continus. • Créer des exercices d'apprentissage et offrir des ressources de soutien supplémentaires. 	Les membres de l'équipe suivent un plan de perfectionnement personnel officiel dans notre système.

Programme ou initiative clés	Valeur créée	Actions clés	Perspectives	Indicateurs de succès
Talents à fort potentiel	Le leadership de Bell dans l'industrie et son succès à long terme sur un marché hautement concurrentiel et en évolution rapide nécessite d'investir constamment dans le perfectionnement de nos talents et la mise en place d'un bassin de relève de talent.	<p>Nous suivons des stratégies et des pratiques de gestion de talents de premier plan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effectuer des études comparatives et des évaluations continues afin de préciser notre définition et nos critères des meilleurs talents, d'intégrer un processus rigoureux d'évaluation du potentiel de leadership et de collaborer avec les talents pour encourager leur perfectionnement continu et l'atteinte de leurs objectifs professionnels. • Élaborer et offrir des programmes de formation personnalisés de grande qualité qui s'appuient sur une stratégie (voir le succès de l'entreprise comme indissociable du perfectionnement des talents) et améliorer les compétences et les capacités en leadership orientées vers l'avenir. • Tirer parti d'une approche d'apprentissage mixte pour accélérer le perfectionnement des employés de talent grâce au mentorat, à l'encadrement et aux possibilités de croissance. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nous disposons d'un solide bassin de talents répondant efficacement à nos exigences actuelles et futures en matière de relève du leadership. • Nos talents profitent d'expériences de perfectionnement de grande qualité qui permettent d'accélérer leur avancement professionnel et d'améliorer leur sens de l'organisation. 	<p>En 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nous avons identifié 692 membres de l'équipe comme employés de talents pour la prochaine génération. • 152 membres de l'équipe de la prochaine génération ont été promus. • 49,4 % des membres de l'équipe de la prochaine génération sont des femmes.

Syndicats : GRI 102-41, GRI 2-30

Programme ou initiative clés	Valeur créée	Actions clés	Perspectives	Indicateurs de succès
Ententes de négociation	<p>Chez Bell, il est essentiel de renforcer la force et le soutien de notre main-d'œuvre grâce à de solides partenariats syndicaux.</p> <p>Au 31 décembre 2022, nous avons 65 conventions collectives dans 13 syndicats différents pour un total de 19 317 membres de l'équipe, ce qui représente 43 % des membres de l'équipe de BCE.</p>	<p>Les différentes dispositions de la convention collective comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des comités mixtes qui offrent l'occasion de discuter de questions liées à l'engagement, à l'apprentissage et au perfectionnement, ainsi que d'autres questions importantes. • Des procédures de mutation et d'affichage pour faciliter la mobilité professionnelle. • Préavis et discussion avec les syndicats avant la mise en œuvre de changements importants qui pourraient avoir une incidence sur la croissance des membres de l'équipe. • Options de redéploiement en cas de restructuration et de licenciements, y compris des options d'indemnités de départ plus généreuses que les exigences légales minimales • Une procédure de réclamation bien définie 	Assurer la continuité et des relations positives à long terme avec nos partenaires syndicaux pour permettre aux membres de notre équipe syndiquée de grandir et d'atteindre leur plein potentiel continue d'être une priorité	Négocier des conventions collectives qui offrent des conditions de travail concurrentielles et un service ininterrompu à nos clients, deux éléments essentiels à l'atteinte de nos objectifs commerciaux.

Syndicat	Nombre de conventions collectives	Nombre d'employés
Unifor	39	17 230
Fraternité internationale des ouvriers en électricité	4	794
ÉQUIPE	1	562
Camionneurs	2	172
CSN	6	249
Métallurgistes unis d'Amérique (MUA)	4	125
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)	1	68
projectionnistes des États-Unis et du Canada	2	42
ONG	1	18
American Federation of Television Radio Artists (AFTRA)	1	17
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)	2	15
Septembre	1	14
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	1	11
TOTAL	65	19 317

Si cette fiche d'information contient des déclarations prospectives, y compris 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 du rendement 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. Veuillez consulter 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 disponibles sur son site web à bce.ca, sur SEDAR à sedar.com et sur EDGAR à sec.gov.