

# Le respect en milieu de travail et droits de la personne

---

## Respect et professionnalisme en milieu de travail

Dans le but de faire des efforts pour promouvoir un environnement sain, sécuritaire et professionnel, Bell a créé un site intranet dédié à l'éthique et au respect en milieu de travail où les utilisateurs peuvent obtenir de l'information sur les façons d'aider à :

- Favoriser des relations plus profondes et plus productives en milieu de travail
- Comprendre les rôles et les processus à suivre en cas d'incivilité, de conflit ou de violence/harcèlement
- Trouver des outils de soutien liés à la prévention, comme le Guide de civilité et le Guide de gestion de conflit à l'intention des leaders, et d'autres outils de soutien à la résolution de conflit
- Trouver des moyens de signaler les incidents d'incivilité, de conflit ou de violence potentielle en milieu de travail, y compris l'accès à un formulaire de plainte normalisé et à un canal de dénonciation anonyme
- Obtenir du soutien, y compris du soutien psychologique, notamment par l'intermédiaire de notre Programme d'aide aux employés et à la famille
- Sensibiliser les gens au moyen de programmes de formation en ligne et d'ateliers face à face pour tous les membres de l'équipe et les leaders afin de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour désamorcer les situations d'incivilité, de conflit et de prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail

# Respect des droits de la personne

Depuis 2006, Bell est signataire du **Pacte mondial des Nations Unies**, une initiative volontaire fondée sur les engagements du chef de la direction à mettre en œuvre dix principes universels de développement durable.

## POURQUOI C'EST IMPORTANT GRI 103

Les droits de la personne en milieu de travail sont des valeurs clés dans notre société, tout comme l'équité, la dignité, l'égalité et le respect. Elles sont un moyen important de protection pour nous tous. Tout le monde a le droit de travailler dans un environnement exempt d'intimidation, de harcèlement, de discrimination et de violence. Les employeurs doivent être conscients de leurs responsabilités pour s'assurer que l'environnement de travail ou la culture du milieu de travail ne sont pas sexuellement ou racialement hostiles.

## CE QUE NOUS FAISONS

Bell se conforme à toutes les lois applicables et respecte les droits de la personne reconnus à l'échelle internationale, partout où elle exerce ses activités. Le respect des droits de la personne réduit un certain nombre de risques et de coûts pour Bell, notamment en offrant à nos employés un environnement de travail équitable et accessible, en augmentant notre capacité d'attirer et de fidéliser les membres de l'équipe, de fidéliser la clientèle à nos produits et services, de reconnaître la marque, de protéger notre permis social d'exploitation, de réduire l'exposition à la responsabilité civile et à des actions punitives par les investisseurs et les partenaires.

Ces principes sont dérivés de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et de la Convention des Nations Unies contre la corruption. Deux principes traitent des droits de la personne :

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de la personne;



WE SUPPORT

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de la personne.

Les actes de harcèlement et de violence en milieu de travail peuvent se produire sur la base de préjugés, de partis pris ou de fausses conceptions associées aux caractéristiques personnelles d'un membre de l'équipe telles que la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'état matrimonial, le statut familial, les caractéristiques génétiques, l'invalidité ou tout autre motif interdit mentionné dans les lois en vigueur en matière de droits de la personne.

Bell soutient les droits de la personne en créant un milieu de travail sûr, inclusif, équitable et accessible où tous les membres de l'équipe se sentent valorisés, respectés et soutenus pour atteindre leur plein potentiel. Nos politiques vont au-delà des exigences légales minimales liées aux droits de la personne et prévoient l'affectation de ressource pour soutenir les droits de tous les membres de l'équipe à l'intérieur et à l'extérieur du milieu de travail. En outre, nous avons mis en place une politique sur la violence familiale qui décrit les processus et les options en matière de sécurité offerts pour protéger la santé et la sécurité des membres de l'équipe.

---

### **Politiques de Bell et engagement public**

Bell tient compte de la Charte internationale des droits de l'homme et des principales conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) lorsqu'elle adopte les meilleures pratiques en matière de droits de la personne tout en s'assurant qu'elle se conforme également aux lois canadiennes sur les droits de la personne. Bell a adopté des politiques servant d'engagement à s'acquitter de sa responsabilité de respecter les droits de la personne, approuvées par notre conseil d'administration ou l'équivalent.

- Nos politiques stipulent les attentes de l'entreprise en matière de droits de la personne des membres de l'équipe, de nos partenaires d'affaires et de ceux qui sont directement liés aux activités, aux produits ou aux services de l'entreprise.
- Ces politiques sont communiquées à ces parties par divers canaux, selon la partie. Les canaux incluent notre site intranet, notre Code de conduite, notre formation obligatoire (à suivre tous les deux ans), divers webinaires sur l'inclusion et la promotion de la diversité,

et une exigence contractuelle selon laquelle nos partenaires d'affaires demandent à leurs employés de passer en revue notre Code de conduite des fournisseurs.

- Notre Code de conduite est accessible publiquement sur [BCE.ca](https://www.bce.ca)

Notre **Code de conduite** exige que chaque membre de l'équipe démontre qu'il respecte et valorise nos différences uniques : culture, origine ethnique, identité de genre, expression de genre, âge, religion, invalidité, orientation sexuelle et autres motifs protégés en matière de droits de la personne. Nous avons mis en place de solides processus pour soutenir les demandes d'accommodement en raison de besoins médicaux, familiaux ou religieux. Notre **Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail** soutient également les efforts de Bell visant à favoriser un milieu de travail sûr, respectueux, diversifié et inclusif, ainsi qu'à prévenir et à résoudre efficacement les incidents de harcèlement et de violence qui peuvent survenir, y compris ceux qui sont fondés sur les droits de la personne, et à offrir du soutien aux personnes qui pourraient avoir participé à de tels incidents.

Nous fournissons aux membres de l'équipe de l'information sur le processus d'accommodement, les rôles et les responsabilités de chaque intervenant et d'autres outils conçus pour respecter notre engagement à l'égard des droits de la personne. Les membres de l'équipe peuvent également demander des accommodements médicaux en milieu de travail au moyen d'un outil en ligne. Depuis son lancement en 2017, plus de 1 060 membres de l'équipe ont accédé à cet outil pour soumettre une demande d'accommodement médical.

Les chefs d'équipe sont encouragés à soutenir les membres de l'équipe dans le cadre d'accommodements informels grâce aux outils appris dans le cadre de la formation obligatoire sur le leadership en santé mentale. Nous comprenons que le programme Gérer la santé mentale en milieu de travail comprend l'élaboration et la mise en œuvre d'accommodements appropriés qui favoriseront un équilibre entre les besoins du membre de l'équipe et les exigences de l'entreprise. Un comité des accommodements de l'entreprise traite les cas plus complexes. La promotion des accommodements et leur intégration à la culture de notre entreprise sont également essentiels pour assurer un retour au travail réussi après un congé d'invalidité. De plus, le processus d'accommodement est officiellement intégré aux conventions collectives applicables aux membres syndiqués de notre équipe.



Nous exerçons également une influence par la gestion de la chaîne de valeur. En raison de la prolifération des ressources d'approvisionnement et de distribution, les entreprises doivent être à l'affût d'éventuels enjeux liés aux droits de la personne, aussi bien en amont qu'en aval. Pour régler ce problème, Bell a mis en place un Code de conduite des fournisseurs depuis 2007 et l'a mis à jour en 2020. Par ailleurs, l'entreprise a inclus dans son processus d'achat des mesures destinées à éviter les minéraux de conflit qui financent ou soutiennent des groupes armés.

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

La vérification des processus visant à protéger les droits de la personne en milieu de travail vise à vérifier que Bell ne cause pas ou ne contribue pas à des impacts négatifs sur le plan des droits de la personne dans le cadre de ses propres activités et de ses propres pratiques de travail et d'emploi, comme c'est le cas à titre de producteurs, de fournisseurs de services et d'employeurs, par exemple.

## Soutenir les droits de la personne

Bell est une organisation socialement responsable qui souhaite soutenir la promotion des droits de la personne dans notre sphère d'influence, particulièrement de manière stratégique dans le cadre de nos activités principales. Une attention particulière est portée aux droits des groupes sous-représentés.

L'initiative Bell Cause pour la cause, lancée en septembre 2010, est la plus importante initiative d'entreprise consacrée à la santé mentale, avec un engagement de plus de 155 millions \$ d'ici 2025. L'initiative Bell Cause pour la cause vise à inciter les Canadiens à passer à l'action afin de créer des changements positifs en santé mentale grâce à une stratégie fondée sur quatre piliers clés : lutte contre la stigmatisation, amélioration de l'accès aux soins, soutien à des programmes de recherche de classe mondiale et meilleures pratiques dans le domaine de la santé mentale au travail.

En plus de transformer le paysage du financement en santé mentale au Canada, Bell Cause pour la cause contribue à changer les attitudes et les comportements qui y ont trait



et encourage les Canadiens à agir pour apporter des changements positifs. Pour en savoir plus sur Bell Cause pour la cause, visitez notre [site Web](#).

En plus de la santé mentale, Bell a adopté une position ferme contre la discrimination et l'injustice sociale. Nous sommes engagés à prendre les mesures significatives qui sont nécessaires pour lutter contre les répercussions du racisme systémique sur les personnes noires, autochtones et de couleur dans notre entreprise et nos communautés.

Dans le cadre de cet engagement, nous avons mis en place un fonds de cinq millions de dollars, le Fonds diversité Bell Cause pour la cause. Le Fonds diversité vise à soutenir la santé mentale et le bien-être au sein des communautés noires, autochtones et de couleur du Canada.

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

*Si cette fiche d'information contient des déclarations prospectives, y compris, sans s'y limiter, sur nos perspectives commerciales, plans, objectifs, priorités stratégiques, engagements, ainsi que d'autres déclarations qui ne renvoient pas à des faits historiques, ces déclarations ne représentent pas une garantie de la performance ni des événements futurs, et nous mettons en garde le lecteur contre le risque que représente le fait de s'appuyer sur ces déclarations prospectives. Les déclarations prospectives sont l'objet de risques et d'incertitudes et reposent sur des hypothèses donnant lieu à la possibilité que les résultats ou les événements réels diffèrent de façon significative des attentes exprimées ou sous-entendues dans ces déclarations prospectives. Se reporter au plus récent 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.*