



Ceci est un extrait du
[Rapport de responsabilité
d'entreprise 2018 de BCE](#)



Membres de l'équipe

Active dans de nombreux secteurs, Bell offre aux membres de son équipe de multiples occasions de poursuivre des carrières enrichissantes. Bell est déterminée à maintenir une culture de haute performance et à soutenir avec vigueur la diversité de son équipe, les possibilités de formation continue, les initiatives de pointe en matière de santé mentale au travail et les programmes d'engagement de ses membres.



Ceci est un extrait du
[Rapport de responsabilité
d'entreprise 2018 de BCE](#)

Expertise et engagement

Pour satisfaire à nos [impératifs stratégiques](#), nous comptons sur l'engagement et l'expertise de notre équipe. Nous cherchons à attirer, à perfectionner et à garder les meilleurs talents, ainsi qu'à offrir aux membres de notre équipe une expérience enrichissante capable de les rendre plus efficaces, plus performants et plus agiles dans notre secteur en constante évolution. Nous renforçons notre objectif de créer un milieu sécuritaire et inclusif pour tous grâce à nos initiatives de mieux-être au travail, dont nos programmes novateurs en santé mentale et notre façon de valoriser la diversité de notre équipe.

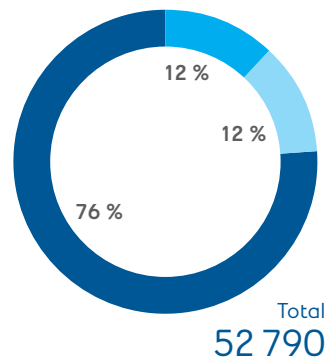
Notre équipe

À la fin de 2018, notre effectif s'élevait à 52 790¹ membres, ce qui représente une hausse de 1 111 employés par rapport à la fin de 2017. Cette augmentation découle principalement des acquisitions et des embauches dans les centres d'appels; toutefois, elle a été partiellement contrebalancée par les départs naturels, les départs à la retraite et les réductions d'effectifs².

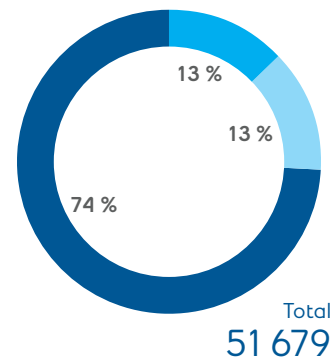
GRI 102-7

En date du 31 décembre 2018, environ 44 % des employés de BCE étaient syndiqués. GRI 102-41

Nombre d'employés
de BCE en 2018



Nombre d'employés
de BCE en 2017



■ Bell sur fil ■ Bell sans fil ■ Bell Média

- 1 Toutes les filiales de BCE, y compris Quantrics et AlarmForce
- 2 Le taux de roulement volontaire se chiffrait à 12,7 % en 2018. Ce taux tient compte des employés d'AlarmForce, mais exclut les employés temporaires de MTS, de La Source, d'Expertech et de BTS.

GRI 401-1





Ceci est un extrait du
[Rapport de responsabilité
d'entreprise 2018 de BCE](#)

Milieu de travail, droits de la personne et protection de la vie privée

Contexte des normes d'emploi au Canada

GRI 401-3, 407-1, 408-1, 409-1

La plupart de nos activités d'exploitation et de nos actifs sont situés au Canada, et nous mettons tout en œuvre pour créer et préserver un milieu de travail ouvert à la diversité où tous les membres de l'équipe sont appréciés pour leur contribution et se sentent libres d'exprimer leur individualité sans crainte de discrimination, de harcèlement ou de violence.

Notre engagement envers des normes de travail élevées et notre volonté d'offrir à notre équipe un milieu de travail juste et équitable qui favorise le respect découlent de notre [Code de conduite](#). Ces objectifs se traduisent au quotidien par l'implantation de nombreux programmes, initiatives,

procédures et politiques qui touchent tous les membres de l'équipe. Bell exerce ses activités dans un marché du travail fortement réglementé où les travailleurs sont protégés par des lois fédérales ou provinciales sur l'emploi. Ces dispositions couvrent des aspects comme les heures de travail, le salaire minimum, la paie, les congés annuels et l'indemnité de vacances, les jours fériés, les pauses, les congés de naissance ou d'adoption, les congés pour urgences personnelles, les congés familiaux pour raison médicale, les avis de fin d'emploi et les indemnités de départ. Dans bien des cas, les politiques et les programmes de Bell dépassent les exigences légales minimales.

Droits de la personne

Bell fournit aux membres de son équipe de l'information sur les rôles, le processus d'accommodement, les options de résolution et d'autres outils conçus pour respecter son engagement à l'égard des droits de la personne. Ceci inclut un processus formel et des options informelles offerts à tous pour la résolution des problèmes d'accommodement qui relèvent de l'équipe Pratiques en milieu de travail du service des Ressources humaines. De plus, ce processus est intégré à la convention collective avec les membres syndiqués de notre équipe, dans laquelle il est désigné « processus de résolution en trois étapes ». Les cas plus complexes sont transmis à un comité des accommodements.

En 2018, plus de 300 membres de l'équipe ont soumis une demande d'accommodement médical par l'entremise de l'outil pour accommodement médical¹



¹ Cet outil comprend des fonctions de communication intégrées afin de mobiliser plus rapidement et plus efficacement les intervenants concernés. Nous prévoyons étendre sa portée en 2019 afin d'y inclure les demandes d'accommodements familiaux et religieux.



Ceci est un extrait du
[Rapport de responsabilité
d'entreprise 2018 de BCE](#)

Le respect en milieu de travail, une préoccupation de Bell

Tout le monde a droit à un environnement de travail respectueux, positif et professionnel. Notre politique de prévention de la violence adopte l'approche de tolérance zéro en matière de violence et de harcèlement au travail. Elle souligne notre engagement à favoriser un milieu de travail sécuritaire, sain et respectueux, qui met l'accent sur la prévention et, lorsque nécessaire, sur les processus de résolution des incidents. Conformément à cette politique, tous les membres de l'équipe sont responsables de l'application des principes du [Code de conduite de Bell](#). GRI 102-33

En septembre 2018, Bell s'est appuyée sur de récentes améliorations pour lancer une version enrichie du programme *Respect en milieu de travail (prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail)*. Cette formation donne les compétences nécessaires pour désamorcer les situations d'incivilité. Obligatoire pour tous les employés, elle met l'accent sur les politiques et les ressources pour prévenir le harcèlement et la violence, dans le but de favoriser un milieu de travail sain et sécuritaire. Bell a aussi lancé un programme de formation en leadership pour doter les cadres d'outils pratiques de résolution de conflits et de reconnaissance des situations à haut risque qui exigent l'aide d'un expert. Le programme comprend un atelier de trois heures. En 2018, près de 900 cadres ont suivi la formation et nous prévoyons la présenter à 1 000 cadres supplémentaires en 2019.

Les membres et les cadres sont plus équipés que jamais en matière de prévention grâce aux outils de Bell, dont le site intranet Éthique et milieu de travail respectueux. En 2018, 2 500 membres ont téléchargé le « Guide de civilité » et 1 600 cadres ont consulté le « Guide de gestion de conflit à l'intention des cadres ».

Plus de 4 264 membres de l'équipe ont reçu la formation *Respect en milieu de travail* dans les trois premiers mois suivant son lancement

Résolution des plaintes à l'interne

Bell offre aux membres de son équipe un mécanisme anonyme de dénonciation leur permettant de signaler n'importe quel incident susceptible de contrevenir à nos politiques ou à nos normes de conduite.

Un administrateur indépendant surveille ce canal de communication en permanence et traite les plaintes. GRI 102-33

Protection de la vie privée SASB

Bell et ses sociétés affiliées veillent depuis longtemps à garantir l'exactitude, la confidentialité, la sécurité et la protection des renseignements personnels de ses membres et de ses clients. Bell fournit à son équipe des renseignements pertinents sur la protection de la vie privée, et l'ensemble de ses politiques et ressources ont été centralisées dans la section de son site Web consacrée à la confidentialité. Ceci permet à l'équipe de disposer de directives claires au sujet de ses responsabilités sur la protection des renseignements personnels. Nous avons aussi publié sur notre site intranet

de l'information à jour qui définit clairement les rôles, les processus et la formation ainsi que d'autres aspects. De plus, les membres peuvent poser des questions par courriel à la boîte Vie privée. Le coordonnateur de la protection de la vie privée y répond rapidement. Pour en savoir plus sur la protection de la vie privée de nos clients, veuillez consulter les sections intitulées Nos clients et Communauté, économie et société du rapport complet sur la responsabilité d'entreprise.



Ceci est un extrait du
[Rapport de responsabilité
d'entreprise 2018 de BCE](#)

Diversité et inclusion

Nous sommes fiers de notre engagement à promouvoir un milieu de travail inclusif, équitable et accessible, où tous les employés et les clients se sentent appréciés, respectés et soutenus. Nous sommes déterminés à constituer une équipe respectueuse des objectifs d'équité en emploi définis par le gouvernement fédéral, à l'image de la diversité des communautés où nous sommes, en nous engageant à ce que chaque membre de l'équipe ait l'occasion de réaliser son plein potentiel.

Le Conseil du leadership en matière de diversité a pour mission de promouvoir la diversité et l'inclusion à l'échelle de l'entreprise, de définir la stratégie de Bell en matière de diversité et d'inclusion, et d'élaborer des plans pour la mise en œuvre de mesures précises. Ce conseil est formé de 13 hauts dirigeants diversifiés qui représentent tous les groupes et secteurs géographiques. Sous sa direction, nous nous assurons que notre stratégie d'entreprise et nos politiques de ressources humaines sont alignées sur nos objectifs de diversité et d'inclusion.

Objectifs de diversité et d'inclusion

Conformément à notre engagement général, qui est d'améliorer la diversité des genres à l'échelle de l'entreprise, notre stratégie vise également à accroître la diversité au sein de la haute direction.

Bell est signataire de
l'Accord Catalyst 2022 et
membre du **Club des 30 %**

Nous nous sommes fixés l'objectif
de faire en sorte qu'au moins
35 % des postes de haute direction
(vice-présidents et postes supérieurs)
soient occupés par des femmes
d'ici la fin de 2021

Nous poursuivons aussi nos efforts pour encourager un plus grand nombre de femmes à occuper des rôles dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques. De plus, nous prenons des mesures pour accroître la proportion de membres d'autres groupes sous-représentés comme les minorités visibles, les Autochtones et les personnes ayant un handicap.

Dans le cadre de ces efforts, qui sont essentiels au développement de nos futurs plans d'équité en emploi, nous poursuivons nos consultations auprès de membres de groupes sous-représentés afin de comprendre leur expérience en milieu de travail. Nous avons tenu des consultations sur la diversité en personne et par audioconférence, afin d'encourager les discussions sur l'expérience en milieu de travail et l'inclusion au sein de Bell. Nous recherchons et adoptons des pratiques exemplaires en matière d'adaptation du milieu de travail, et nous poursuivons nos efforts pour accroître la sensibilisation et l'engagement en soutenant des activités axées sur l'inclusion comme la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie et la Journée nationale des peuples autochtones.

Dorénavant, nous continuons sur la lancée de notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion en établissant des objectifs concrets et en mettant l'accent sur l'importance d'être un chef de file en matière d'inclusion.



Résultats en 2018

Grâce à notre stratégie de diversité et d’inclusion et à la hausse du taux d’identification volontaire, la proportion de membres de minorités visibles, de personnes ayant un handicap et d’Autochtones a nettement augmenté au sein de notre effectif. Nous avons maintenu notre orientation stratégique pour rendre les membres de la haute direction plus représentatifs de l’ensemble du personnel par la mise en œuvre de stratégies de gestion des talents et des programmes de développement pour les dirigeants à fort potentiel, y compris ceux qui font partie de groupes sous-représentés.

Diversité

GRI 405-1

(en %)

Groupes d'employés	DMT en 2017 ²	EFFECTIF				HAUTE DIRECTION ¹				
		2018	2017	2016	2015	DMT en 2017 ²	2018	2017	2016	2015
Femmes	37,3	32,3	32,6	33,6	34,2	27,4	28,7	30,1	29,3	25,9
Membres de minorités visibles ³	20,4	18,6	18,6	19,7	19	10,1	8,4	8,6	8,6	8,4
Personnes ayant un handicap ³	5,3	3,6	3,8	4,0	3,7	4,3	2,1	1,4	2,1	3,5
Autochtones ³	2,4	2,4	2,2	2,3	2,1	2,9	0,7	0,7	0,7	2,1

- 1 Vice-présidents et postes supérieurs
- 2 La disponibilité sur le marché du travail (DMT) indique le pourcentage des personnes de chaque groupe désigné qui, dans la population active canadienne, pourraient avoir les compétences requises pour occuper des emplois à Bell, selon l'effectif en décembre 2017. Les données sont communiquées à Bell par le gouvernement canadien et sont basées sur les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2012 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité. Il s'agit des renseignements les plus récents sur le sujet
- 3 Les données pour ces segments dépendent de l'auto-identification des employés à temps plein et à temps partiel dans le questionnaire sur la diversité de Bell.

En 2018, le Conseil du leadership en matière de diversité a renforcé son engagement à promouvoir un milieu de travail inclusif. Nous avons investi dans la conception d’un programme inclusif de perfectionnement du leadership qui met l’accent sur l’atténuation des préjugés inconscients et sur le soutien aux dirigeants pour faire progresser notre réserve de talents diversifiés. Nous avons lancé le programme en 2018 et plus de 50 % des membres de l’équipe de direction l’ont déjà suivi. Il est prévu que le reste des cadres participent à la formation en 2019.

Nous soutenons également la diversité et l’inclusion en milieu de travail par plusieurs initiatives pour promouvoir l’inclusion et donner plus de moyens à nos groupes de ressources pour les employés, dont le réseau Les femmes chez Bell, le réseau pour les employés LGBT de Bell et le tout nouveau réseau des professionnels noirs de Bell. Nous favorisons aussi l’inclusion des membres de notre équipe qui font partie de groupes sous-représentés au moyen d’activités d’apprentissage et de réseautage et en soulignant les principales initiatives de sensibilisation, dont le Mois de l’histoire des Noirs, la Journée internationale des femmes, la Journée internationale contre l’homophobie, la transphobie et la biphobie, la Journée nationale des peuples autochtones et la Journée internationale des personnes handicapées.



Marci Ien, animatrice de télévision à Bell Média, s’est entretenue avec George Cope, président et chef de la direction de Bell, à l’occasion d’un événement du réseau Les femmes chez Bell.

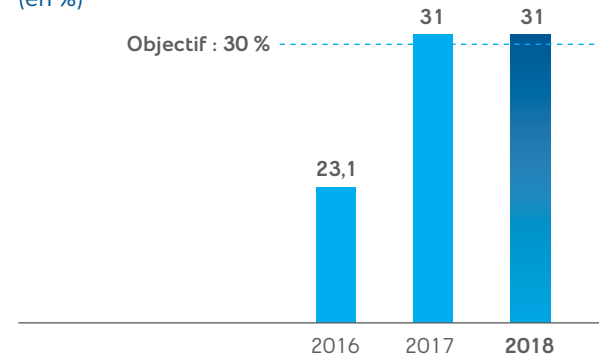
Ceci est un extrait du
[Rapport de responsabilité
d’entreprise 2018 de BCE](#)



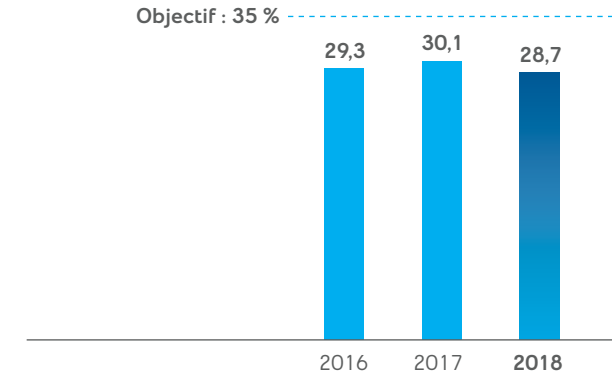
Ceci est un extrait du
[Rapport de responsabilité
d'entreprise 2018 de BCE](#)

L'incidence de cette politique de soutien se répercute dans les résultats du sondage annuel de l'équipe Bell : en 2018, 85 % des membres de l'équipe ont répondu positivement à la question où l'on demande si les gens de tous les horizons (culture, sexe, âge, religion, déficience, etc.) peuvent réussir dans l'entreprise (ce qui représente une augmentation de 1 % par rapport à 2017).

Pourcentage de femmes parmi les administrateurs non dirigeants du conseil d'administration de BCE (en %)



Représentation féminine à la haute direction (en %)



Prix et reconnaissance en matière de diversité

Bell est un membre actif de nombreux organismes éminents qui soutiennent l'avancement des femmes dans leur milieu de travail, notamment Catalyst, Club des 30 %, Women's Business Enterprises (WBE), le Réseau des femmes exécutives (RFE) et Les femmes en communications et technologie (FCT). En 2018, l'organisme Women in Film & Television a décerné son prix d'excellence en créativité à Edwina Follows de Bell Média. Dans la même année, Marci Ien, également de Bell Média, s'est classée au palmarès du RFE des 100 femmes les plus influentes du Canada, dans la catégorie des arts, des sports et du divertissement de la BMO.



Edwina Follows

Directrice générale,
Discovery Networks, Bell Média

Prix d'excellence en créativité
(Creative Excellence Award)
décerné par Women in Film & Television



Ceci est un extrait du
[Rapport de responsabilité
d'entreprise 2018 de BCE](#)



Marci Ien

Animatrice à la télévision,
Bell Média

Palmarès des 100 femmes les plus
influentes du Canada du Réseau des femmes
exécutives (RFE), catégorie des arts, des sports
et du divertissement de la BMO



Eleanor Marshall

L'Association canadienne des administrateurs
de régimes de retraite (ACARR) a décerné son
[Prix du secteur](#) 2018 à Eleanor Marshall, de Bell,
afin de souligner son excellence professionnelle
et sa remarquable contribution au secteur
canadien du revenu de retraite.

En septembre 2018, l'engagement de Bell en matière d'équité hommes-
femmes en milieu de travail a été salué par La Gouvernance au féminin,
un organisme ayant pour mission d'appuyer les femmes dans leur
développement en leadership, leur avancement de carrière et leur
accession à des sièges dans des conseils d'administration. Bell figure
parmi les 31 premières entreprises canadiennes à avoir reçu une
[certification Parité](#) à la suite de l'évaluation de ses progrès en matière
de parité hommes-femmes, de même qu'en raison de l'efficacité de ses
processus, en particulier en ce qui a trait à la gouvernance, à l'analyse
de données, au développement des talents et au leadership.

C'est grâce à l'excellence de ses programmes que Bell a été nommée l'un
des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada en 2018, une marque
de reconnaissance décernée aux employeurs qui montrent l'exemple en
créant un milieu inclusif où les personnes provenant de divers horizons se
sentent valorisées.

En plus d'avoir été désignée comme l'un des 100 meilleurs employeurs du
Canada et l'un des meilleurs employeurs de Montréal, Bell a été citée une
fois de plus par Mediacorp¹ comme l'un des meilleurs employeurs pour les
jeunes, en raison des programmes de recrutement et de développement de
carrière primés offerts par l'entreprise.

En 2018, Bell a embauché plus de 1 000 étudiants à l'échelle de l'entreprise,
dans le cadre de stages rémunérés et de programmes d'enseignement
universitaire coopératif.

Par ailleurs, l'engagement de Bell à l'égard de l'équité en matière d'emploi a
été souligné lors de la remise des Prix de réalisation pour l'équité en emploi,
où Bell s'est vue décerner un prix pour sa promotion de la diversité en
milieu de travail grâce à son programme de développement du leadership
inclusif. Cette formation dirigée par un instructeur a été lancée afin d'aider
les chefs d'équipe de toute l'entreprise à contrer et à atténuer les préjugés
inconscients et à développer une réserve de talents diversifiés.

Bell est fière d'avoir obtenu en 2018 le prix spécial pour la responsabilité
sociale en matière de recrutement, ainsi que le prix de la meilleure stratégie
de mobilisation et de fidélisation des employés des générations Y et Z dans
le cadre du programme de prix nationaux d'excellence en recrutement sur
les campus de TalentEgg. L'équipe de recrutement de Bell figurait également
parmi les finalistes dans les catégories suivantes : meilleur programme de
diplômés, meilleur programme de recrutement sur les campus, meilleure
présence sur les médias sociaux et meilleure stratégie de marketing et de
diffusion en recrutement.



¹ Pour en savoir plus sur Mediacorp ainsi que sur les palmarès des 100 meilleurs employeurs au Canada, des meilleurs employeurs à Montréal et des meilleurs employeurs
pour les jeunes, veuillez [cliquer ici](#).



Ceci est un extrait du
[Rapport de responsabilité
d'entreprise 2018 de BCE](#)



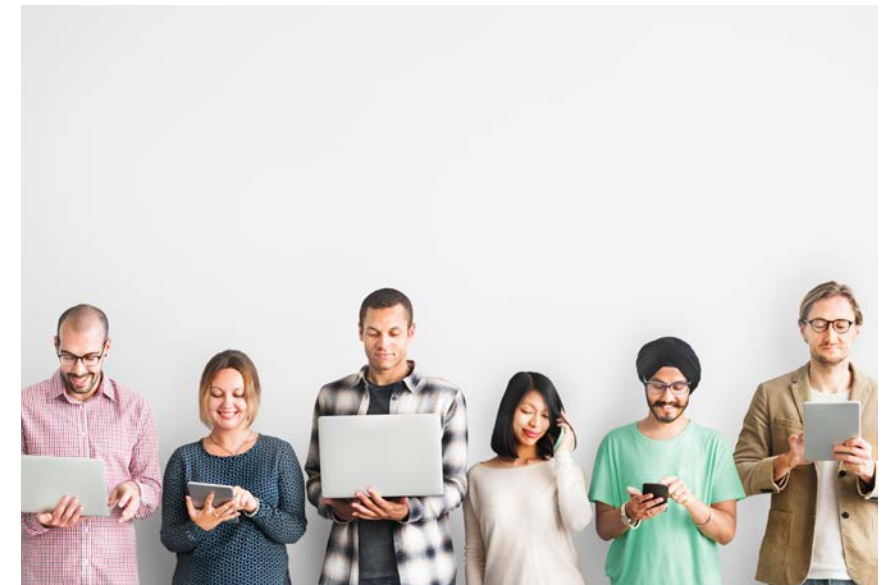
Des membres de l'équipe reçoivent un prix au nom de Bell lors de la remise des Prix de réalisation pour l'équité en emploi à Ottawa. Dans la photo, de gauche à droite : l'honorable Patricia A. Hajdu, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail et les membres de l'équipe Bell, Sara Lockhart, directrice, apprentissage, engagement des employés, diversité et inclusion et Tina Debos, conseillère principale, diversité et inclusion.

Diversité des fournisseurs

À Bell, nous favorisons aussi la diversité chez nos fournisseurs. En 2014, nous avons lancé un programme de diversité des fournisseurs afin d'accroître la représentation des entreprises appartenant à des femmes, à des Autochtones, à des personnes LGBT ou à des membres d'une minorité dans notre chaîne d'approvisionnement. En 2015, l'équipe Approvisionnement de Bell a intégré la notion de diversité des fournisseurs à la stratégie de l'entreprise en matière de diversité et d'inclusion avec l'appui du Conseil du leadership en matière de diversité. Bell participe aussi à des activités de l'industrie axées sur le sujet. Elle gère une base de données de fournisseurs accessible à tous les membres de son équipe et invite une grande variété de fournisseurs à participer à plus d'activités de sélection.

Nous continuons aussi d'adhérer à des organismes comme Women's Business Enterprise (WBE), le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et membres de minorités (CAMSC) et la Canadian Gay and Lesbian Chamber of Commerce (CGLCC).

Pour en savoir plus sur les méthodes de gestion de notre chaîne d'approvisionnement, veuillez consulter la section intitulée Communauté, économie et société du rapport complet sur la responsabilité d'entreprise.



L'équipe Approvisionnement de Bell soutient la diversité des fournisseurs dans le cadre de notre stratégie d'entreprise relative à la diversité et à l'inclusion.



Santé mentale au travail

Nous croyons que prendre soin de la santé mentale des membres de notre équipe est essentiel à la réussite de chacun et au progrès continu de l'entreprise. C'est pourquoi nous poursuivons notre travail sur les pratiques de pointe à l'échelle mondiale en matière de santé mentale en milieu de travail et continuons à élargir notre approche dans le but de l'axer sur le soutien à la santé en général. Nous informons les membres de notre équipe en leur offrant les meilleurs programmes de formation, nous les soutenons grâce au Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) et nous les sensibilisons. Notre engagement à ce sujet est énoncé dans notre politique sur la santé mentale et réaffirmé dans notre [Code de conduite](#), que tous les membres de l'équipe doivent passer en revue chaque année. Nous continuons à insister sur l'importance de la santé mentale par des initiatives qui touchent notre travail quotidien.

Formation sur la santé mentale

Nous continuons d'étendre notre formation sur la santé mentale afin de rejoindre tous les membres de l'équipe, notamment les représentants syndicaux et les membres des comités de santé et de sécurité de Bell.

En 2018, nous avons fait la promotion de notre formation en ligne « Composantes d'une santé mentale positive » offerte à tous.

Ce programme présente, entre autres, des stratégies aux participants pour accroître leur résilience et leur niveau général de santé mentale. Il propose aussi des conseils pratiques sur la connaissance de soi, l'intelligence émotionnelle et le bien-être de personnes souffrant de problèmes de santé mentale.

Notre équipe de direction joue un rôle clé dans tout changement de culture. En 2018, nous avons donc encouragé tous les cadres à suivre deux modules obligatoires du programme Leadership en santé mentale au travail. Nous les avons également incités à suivre le troisième module, qui est facultatif et vise à aider les cadres à approfondir leurs connaissances sur la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

Formation et taux de réussite

- Programme de formation « Composantes d'une santé mentale positive » :
9 400 membres de l'équipe
- Leadership en santé mentale au travail
Module 1 :
11 000 cadres
- Leadership en santé mentale au travail
Module 2 :
6 000 cadres
- Leadership en santé mentale au travail
Module 3 (facultatif) :
1 500 cadres.

Ceci est un extrait du
[Rapport de responsabilité
d'entreprise 2018 de BCE](#)



Pour appuyer l'adoption à grande échelle de normes, Bell, son fournisseur du PAEF et l'Université Queen's se sont associés pour mettre au point le programme de certification Leadership en santé mentale au travail, le premier programme de formation dans le domaine certifié par une université. Depuis sa création, plus de 591 entreprises du Canada ont pris part à ce programme menant à l'obtention d'un certificat de

l'Université Queen's. Le contenu de la formation aide les cadres à développer leurs compétences de soutien et à mettre en place des pratiques saines en milieu de travail, des mesures d'accommodement et des pratiques exemplaires de retour au travail, tout en renforçant la prévention et en intégrant des éléments de la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF)

Outil très important dans la gestion des besoins généraux en santé, y compris la prévention de la maladie, le PAEF propose aux membres de l'équipe diverses options de consultation, comme des consultations en ligne, par téléphone, à l'aide d'une application mobile spécialisée et en personne, fournies par des professionnels agréés. Depuis 2010, on observe une augmentation soutenue du taux d'utilisation des services du PAEF. En 2018, le taux d'utilisation globale a atteint 36 %, soit plus du double de la norme nationale et de celle de l'industrie, ce qui représente une augmentation de 190 % par rapport à 2010. Il s'agit là d'une bonne nouvelle pour Bell, puisque cette hausse nous indique que les employés vont chercher de l'aide en santé mentale. Par ailleurs, la diminution du nombre de demandes d'indemnité de courte durée liées à la santé mentale vient également prouver qu'un meilleur soutien initial est bénéfique pour tous.



En 2018, le taux d'utilisation globale du PAEF a atteint 36 %, soit plus du double de la norme nationale et de celle de l'industrie, ce qui représente une augmentation de 190 % par rapport à 2010.

Ceci est un extrait du [Rapport de responsabilité d'entreprise 2018 de BCE](#)



Ceci est un extrait du
[Rapport de responsabilité
d'entreprise 2018 de BCE](#)

Sensibilisation et communication

Bell a continué d'offrir aux membres de son équipe et à leurs familles des conseils d'experts sur la santé, le mieux-être et le développement par l'intermédiaire de sa vidéothèque LifeSpeak. Ces contenus sont présentés par des experts, des auteurs, des professeurs et des professionnels de la médecine de réputation internationale.

Le site Web [Bell Cause pour la cause](#) et la page intranet consacrée à la santé mentale et au mieux-être lancée en 2015 continuent d'offrir aux membres un accès facile à des outils et à des ressources pour apprendre, participer et se tenir informés. En 2018, les membres de l'équipe ont accédé plus de 28 000 fois à notre site pour profiter de nos ressources étendues en santé mentale, qui comprennent des articles, des vidéos, du matériel de formation et une vaste gamme d'autres ressources sur la santé en général.

Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail

Bell continue de soutenir et de promouvoir l'adoption de la [Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail](#) dans toutes les entreprises canadiennes. Depuis l'établissement de cette norme, nous avons échangé nos meilleures pratiques avec des centaines d'organisations canadiennes pour les encourager à offrir un cadre de travail plus sain à leurs employés.

Nous maintenons notre engagement à l'égard de cette norme en mettant sur pied des programmes durables et en exploitant les occasions liées aux [13 facteurs psychologiques](#) qui, selon les experts, produisent un effet important sur la santé des organisations et le bien-être des employés.

Pour en savoir plus sur nos pratiques en milieu de travail, veuillez consulter la section intitulée Bell et le respect en milieu de travail du rapport complet sur la responsabilité d'entreprise.

Autres initiatives

Notre approche complète et proactive de sensibilisation à la santé mentale et nos programmes et services évolués fournissent aux membres de l'équipe un soutien continu qui a entraîné une réduction considérable des demandes d'indemnités d'invalidité de courte durée liées à la santé mentale, comparativement à 2010. Pour obtenir des renseignements sur les autres initiatives en santé mentale accessibles aux employés, consultez notre fiche d'information sur la [santé mentale en milieu de travail](#).





Formation et perfectionnement

Nous offrons à tous les membres de l'équipe un large éventail de parcours de formation qui répondent aux exigences d'un secteur d'activité en constante évolution, permettent aux membres de développer leur plein potentiel de leadership et de réaliser leurs aspirations.

Formation GRI 404-2

La formation et le perfectionnement sont de puissants leviers pour stimuler l'engagement des membres de l'équipe et jouent un rôle clé dans notre capacité à offrir un meilleur service à nos clients. Bell s'engage à investir dans des options pertinentes et actuelles, notamment dans le développement des compétences émergentes dont les membres de l'équipe ont besoin pour la réussite de l'entreprise et leurs objectifs professionnels. En 2018, nous avons investi plus de 20 millions \$ dans la formation par l'intermédiaire de nos programmes centralisés. De plus, les unités d'affaires investissent des portions de leurs budgets pour de la formation à l'externe.

En 2018, nous avons lancé deux nouveaux cours obligatoires pour renforcer le respect et la sécurité. Ce lancement s'inscrit dans notre objectif de veiller au bien-être de nos membres. Les nouveaux cours présentent des mesures préventives et la marche à suivre en cas d'incident. En plus d'être plus inclusifs, ces cours sont compatibles avec les appareils mobiles, ce qui les rend encore plus accessibles. Nous continuons d'observer un besoin marqué de formation continue qui se traduit par une forte augmentation de l'utilisation de nos cours par l'équipe. Nous proposons plus de 13 000 cours en ligne et sur les appareils mobiles.

Ces cours permettent d'acquérir un large éventail de certifications, notamment celles techniques de Microsoft, celles de professionnel en gestion de produits et de projets et d'analyste d'affaires, ainsi que celles propres à nos unités d'affaires. De plus, nous avons simplifié la procédure de demande d'aide financière de notre Programme d'assistance-éducation, ce qui a entraîné une augmentation de 24 % des demandes. Ce programme a pour but d'aider l'équipe à poursuivre des études dans des établissements d'éducation externes.



Ceci est un extrait du [Rapport de responsabilité d'entreprise 2018 de BCE](#)



Ceci est un extrait du
[Rapport de responsabilité
d'entreprise 2018 de BCE](#)

Développement du leadership

Nous croyons qu'il est important d'aider les membres de notre équipe à devenir des leaders efficaces et confiants. Le programme Cheminement en leadership de personnes propose un plan de développement ciblé afin de renforcer les aptitudes, les comportements et le rendement. Le programme est lié au Profil de succès du leadership de Bell, qui recense les compétences, les comportements et les résultats pouvant aider les membres de l'équipe à réussir à tous les échelons.

Bell investit dans ses leaders à tous les niveaux. Lancé en 2012, le Programme de développement soutient l'adoption de notre Cheminement en leadership, qui vise à favoriser l'engagement des employés grâce au développement professionnel. Ce programme a été adopté par 83 % de nos gestionnaires de première ligne, cadres intermédiaires et directeurs. Les clés de notre succès sont, entre autres, le parrainage par des membres de la haute direction, un partenariat solide avec l'équipe RH, l'engagement soutenu des leaders et, surtout, la création d'une expérience positive. Le Cheminement en leadership de personnes vise à doter les employés d'un ensemble de compétences sur mesure qui sont transférables à toutes les unités d'affaires de l'entreprise. L'investissement de Bell dans le perfectionnement de ses ressources contribue à attirer et à fidéliser les meilleurs talents.

En 2018, nous avons lancé nos programmes Notions de base en leadership pour nouveaux diplômés, qui sont fondés sur les mêmes principes d'apprentissage que nos programmes Notions de base en leadership destinés aux cadres récemment promus et aux membres de la haute direction. Ces programmes d'apprentissage expérientiel de 30 à 60 jours offrent aux dirigeants l'occasion d'acquérir et d'appliquer de nouvelles compétences et de réfléchir sur leurs aptitudes pour le leadership.



Les trois programmes lancés en 2017, mettent l'accent sur l'encadrement, la rétroaction et les conversations sur la carrière. Ils demeurent prioritaires pour les cadres à tous les échelons, puisqu'ils les outillent pour mener régulièrement des conversations fructueuses sur le rendement et le perfectionnement avec les membres de leurs équipes.

Développement du leadership des cadres supérieurs

Pour nos cadres supérieurs, nous misons sur un développement adapté aux besoins individuels et aux exigences de chaque poste. Nous concentrons nos efforts sur le renforcement du savoir-faire, l'engagement et la formation externe, par exemple sous forme de MBA pour cadres ou d'autres programmes intensifs de perfectionnement et de réseautage. Nous exploitons aussi plusieurs outils de développement du leadership et de perfectionnement professionnel, y compris les évaluations du comportement et le coaching axé sur la performance et le développement.

Bell parraine depuis 15 ans la participation des hautes dirigeantes à des programmes de formation de renommée mondiale dans lesquels elles peuvent échanger sur les meilleures pratiques 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 leaders.



Ceci est un extrait du
[Rapport de responsabilité
 d'entreprise 2018 de BCE](#)

Réalisations et rendement GRI 404-3

Nous croyons qu'il est important de donner aux membres de notre équipe toutes les chances de réussir en leur communiquant des attentes claires basées sur des objectifs personnels ainsi que sur la stratégie et les besoins de l'entreprise.

Durant notre processus de gestion du rendement, les membres de l'équipe participent à l'établissement d'objectifs qui intègrent des comportements de leadership essentiels pour réussir chez Bell. Les membres de l'équipe peuvent ainsi faire le lien entre leur travail et les six impératifs stratégiques de l'entreprise. L'« alignement » fait partie des critères essentiels que nous mesurons lors du sondage annuel auprès de l'équipe. L'important consiste à arrimer les objectifs personnels à ceux des cadres pour que les membres voient de quelle manière leur travail contribue à notre réussite. Cela favorise l'engagement personnel et stimule le rendement de l'entreprise.

Planification de la relève

La planification de la relève fait partie intégrante de notre stratégie de gestion des talents et de notre engagement à développer les leaders de demain et à enrichir notre bassin de talents. Lorsque nous repérons des leaders au fort potentiel parmi les gestionnaires principaux et les directeurs, ceux-ci bénéficient à l'échelle de l'entreprise de programmes structurés de formation et de perfectionnement visant à accélérer leur progression et à les préparer à relever leurs prochains défis.

En 2018, nous avons continué d'accompagner les cadres à fort potentiel en les aidant à planifier leur perfectionnement personnel grâce à un encadrement individualisé assuré par notre équipe Gestion de talents. Nous avons aussi poursuivi la planification annuelle de la relève et l'évaluation des talents à fort potentiel aux plus hauts échelons, de concert avec le chef de la direction et l'équipe de haute direction. L'équipe revoit les plans de relève pour tous les postes clés de l'entreprise en plus de se concentrer sur les plans de développement et les progrès réalisés depuis la dernière révision.

Nous continuons d'offrir aussi aux directeurs et hauts dirigeants à fort potentiel des programmes de leadership expérientiel fondés sur des cohortes.

La réussite de notre planification de la relève est manifeste : en 2018, 100 % des promotions internes à des postes de vice-président et de directeur ont été accordées à des cadres qui ont participé à notre programme de perfectionnement des dirigeants à fort potentiel.

Nous encourageons les cadres à organiser régulièrement des conversations ciblées sur le rendement et le développement avec les membres de leur équipe. Ces conversations permettent de faire le suivi des progrès, de déterminer les possibilités de perfectionnement et de développer les compétences. Au moins deux fois par an, le cadre tient une discussion avec chacun des membres de son équipe afin d'analyser son rendement par rapport aux objectifs établis et au Profil de succès du leadership de Bell.





Ceci est un extrait du
[Rapport de responsabilité
d'entreprise 2018 de BCE](#)

Engagement des membres de l'équipe

Sondage de l'équipe amélioré

Bell s'est engagée à écouter les membres de son équipe et à stimuler leur engagement. L'un des outils est notre sondage annuel de l'équipe que les employés peuvent remplir rapidement et facilement dans la langue officielle de leur choix à partir de leur ordinateur de bureau ou d'un appareil mobile. De type quantitatif et qualitatif, le sondage permet de saisir le niveau d'engagement, d'agilité et d'alignement des membres de l'équipe. Il leur demande de noter leurs supérieurs selon certains critères essentiels ayant trait à l'engagement, comme la communication, la reconnaissance, la confiance et le respect.

En 2018, nous avons poursuivi notre partenariat avec un fournisseur de premier plan afin d'obtenir de l'information stratégique sur les indicateurs clés en matière d'engagement. Cette approche nous aide à mettre en œuvre des actions ciblées pour réaliser des changements positifs. De plus, nos outils de sondage nous permettent d'effectuer des analyses multivariées selon, par exemple, le lieu géographique, l'ancienneté, les données démographiques, l'équipe, le rôle et le niveau afin de mieux préciser les aspects à améliorer.

En 2018, 80 % des membres de l'équipe ont participé au sondage. La note globale relative à l'engagement a atteint 74 %, et 79 % des membres ont indiqué qu'ils sont fiers de travailler pour Bell et ravis de voir qu'ils contribuent personnellement à la réussite de l'entreprise.

Reconnaissance – souligner les réussites au travail

Bell réalise diverses initiatives pour souligner publiquement le travail des membres de son équipe. Notre programme de reconnaissance officiel reconnaît la contribution des employés à trois niveaux : équipe immédiate, unité d'affaires et entreprise dans son ensemble. Les réussites sont célébrées de façon formelle et informelle. Nous soulignons aussi les anniversaires de service et rendons hommage à nos retraités en leur remettant le traditionnel portefeuille du président en reconnaissance de leur contribution.

George Cope, notre président et chef de la direction, en compagnie de membres de l'équipe lors de la cérémonie de remise des prix Bravo – le plus haut niveau de reconnaissance pour les employés.



Rémunération globale GRI 401-2

À Bell, nous offrons aux membres de notre équipe une rémunération globale concurrentielle afin d'attirer, de motiver et de conserver les meilleurs talents. Pour nous assurer de rester concurrentiels, nous réexaminons les niveaux de rémunération au moins une fois par année. Nous récompensons nos employés pour leur rendement en fonction de nos six impératifs stratégiques, afin de créer de la valeur pour nos actionnaires. La rémunération comprend un salaire de base concurrentiel, des primes de rendement élevées et toute une gamme d'avantages sociaux, dont des congés d'invalidité de courte durée ou prolongée ainsi que des régimes d'avantages sociaux et de retraite. Nous offrons des possibilités d'épargne et de croissance du patrimoine, notamment un régime d'achat d'actions (avec contribution équivalente de l'entreprise), un compte d'épargne libre d'impôt (CELI) collectif et un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif. De plus, nous offrons aux membres de l'équipe de généreuses réductions sur les services de Bell et les achats à La Source.



Nos programmes d'encouragement dépendent aussi bien de la réussite de l'entreprise que des réalisations individuelles. Le Programme de rémunération incitative (PRI) est offert à plus de 23 000 membres de l'équipe, et les membres admissibles ont reçu au cours des dernières années des primes généralement très proches de la cible ou supérieures à celle-ci.

Chaque année, les membres reçoivent un relevé de rémunération globale complet qui donne une vue d'ensemble comprenant la valeur des avantages sociaux et des régimes de retraite et d'épargne, en plus du salaire et des primes de rendement. Présenté sous la forme d'un document personnalisé, ce relevé permet aussi d'informer l'équipe des autres programmes offerts pour profiter au maximum des avantages proposés par Bell.

Le Programme de rémunération incitative (PRI) est offert à plus de 23 000 membres de l'équipe

Ceci est un extrait du [Rapport de responsabilité d'entreprise 2018 de BCE](#)



Ceci est un extrait du
[Rapport de responsabilité
d'entreprise 2018 de BCE](#)

Avantages sociaux

La santé des membres de notre équipe et de leurs familles est l'une de nos priorités. Il est donc essentiel pour Bell d'investir dans des programmes pour étendre les couvertures des membres et de leurs personnes à charge et leur offrir des options liées à leur situation personnelle. Notre programme est l'un des plus généreux sur le marché. En particulier, il donne le choix de privilégier un mode de vie sain en proposant des options bénéfiques pour la santé physique et mentale.

Les avantages que Bell offre à ses frais à la plupart des membres permanents de son équipe comprennent des régimes de soins de santé et dentaires, des assurances vie et accident, des assurances voyage et d'annulation de voyage, ainsi que des indemnités en cas d'invalidité. Les membres disposent également d'une allocation en « dollars flexibles » (dollarsflex) qui leur permet de faire des choix correspondant à leurs besoins et à leur mode de vie. Les membres peuvent aussi obtenir des dollarsflex chaque année s'ils remplissent un questionnaire en ligne d'évaluation des risques pour la santé. Ce questionnaire s'inscrit dans notre engagement de soutenir la santé et le bien-être des membres de notre équipe en fournissant un rapport personnalisé proposant des pistes d'amélioration de leur santé. Les membres peuvent aussi se procurer des couvertures complémentaires, comme une assurance vie ou accident facultative et une assurance maladies graves, s'inscrire au Navigateur Santé et acheter des journées de vacances additionnelles.

Pour renforcer notre engagement à améliorer la santé, nous avons élargi la liste des services professionnels couverts afin d'y inclure les services de nutritionnistes et de diététistes. Au Canada, plus de 30 % de la population est atteinte d'une maladie chronique et environ 60 % souffre d'embonpoint ou d'obésité¹. C'est pourquoi nous sommes convaincus que l'inclusion de ces services contribuera à réduire les pertes de productivité liées aux problèmes de santé, en réduisant les risques de développer une maladie chronique et en favorisant la gestion de problèmes nutritionnels (comme les allergies ou les intolérances alimentaires).

Conformément à notre engagement à soutenir la santé mentale et le bien-être, nous avons doublé en 2018 le remboursement maximal des services en santé mentale, qui s'élève maintenant à 3 000 \$ par année pour chaque membre de l'équipe et pour chaque membre admissible de sa famille. Par ailleurs, cette couverture s'applique désormais aux services de psychothérapeutes, de conseillers cliniciens agréés, de conseillers matrimoniaux et de thérapeutes familiaux, en plus des services de psychologues et de travailleurs sociaux.

L'équilibre travail-vie personnelle est un autre pilier important de la philosophie de Bell. C'est pourquoi l'entreprise a bonifié les options de congé de maternité et de congé parental, en proposant des prestations de remplacement du salaire plus élevées pendant un plus grand nombre de semaines. Grâce à cette hausse des prestations complémentaires, le nombre de semaines de couverture offertes par l'entreprise augmentera substantiellement et passera de 17 à 36 semaines pour le congé de naissance (soit 17 semaines pour le congé de maternité et 19 semaines pour le congé parental de la mère naturelle), et de 12 à 19 semaines pour le congé parental de l'autre parent ou de membres

de l'équipe qui adoptent un enfant. Par ailleurs, le montant des prestations complémentaires que les membres de l'équipe recevront de Bell fera passer l'indemnité totale de 67 % à 70 % du salaire, lorsqu'on combine les prestations complémentaires aux prestations gouvernementales (assurance-emploi ou RQAP). Le nouveau programme a été lancé le 1^{er} avril 2019.



¹ Source : Les diététistes du Canada, mars 2017.



Ceci est un extrait du
[Rapport de responsabilité
 d'entreprise 2018 de BCE](#)

Retraite et épargne

La sécurité financière compte pour beaucoup dans l'avenir des membres de notre équipe et nous tenons à faciliter leurs investissements à court comme à long terme. La plupart des membres participent à un régime de retraite à cotisations déterminées où la cotisation automatique de l'employé s'élève à 4 % de ses revenus annuels, à laquelle s'ajoute la cotisation de contrepartie de l'employeur égale à 2 % (les employés peuvent cotiser jusqu'à 12 % de leurs revenus annuels). Les membres de l'équipe peuvent aussi souscrire à des régimes d'épargne comme un RER collectif, un CELI collectif et un régime d'épargne des employés (REE). Le REE permet aux membres de l'équipe de cotiser jusqu'à 12 % de leurs gains annuels au moyen de retenues à la source utilisées pour acheter des actions ordinaires de BCE. L'entreprise contribue à hauteur de 1 \$ pour chaque tranche de 3 \$ versée au régime par le membre de l'équipe, jusqu'à concurrence de 2 % de ses gains. Les actions achetées au moyen des contributions de l'entreprise sont acquises par le membre de l'équipe au bout de deux ans. En 2018, plus de 28 000 membres de l'équipe ont cotisé au REE.

Au cours de la même année, nous avons versé des cotisations totalisant plus de 530 millions \$ à nos différents régimes de retraite, y compris une cotisation volontaire de 240 millions \$ afin de mieux harmoniser la solvabilité de plusieurs régimes de retraite à prestations déterminées des filiales de BCE à ceux de Bell Canada. Plus de 65 000 membres de l'équipe à l'échelle du pays sont couverts par ces régimes de retraite à prestations déterminées, y compris 50 000 retraités et bénéficiaires qui reçoivent des prestations mensuelles. Par l'intermédiaire de Morneau Shepell, Bell offre aux membres de son équipe de nouvelles options pour se procurer des avantages sociaux relatifs à leur santé et à leur bien-être au terme de leur carrière chez Bell. Le cybermarché MonFutur permet aux membres de souscrire divers régimes (assurance médicale et dentaire, assurance voyage, assurance vie) conçus spécialement pour les retraités et fournis par des compagnies d'assurance canadiennes de premier plan.

Pour en savoir plus sur les régimes de retraite, veuillez consulter notre [rapport annuel](#), aux pages 127 et 128, ainsi que la note 24, qui commence à la page 150.





Santé et sécurité

Bell est déterminée à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire et la sécurité n'est pas une simple option : elle fait partie intégrante de nos méthodes de travail. Le dévouement et le leadership de notre personnel font en sorte que la sécurité est toujours au centre des préoccupations de toute l'équipe Bell, alors que nous continuons d'élaborer des programmes pour éliminer les dangers et atténuer les risques présents dans le milieu de travail.

En 2018, notre indice global de fréquence des accidents ayant entraîné un arrêt de travail¹ s'est établi à 1,13, ce qui représente une baisse de 9 %* par rapport à 2017 (1,24)², attribuable notamment à une réduction du nombre d'incidents liés à l'ergonomie ainsi qu'aux glissades et aux chutes. Cette diminution s'explique principalement par l'amélioration des observations sur le terrain, l'accompagnement des employés dans le cadre des activités de l'entreprise, l'accent continu mis sur l'utilisation sécuritaire des échelles, et l'élaboration de pratiques exemplaires en collaboration avec des partenaires du secteur. GRI 403-2

En 2018, nos plans de sécurité de l'entreprise sont demeurés au cœur de notre système de gestion de la sécurité, qui poursuit son évolution. S'appuyant sur des normes reconnues, comme ISO 45001 et OHSAS 18001, notre système de gestion nous permet de garantir que les risques en matière de santé et de sécurité sont traités de façon systématique et diligente, en identifiant les ressources et les responsabilités pertinentes et en assurant une surveillance des progrès de l'entreprise. Chaque année, l'équipe Vérification interne de Bell intègre les programmes de santé et de sécurité de l'entreprise à ses plans de vérification interne. Nous pouvons ainsi repérer constamment des occasions d'amélioration. Les mesures correctives sont étroitement surveillées et font l'objet de rapports au comité de vérification du conseil d'administration de l'entreprise. Conformément au cadre de gouvernance en matière de santé et sécurité, nous tenons aussi des rencontres trimestrielles d'examen du rendement avec le vice-président exécutif, services généraux. Nous organisons également des réunions semestrielles de revue du rendement avec le Comité de surveillance de la santé et sécurité, de la sûreté, de l'environnement et de la conformité (SSSEC). GRI 403-1

Nous présentons des évaluations annuelles du rendement de Bell en matière de santé et de sécurité au [comité des ressources en cadres et de rémunération](#) du conseil d'administration. Pour en savoir plus sur la gouvernance en matière de santé et de sécurité, veuillez consulter la section intitulée Gestion de la responsabilité d'entreprise à Bell du rapport complet sur la responsabilité d'entreprise.

Nous comptons également sur les membres de notre équipe pour soutenir 195 comités de santé et de sécurité locaux à l'échelle du Canada ainsi que les cinq comités de santé et de sécurité de l'entreprise, en partenariat avec les syndicats. Représentant différentes fonctions opérationnelles et administratives, ces comités se rencontrent et effectuent des inspections des lieux de travail, en conformité avec les exigences réglementaires. Collectivement, les comités ont réalisé plus de 8 000 inspections des lieux de travail en 2018, et repéré et résolu des situations qui, si elles n'avaient pas été prises en charge, auraient pu contribuer à des incidents. Nous accordons une grande valeur à la vigilance et à l'expérience des membres de l'équipe pour assurer la sécurité de leurs collègues. Nous collaborons également avec ces comités à la création et à la mise en œuvre de programmes de prévention. GRI 403-1, 403-4

Ceci est un extrait du [Rapport de responsabilité d'entreprise 2018 de BCE](#)

1 Fréquence des accidents ayant entraîné un arrêt de travail = nombre d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail ÷ nombre d'heures travaillées x 200 000
 2 En raison d'une modification apportée à la méthodologie du calcul, le taux de fréquence de 2017 est passé de 1,19 à 1,24.



Ceci est un extrait du
[Rapport de responsabilité
 d'entreprise 2018 de BCE](#)

En 2018, nous avons maintenu l'accent sur la prévention en lançant notre programme d'identification des dangers et d'évaluation des risques auprès des employés affectés à des fonctions à risque élevé. Nous avons aussi poursuivi nos efforts de synergie et d'harmonisation de nos pratiques dans tous nos secteurs d'activité, tout en faisant évoluer nos programmes de santé et de sécurité au rythme de la croissance de nos activités commerciales. Par exemple, nous avons mis au point et lancé un programme de formation en ligne obligatoire pour les employés cadres et non-cadres à tous les échelons de l'entreprise. Cette formation porte sur les rôles et les responsabilités de tous les employés en matière de santé et de sécurité, et offre un aperçu des principaux programmes de sécurité à Bell qui peuvent les aider à remplir leurs obligations et à préserver la sécurité des lieux de travail. Plus particulièrement, on y explique en détail ce que sont le « droit de savoir », le « droit de participer » et le « droit de refuser d'exécuter un travail dangereux ». Cette formation s'ajoute à un vaste éventail de cours et de mesures de prévention adaptés à notre secteur et ayant pour but d'assurer la protection des membres de notre équipe.

Pour en savoir plus sur nos programmes de santé et de sécurité, veuillez consulter le feuillet d'information sur la santé et la sécurité à la page Survol de la responsabilité d'entreprise du site Web de BCE.





Ceci est un extrait du
[Rapport de responsabilité
d'entreprise 2018 de BCE](#)

Recrutement et nouveaux talents

Pour continuer de réussir dans un marché très concurrentiel, il est important que l'environnement professionnel en constante évolution de Bell attire les meilleurs talents. Afin d'avoir accès aux meilleurs candidats potentiels, nous menons diverses initiatives qui contribuent à créer une communauté de chercheurs d'emplois par l'intermédiaire de notre site d'emploi et des médias sociaux, en mettant l'accent sur le recrutement de candidats de diverses origines représentatifs de notre clientèle et des communautés où nous exerçons nos activités.

En 2018, nous avons embauché plus de 12 500 nouveaux membres dans notre équipe, en grande partie grâce à nos initiatives élargies de recrutement dans les médias sociaux, qui ont attiré plus de 179 000 abonnés de LinkedIn et Twitter ainsi que plus de 844 000 abonnés de notre communauté de talents.

GRI 401-1

Nous continuons de nous concentrer sur l'embauche d'étudiants et de candidats en début de carrière. Tout au long de l'année scolaire, nous parrainons des initiatives de développement sur les campus et nous participons à plus de 50 activités étudiantes (comme des simulations d'entrevue, des compétitions de cas, des marathons de programmation et des séances de réseautage) afin de promouvoir le développement de carrière et l'établissement de relations. En tout, nous avons visité 25 universités au Québec, en Ontario et au Canada atlantique pour promouvoir nos possibilités d'emploi auprès des nouveaux diplômés, tout en mettant l'accent sur le recrutement de candidats dans le cadre du Programme du leadership des nouveaux diplômés de Bell. Ce programme primé est l'une des plus importantes initiatives au Canada visant à aider les nouveaux diplômés à devenir les leaders de demain. Le Programme du leadership des nouveaux diplômés a produit 48 dirigeants de Bell en 2018, ce qui porte à 155 le nombre de dirigeants potentiels ayant pris part à ce programme depuis son lancement. En raison de ces efforts, Bell Canada a été désignée comme l'un des meilleurs employeurs pour les jeunes Canadiens.



En 2018, nous avons embauché
plus de 12 500 nouveaux membres



Ceci est un extrait du
[Rapport de responsabilité
d'entreprise 2018 de BCE](#)

Bell participe au programme Embauchez un vétéran dans le but d'aider les vétérans et les réservistes canadiens, ainsi que leurs conjoints, à trouver un emploi. Bell embauche en priorité les vétérans canadiens qualifiés dans tous ses secteurs d'activité, poursuivant ainsi une longue et fière tradition de soutien envers les hommes et les femmes des Forces armées canadiennes. De plus, tous les recruteurs de Bell reçoivent une formation dans le but de faciliter le transfert des compétences des vétérans, de percevoir les avantages d'embaucher un vétéran et d'aider les spécialistes en recrutement à soutenir les vétérans et les réservistes tout au long du processus de recrutement. Depuis la création du programme en 2013, Bell a embauché plus de 350 vétérans et conjoints de vétérans. Bell est fière de soutenir le Fonds Bell La patrie gravée sur le cœur depuis 2010 et d'être le commanditaire présentateur du dîner hommage annuel La patrie gravée sur le cœur à Toronto, le plus important événement de collecte de fonds à l'appui des militaires canadiens.

En 2018, notre équipe a aussi participé à des salons de l'emploi de communautés diversifiées, souvent à titre de commanditaire. On compte parmi ces événements, les réceptions de recrutement organisées par Lime Connect à l'intention des étudiants et des professionnels d'expérience ayant un handicap. Nous sommes également fiers de faire équipe avec LeanIn Canada, un réseau de professionnelles qui s'entraident dans le but de mener des carrières épanouissantes, tout en favorisant l'égalité hommes-femmes au travail. Dans le cadre de notre stratégie de diversité et d'inclusion, nous demandons aux candidats de s'auto-identifier afin de nous permettre de repérer plus facilement les personnes qualifiées et d'assurer une représentation diversifiée au sein de notre effectif.

Après leur embauche, il est essentiel que les nouveaux membres de l'équipe vivent une expérience d'intégration positive afin d'optimiser leur productivité et leur sentiment d'appartenance le plus rapidement possible. Notre programme « Bienvenue à Bell » est conçu pour aider les nouveaux employés à sentir qu'ils font partie de l'équipe et disposent des ressources dont ils ont besoin pour démarrer leur carrière du bon pied, en leur fournissant des renseignements sur la stratégie, les personnes-ressources, les clients, la culture et les procédures.



Notre programme « Bienvenue à Bell » est conçu pour aider les nouveaux employés à sentir qu'ils font partie de l'équipe et disposent des ressources dont ils ont besoin