

# Membres de l'équipe

Ceci est un extrait du  
Rapport de responsabilité  
d'entreprise 2019 de BCE



# Expertise et engagement

Pour satisfaire à nos impératifs stratégiques, nous comptons sur l'expertise et l'engagement 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 permettant 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.

## POURQUOI C'EST IMPORTANT GRI 103

Nous croyons sincèrement que chacun mérite un environnement de travail respectueux, positif, professionnel et gratifiant. En outre, les activités du secteur des télécommunications au Canada sont fortement réglementées par le gouvernement fédéral, notamment en ce qui a trait aux relations de travail, aux droits de la personne et au droit à la vie privée. Investir dans notre équipe et soutenir son engagement constitue un impératif stratégique tout simplement parce que c'est rentable pour nos employés et pour l'entreprise. L'équipe de Bell joue un rôle déterminant dans le succès de notre entreprise en nous permettant de réaliser notre objectif de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde, tout en améliorant la vie des communautés partout au pays. Pour Bell, les plus de 52 000 membres de son équipe sont un facteur clé de différenciation avec la concurrence dans un marché dynamique en rapide évolution.

## CE QUE NOUS FAISONS

Nous sommes résolus à constituer un effectif qui reflète la diversité des communautés où nous exerçons nos activités, et à nous assurer que chaque membre de l'équipe a la possibilité de réaliser son plein potentiel. Nos programmes d'engagement bien établis, qui intègrent des initiatives en matière de diversité et de santé mentale, sont mis en œuvre d'un océan à l'autre.

Ceci est un extrait du [Rapport de responsabilité d'entreprise 2019 de BCE](#)

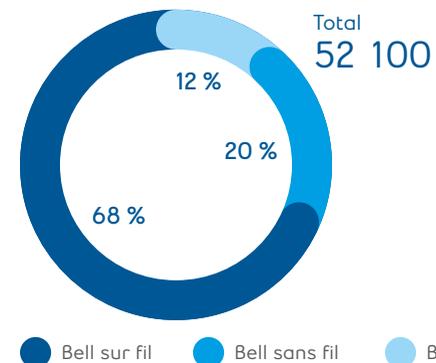
Active dans de nombreux secteurs, Bell offre aux membres de son équipe de multiples occasions de poursuivre des carrières enrichissantes. Bell est dédiée à maintenir une culture de haute performance et à soutenir avec vigueur la diversité de son équipe, les possibilités de formation continue, les initiatives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

## Notre équipe GRI 102-7

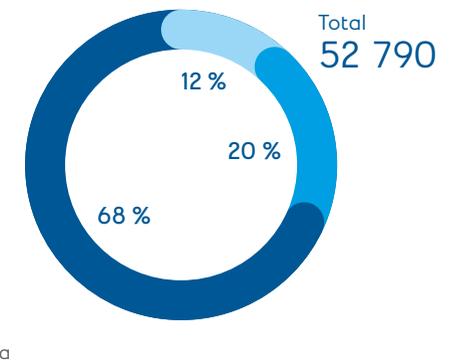
À la fin de 2019, notre équipe comptait 52 100 employés, ce qui représente une diminution de 690 employés par rapport à la fin de 2018. Cette diminution découle principalement des départs naturels, des départs à la retraite et des réductions d'effectifs; toutefois, elle a été partiellement contrebalancée par des embauches dans les centres d'appels<sup>1</sup>.

En date du 31 décembre 2019, environ 42 % des employés de BCE étaient syndiqués.

Nombre d'employés de BCE en 2019



Nombre d'employés de BCE en 2018



1. Le taux de roulement et de départ à la retraite se chiffrait à 11,8 % en 2019. Ce taux exclut tous les employés temporaires.

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

## Contexte des normes d'emploi au Canada

Presque toutes nos activités d'exploitation et 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. De plus, l'ensemble du personnel des immeubles de CTV News, ainsi que ses directeurs des nouvelles, ses producteurs, ses rédacteurs et ses journalistes suivent le [Code de déontologie journalistique](#) de l'Association des nouvelles radio, télévision et numériques, qui détaille l'obligation de suivre rigoureusement le code de conduite de l'Association des nouvelles radio, télévision et numériques

et le [Code de déontologie de l'association canadienne des radiodiffuseurs](#), qui établissent mutuellement les règles d'impartialité s'appliquant au processus de collecte d'informations. GRI 102-16, 205-2

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.

Ceci est un extrait du  
[Rapport de responsabilité  
d'entreprise 2019 de BCE](#)

## 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. Les membres de l'équipe peuvent aussi désormais présenter une demande d'accommodement médical en milieu de travail au moyen d'un outil d'admission en ligne, qui améliore l'expérience utilisateur.



## 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 et du harcèlement](#) 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 102-16, 205-2, 415-1

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. Depuis son lancement, cette formation a été suivie par plus de 45 000 membres de l'équipe.

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 en la matière. Le programme comprend un atelier de trois heures. En 2019, près de 2 400 cadres avaient suivi la formation avec succès.

**En 2019, près de 2 400 cadres avaient suivi avec succès le programme de formation en leadership.**

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 qui a été consulté plus de 12 000 fois depuis son lancement. À la fin de 2019, plus de 3 700 membres avaient téléchargé le « Guide de civilité » et environ 2 400 cadres avaient consulté le « Guide de gestion de conflit à l'intention des leaders ». Pour en savoir plus à ce sujet, se reporter au feuillet d'information [Éthique et milieu de travail respectueux](#) sur notre site Web.

### Résolution des plaintes à l'interne

Bell offre aux membres de son équipe de nombreux moyens pour signaler un incident d'incivilité, conflictuel ou violent en milieu de travail, notamment 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. Lorsque c'est possible et approprié, un soutien structuré est également offert aux membres de l'équipe pour les aider à trouver une solution aux conflits ou aux plaintes dans le cadre d'un processus de médiation interne.

### 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. En 2019, Bell a poursuivi ses investissements importants visant le personnel, les processus et la technologie afin de protéger les renseignements confidentiels dans le contexte de l'évolution des menaces à la cybersécurité. Bell fournit à son équipe des renseignements pertinents sur la protection de la vie privée, et l'ensemble de ses politiques sur la vie privée et ressources ont été centralisées dans la section de son site Web interne 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 mis à jour l'information sur notre site intranet qui définit clairement les rôles, les processus et la formation ainsi que d'autres aspects. Les membres peuvent aussi 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, consultez les sections du présent rapport intitulées Clients et Communauté, économie et société.

Ceci est un extrait du [Rapport de responsabilité d'entreprise 2019 de BCE](#)

## Diversité et inclusion

Chez Bell, nous ne nous contentons pas d'accepter la différence : nous la célébrons. 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 à l'image de la diversité des communautés que nous servons, en nous engageant à ce que chaque membre de l'équipe ait l'occasion de réaliser son plein potentiel.

### POURQUOI C'EST IMPORTANT GRI 103

Les organisations qui ont des programmes intégrés de diversité et d'inclusion sont en mesure de favoriser l'innovation et la créativité des membres de leur équipe, d'élargir le bassin des talents et d'accroître la satisfaction des membres de leur équipe. Ces programmes peuvent se traduire par une hausse de la rentabilité et une diminution des coûts, tout en augmentant l'engagement des membres de notre équipe.

### CE QUE NOUS FAISONS

Nous avons mis en place des programmes de diversité et d'inclusion partout au pays. Nous avons établi des objectifs et pris des engagements publics. Nous faisons le suivi de notre performance en la matière et présentons des rapports à ce sujet.

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 14 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 avec nos objectifs de diversité et d'inclusion.

Ceci est un extrait du  
[Rapport de responsabilité  
d'entreprise 2019 de BCE](#)

## 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 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 fixé 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, du génie 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. En 2019, nous avons mis en place des tableaux de bord standardisés pour les unités d'affaires afin d'offrir aux cadres supérieurs des outils libre-service et leur permettre de surveiller la représentation des groupes cibles décrits plus haut. De plus, nous avons fourni à notre équipe d'acquisition des talents des tableaux de bord de recrutement offrant un aperçu mensuel des embauches de talents diversifiés.

Dans le cadre de nos efforts de développement de nos futures initiatives 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. Parallèlement aux résultats de notre enquête auprès de l'équipe de Bell, nous avons analysé les commentaires obtenus dans le cadre de ces consultations afin d'améliorer continuellement l'orientation et les mesures stratégiques. Nous recherchons et adoptons des pratiques exemplaires en matière d'adaptation et d'inclusion du milieu en travail.

Dans les années à venir, nous prévoyons continuer sur la lancée de notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion fondée sur l'établissement d'objectifs concrets et l'intégration de pratiques de leadership inclusives dans l'ensemble des processus de Bell.

## Résultats en 2019

Grâce à notre stratégie de diversité et d'inclusion et au taux élevé d'identification volontaire de 81 %, 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 de l'effectif GRI 405-1

(en %)

Groupes d'employés	EFFECTIF					HAUTE DIRECTION <sup>1</sup>				
	DMT 2018 <sup>2</sup>	2019 <sup>4</sup>	2018	2017	2016	DMT 2018 <sup>2</sup>	2019 <sup>4</sup>	2018	2017	2016
Femmes	38	<b>33</b>	32	33	34	28	<b>32</b>	29	30	29
Membres de minorités visibles <sup>3</sup>	24	<b>21</b>	19	19	20	12	<b>10</b>	8	9	9
Personnes ayant un handicap <sup>3</sup>	10	<b>4</b>	4	4	4	5	<b>2</b>	2	1	2
Autochtones <sup>3</sup>	3	<b>3</b>	2	2	2	3	<b>1</b>	1	1	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 2018. Les données sont communiquées à Bell par le gouvernement canadien et sont basées sur les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Il s'agit des renseignements les plus récents sur le sujet.

3. Les données pour ces catégories dépendent de l'auto-identification des employés à temps plein et à temps partiel dans le questionnaire sur la diversité de Bell.

4. En 2019, la méthode de calcul a été mise à jour pour accroître l'exactitude des données. La date de clôture a également été changée pour le 31 janvier 2020, pour coconcorde avec l'Avis d'assemblée annuelle des actionnaires 2020 et circulaire de procuration de la direction.

Ceci est un extrait du [Rapport de responsabilité d'entreprise 2019 de BCE](#)

En 2018, nous avons lancé 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. À la fin de 2019, 98 % des membres de l'équipe de haute direction avaient suivi le programme, et un plan de renforcement continu était prévu à l'intention des nouveaux dirigeants. Forts du succès de la formation pour les hauts dirigeants, nous avons élaboré une formation à l'intention des cadres intermédiaires, qui sera dispensée à compter de 2020. La formation vise à sensibiliser les cadres et à leur donner les moyens pour combattre les préjugés inconscients et ainsi créer un milieu de travail inclusif et accessible où tous se sentent valorisés, respectés et soutenus.

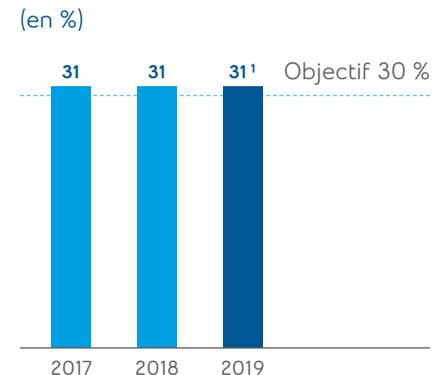
Nous soutenons également la diversité et l'inclusion au sein de notre équipe par plusieurs initiatives pour promouvoir l'inclusion et donner des moyens à nos groupes de ressources pour les employés, dont le réseau Les femmes chez Bell, le réseau pour les employés LGBT de Bell et le tout nouveau réseau des professionnels noirs de Bell, qui mettent l'accent sur des activités d'apprentissage et de réseautage. Nous travaillons sans cesse à sensibiliser davantage le personnel à l'échelle de l'entreprise et favorisons l'inclusion des membres de l'équipe qui font partie de groupes sous-représentés. Nous avons élaboré un Calendrier de l'inclusion pour souligner plus de 100 dates importantes dans diverses cultures ainsi que des célébrations inclusives. Nous avons reconnu officiellement des initiatives de sensibilisation importantes, 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.

En 2019, afin de souligner notre engagement en faveur de l'inclusion, nous avons créé et partagé une vidéo d'entreprise à laquelle ont participé 60 membres de l'équipe de partout au Canada. Des témoignages percutants de membres de l'équipe ont confirmé l'importance de créer un milieu de travail où les membres peuvent être eux-mêmes.

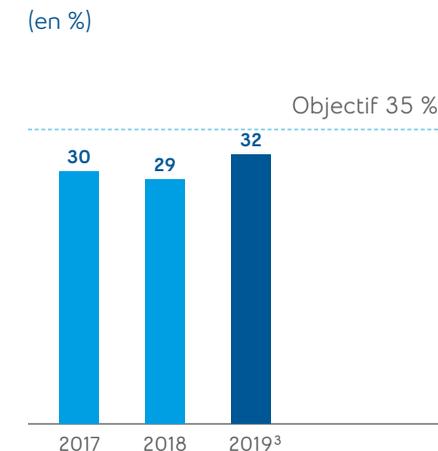
L'incidence de ces efforts soutenus se répercute dans les résultats du sondage annuel de l'équipe Bell : en 2019, 85 % des membres de l'équipe ont répondu positivement à la question où l'on demande si les gens de tous les horizons (culture, sexe, âge, religion, déficience, etc.) peuvent réussir dans l'entreprise.

Ceci est un extrait du [Rapport de responsabilité d'entreprise 2019 de BCE](#)

### Pourcentage de femmes parmi les administrateurs non dirigeants du conseil d'administration de BCE



### Représentation féminine à la haute direction<sup>2</sup>



1. À la suite de l'assemblée annuelle des actionnaires de BCE 2020, la représentation des femmes a temporairement diminué pour s'établir à 29 %. Cette diminution temporaire est le résultat de la nomination d'un administrateur masculin pour favoriser une transition harmonieuse et assurer un équilibre approprié de compétences, d'expertise et d'expérience dans le cadre du renouvellement du conseil d'administration en prévision du départ à la retraite de trois administrateurs masculins à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2021. Le conseil d'administration de BCE demeure engagé à respecter son objectif selon lequel chaque sexe représente au moins 30 % des administrateurs ne faisant pas partie de la direction d'ici la fin de 2021.
2. Vice-présidentes et postes supérieurs
3. Méthode de calcul mise à jour pour accroître l'exactitude des données de 2019. Date de clôture changée pour le 31 janvier 2020 pour concorder avec la Circulaire de procuration de la direction de BCE. Aucun retraitement pour 2017 et 2018.

## 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).

De plus, en 2019, le Réseau des femmes exécutives (RFE) a nommé deux membres de l'équipe Bell dans son palmarès des 100 femmes les plus influentes.

- Melissa Grelo, co-animatrice de l'émission *The Social* diffusée par Bell Média, a reçu le prix de la catégorie des arts, des sports et du divertissement qui souligne sa vision, son leadership, sa polyvalence et son engagement envers les Canadiens et le secteur des médias.
- Mary Deacon, présidente de l'initiative *Bell cause pour la cause*, a reçu le prix de la catégorie « Trailblazers and Trendsetters », qui souligne l'innovation et l'avant-gardisme. L'idée novatrice de M<sup>me</sup> Deacon d'engager la conversation et de surmonter les préjugés liés à la maladie mentale a eu un effet remarquable et réel dans la vie de nombreux Canadiens.



**Melissa Grelo**  
Co-animatrice,  
*The Social*  
Prix de la catégorie  
des arts, des sports  
et du divertissement



**Mary Deacon**  
Présidente de  
l'Initiative en santé  
mentale de Bell  
Prix Trailblazers  
and Trendsetters  
et récipiendaire  
de l'Ordre du  
Canada en 2019



**Beverly Thomson**  
CTV News Channel  
Animatrice  
Récipiendaire de  
l'Ordre du Canada  
en 2019



**Mary Ellen Carlyle**  
Première  
vice-présidente, et  
directrice générale,  
Dome Productions  
Temple de la  
Renommée des  
télédiffuseurs  
sportifs



**Anna Silgado**  
Assistante à  
la haute direction,  
équipe réseaux  
Conseil des art  
de Mississauga



**Anuja Sheth**  
Vice-présidente,  
réseaux d'affaires et  
Bell Télé  
Les femmes en  
communications  
et technologies

Mary Deacon et Beverly Thomson, chef d'antenne à CTV News Channel, ont aussi reçu l'Ordre du Canada en 2019, la plus haute distinction au pays, qui souligne leurs accomplissements professionnels exceptionnels et leur apport à la communauté.

Toujours en 2019, Mary Ellen Carlyle, Première vice-présidente, et directrice générale de Dome Productions, a été nommée au Sports Broadcasting Hall of Fame, le temple de la renommée du secteur de la diffusion d'événements sportifs. M<sup>me</sup> Carlyle est la première Canadienne à y être intronisée et la seule femme à y avoir été admise en 2019.

Anna Silgado, adjointe de direction de notre équipe Réseau, a reçu en 2019 un prix décerné par le Conseil des Arts de Mississauga pour son travail dans la création [Artists in Momentum](#), un organisme qui fait la promotion de l'expression créative comme moyen de favoriser la santé mentale.

En septembre 2019, 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 a 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 2019, une marque de reconnaissance décernée aux employeurs qui montre l'exemple en créant un milieu inclusif où les personnes provenant de divers horizons se sentent valorisées.

Anuja Sheth, vice-présidente, Réseaux d'affaires - Bell TV, a été reconnue comme pionnière par [Les femmes en communications et technologie](#) dans le cadre du prix Excellence leadership 2019 de l'organisation. Faisant partie du réseau les femmes chez Bell, Anuja a été reconnue pour son mentorat auprès de femmes de tous les niveaux. Elle est également active dans la communauté, et encourage les jeunes filles à poursuivre une carrière dans des disciplines telles les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques.

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 Mediacorp 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, et elle a été désignée comme l'un des employeurs les plus favorables à la famille au Canada.

Bell est également fière d'avoir obtenu en 2019 deux prix dans le cadre du programme de prix nationaux d'excellence en recrutement sur les campus de TalentEgg. Nous avons reçu, pour une deuxième année consécutive, le prix spécial pour la responsabilité sociale en matière de recrutement, en reconnaissance de nos pratiques d'embauche et programmes d'accueil inclusifs, ainsi que le prix du programme de recrutement sur les campus de l'année, en reconnaissance du succès de notre stratégie de recrutement sur les campus. Bell était également finaliste dans les catégories de prix du meilleur site Web sur les carrières destiné aux campus, du meilleur programme de diplômés, du meilleur programme de stage/coop, de la meilleure stratégie de participation étudiante sur les campus, de la meilleure stratégie de marketing et de diffusion en recrutement et de la meilleure présence sur les médias sociaux.

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 2019 de BCE](#)

## Diversité des fournisseurs GRI 102-9

Chez Bell, nous favorisons aussi la diversité chez nos fournisseurs. En 2014, Bell a lancé un programme de diversité des fournisseurs en vue de promouvoir l'inclusion active dans la chaîne d'approvisionnement d'entreprises détenues et gérées par des femmes, des Autochtones, des personnes LGBT ou des membres d'autres minorités. La portée de ce programme a été élargie afin d'inclure des entreprises détenues et gérées par des vétérans et des personnes handicapées.

En 2015, notre équipe Approvisionnement a intégré la notion de diversité des fournisseurs à la stratégie de l'entreprise en matière de diversité et d'inclusion avec un appui important de la part du Conseil du leadership en matière de diversité. L'équipe Approvisionnement de Bell participe chaque année à au moins six événements de réseautage de l'industrie axés sur la diversité. Elle gère une base de données de fournisseurs certifiés accessible à tous les membres de son équipe, fait la promotion d'une vaste gamme de fournisseurs certifiés et encourage l'équipe à inviter une grande variété de fournisseurs à participer à plus d'activités de sélection.

Nous continuons d'adhérer aux principaux organismes canadiens qui offrent des certifications de diversité aux entreprises (détenues et gérées à 51 %), notamment Women's Business Enterprises (WBE), le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et membres de minorités (CAMSC) et la Canadian Gay and Lesbian Chamber of Commerce (CGLCC). Plus récemment, Bell est devenue membre de l'Inclusive Workplace & Supply Council of Canada (IWSCC), qui certifie que les entreprises sont détenues et gérées à 51 % par des vétérans ou des personnes handicapées.

Pour en savoir plus sur les méthodes de gestion de notre chaîne d'approvisionnement, consultez la section du présent rapport intitulée Communauté, économie et société.



Ceci est un extrait du [Rapport de responsabilité d'entreprise 2019 de BCE](#)

## Santé mentale au travail

Nous croyons que prendre soin de la santé mentale des membres de l'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 par le biais d'activités de communication. 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. GRI 103, 205-2

### Sensibilisation et communication

Le site Web [Bell Cause pour la cause](#) et la page intranet consacrée à la santé mentale et au mieux-être offrent aux membres un accès facile à des outils et à des ressources pour apprendre, participer et se tenir informés. En 2019, les membres de l'équipe ont accédé plus de 26 000 fois à notre intranet 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.

Bell offre aux membres de son équipe et à leurs familles des conseils d'experts sur de nombreux sujets liés à la santé et au mieux-être par l'intermédiaire de notre vidéothèque. Ces contenus sont présentés par des experts, des auteurs, des professeurs et des professionnels de la médecine de réputation internationale.

Depuis 2010, chaque année, nous mettons en œuvre plusieurs campagnes de sensibilisation en santé mentale. En 2019 seulement, plus de 9 800 personnes (membres de l'équipe et autres) ont participé à nos activités internes, portant sur la santé mentale.

Ceci est un extrait du [Rapport de responsabilité d'entreprise 2019 de BCE](#)

### 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 2019, les membres de l'équipe de Bell ont visionné 15 170 vidéos sur la santé et le bien-être.**

### Formation des membres de l'équipe

En 2019, 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.

## Formation des dirigeants

Notre équipe de direction joue un rôle clé dans tout changement de culture. En 2019, nous les avons donc encouragés à suivre les deux premiers 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 gestionnaires 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 » (facultatif) : 16 600 membres de l'équipe
- Leadership en santé mentale au travail Module 1 (obligatoire) : 12 000 cadres
- Leadership en santé mentale au travail Module 2 (obligatoire) : 7 000 cadres
- Leadership en santé mentale au travail Module 3 (facultatif) : 1 700 cadres.

## Formation en santé mentale à l'extérieur de Bell

Dans nos efforts pour promouvoir des pratiques favorisant la santé mentale partout au Canada, nous avons travaillé avec notre fournisseur du PAEF et l'Université Queen's pour mettre au point notre programme Leadership en santé mentale au travail<sup>MD</sup>, premier programme de formation en santé mentale en milieu de travail de certification

universitaire au monde. Cette formation, offerte à toutes les entreprises et organisations canadiennes a attiré un grand nombre de participants partout au pays : depuis sa création, plus de 681 entreprises du Canada ont pris part à ce programme menant à l'obtention d'un certificat de l'Université Queen's.

Ceci est un extrait du [Rapport de responsabilité d'entreprise 2019 de BCE](#)

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

Notre PAEF est un outil très important dans la gestion des besoins généraux en santé des membres de l'équipe, y compris la prévention de la maladie. Depuis 2010, on observe une augmentation soutenue du taux d'utilisation des services du PAEF. En 2019, 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 191 % 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 2019, 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 191 % par rapport à 2010.**



## Autres services de soutien

Notre régime d'assurance maladie offre un montant pouvant aller jusqu'à 3 000 \$ par année pour des soins psychologiques aux membres de l'équipe Bell et à leurs personnes à charge. Par ailleurs, nous améliorons continuellement nos services de soutien par la mise en place de nouveaux programmes comme ceux qui sont décrits ci-après.

### Soutien en ligne en santé mentale

Dans le cadre des initiatives visant à offrir davantage de soutien psychologique, les membres de l'équipe de Bell ainsi que leurs conjoints et leurs personnes à charge ont maintenant accès à des thérapies cognitivo-comportementales offertes en ligne. Ce type de thérapie est destiné aux personnes qui vivent un stress intense ou post-traumatique, de l'anxiété ou de la dépression ou qui ont des idées noires ou encore d'autres problèmes de santé mentale fréquents. Ce service abordable et facile

d'accès (sans déplacement ni rendez-vous) est particulièrement utile aux employés et aux membres de leur famille qui sont à l'aise avec la technologie, qui vivent dans des endroits reculés, qui ont peu de temps libre ou qui préfèrent une interaction numérique à une rencontre en personne. Selon notre rapport de performance de 2019, plus de 75 % des participants à ce type de thérapie ont expérimenté une réduction de la gravité de leurs symptômes une fois le programme achevé.

### Prévention du suicide et guides d'intervention

Selon Statistique Canada, le suicide est la deuxième cause de décès chez les jeunes et les jeunes adultes (de 15 à 34 ans) et la troisième cause chez les adultes âgés de 35 à 44 ans. En outre, 11,8 % des Canadiens ont indiqué avoir eu des pensées suicidaires au cours de leur vie.

Les membres de l'équipe et la direction de Bell ont exprimé le besoin d'être mieux outillés pour pouvoir réagir si un collègue ou un membre de l'équipe exprime des intentions suicidaires. En 2019, en collaboration avec des experts de Suicide Action Montréal, du Toronto Distress Center et de notre fournisseur du PAEF, nous avons

élaboré des protocoles de prévention du suicide qui fournissent des conseils sur la façon d'agir lors de différentes situations de crise. La direction et les conseillers en RH sont maintenant mieux outillés et disposent de guides pratiques sur la façon de gérer les intentions suicidaires, les tentatives de suicide et les pertes par suicide. Nous avons aussi élaboré un schéma des étapes à suivre à l'intention des membres de l'équipe de Bell afin de les guider sur ce qu'ils doivent faire si un collègue exprime des intentions suicidaires. Les commentaires reçus sur ces protocoles ont été très positifs et les utilisateurs ont l'impression d'y trouver tout ce qu'il est essentiel de savoir pour faire face à ces situations difficiles.

Ceci est un extrait du  
[Rapport de responsabilité  
d'entreprise 2019 de BCE](#)

## Santé physique

Au cours des dernières années, nous avons intégré à nos campagnes de santé mentale en milieu de travail la promotion de la santé physique comme un aspect important de la prévention, car nous avons compris que l'activité physique régulière peut avoir une incidence positive importante sur la santé mentale, le niveau d'énergie et le bonheur. En mai 2019, nous avons organisé le défi Marche pour ta santé, un défi sportif dédié au mieux-être. Plus de 2 800 membres de l'équipe ont participé et fait ensemble plus de 568 millions de pas, soit 13 % de plus que notre objectif d'entreprise de 500 millions de pas. Ce défi a favorisé la motivation personnelle, l'esprit de compétition amicale et les interactions sociales avec les collègues. Le taux de satisfaction enregistré s'est établi au-delà de 95 %.

Toujours en 2019, nous avons modifié les rabais offerts aux membres de l'équipe de Bell dans les salles de conditionnement physique. Diverses salles de conditionnement physique ont été sélectionnées (traditionnelles, familiales, formule « boot camp ») afin d'offrir des possibilités dans plus d'emplacements. Bell continue notamment de promouvoir le partenariat avec les centres GoodLife Fitness ayant des emplacements dans plusieurs villes canadiennes. Près de 5 000 employés et les membres de leurs familles profitent de notre rabais d'entreprise. Les membres de l'équipe peuvent aussi bénéficier des installations et de divers services de conditionnement physique offerts sur de nombreux lieux de travail de Bell.

## Programme de retour au travail

Notre programme de retour au travail a été largement reconnu pour son excellence et continue d'obtenir des résultats prometteurs en ce qui concerne la réduction des taux de rechute et de retour en congé de maladie. Les taux de rechute (dans un délai d'un mois) et de retour en congé de maladie (dans un délai d'un an) liés à la santé mentale ont respectivement diminué de 50 % et de 25 % depuis 2010.

## 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.

Pour en savoir plus sur les [13 facteurs psychologiques](#) qui ont un effet important sur la santé des organisations et le bien-être des employés, consultez le feuillet d'information sur la [Santé mentale au travail](#) sur notre site Web.

Ceci est un extrait du [Rapport de responsabilité d'entreprise 2019 de BCE](#)

## Formation et perfectionnement

Nous offrons à tous les membres de l'équipe un large éventail de formations, notamment des séances d'accueil à l'échelle de l'entreprise en fonction de chaque rôle, ainsi que des apprentissages autodirigés pour le développement personnel et professionnel. Le programme de formation comprend des parcours de formation et des recommandations ciblés pour aider les membres à développer leur plein potentiel et acquérir des compétences pour suivre l'évolution du secteur et ainsi atteindre leur potentiel de leadership et leurs objectifs de carrière. GRI 404-2

Permettre aux membres de notre équipe d'apprendre et de se perfectionner continuellement est un puissant levier à l'appui de notre impératif stratégique d'investir dans notre équipe et de soutenir son engagement. En 2019, nous avons investi plus de 22 millions \$ dans des solutions de formation, des partenariats et des cours pertinents, actuels, novateurs et axés sur l'avenir afin de contribuer davantage à la réussite de l'entreprise et à l'élaboration et à la réalisation des objectifs des employés.

### Formations obligatoires

Par l'entremise de notre système de gestion de la formation, nous offrons des cours obligatoires à l'échelle de l'entreprise qui portent sur le respect des politiques d'entreprise et les pratiques attendues en milieu de travail. En 2019, nous avons révisé tous nos cours obligatoires afin de les rendre plus accessibles et optimisés pour tous les types d'écrans, y compris les appareils mobiles et les tablettes. Il est donc plus facile pour les membres de suivre les modules essentiels qui portent sur nos politiques et nos valeurs d'entreprises, comme le respect et les comportements éthiques. Nous avons mis à jour et amélioré le contenu de nos formations Soyez prudent et Respect en milieu de travail afin de favoriser davantage le bien-être de nos employés en mettant l'accent sur les mesures préventives et la marche à suivre en cas d'incident.

Pour en savoir plus sur les formations que doivent obligatoirement suivre les membres de notre équipe, veuillez consulter la fiche d'information sur l'[Apprentissage et le développement](#) sur notre site Web.

### Apprentissage autodirigé

En 2019, notre catalogue de contenus s'est enrichi, passant de 13 000 à 15 000 cours axés sur la formation professionnelle, la créativité et les technologies, offerts par des experts de l'industrie en vue d'aider les membres à acquérir et perfectionner leurs compétences. Plus de 35 nouveaux cours ont été ajoutés chaque semaine. Depuis 2018, notre catalogue de cours en français a doublé. Nous avons observé une hausse de 115 % des utilisateurs actifs, et la participation a augmenté de 490 % pour diverses formations professionnelles, générales et techniques. Les participants peuvent accéder aux cours en ligne sur leur ordinateur ou sur leur appareil mobile et ont la possibilité de télécharger le contenu pour le visionner même lorsqu'ils sont hors ligne, au moment qui leur convient.

Par ailleurs, notre plateforme d'apprentissage continue d'évoluer et devient plus accessible et plus facile à utiliser. Les changements apportés récemment à l'interface comprennent des icônes visuelles qui permettent de trouver différents contenus, des filtres personnalisés en fonction des recommandations en matière d'apprentissage personnalisé et des messages contextuels qui s'affichent pour informer les membres des nouveaux cours offerts. Les membres peuvent aussi se joindre à des groupes d'apprentissage adaptés dans notre communauté de collaboration, afin de socialiser et d'interagir avec d'autres membres, ce qui favorise les liens au sein de notre entreprise.



Ceci est un extrait du [Rapport de responsabilité d'entreprise 2019 de BCE](#)

## Formation axée sur les rôles

En 2019, plus de 12 000 membres du personnel de première ligne affecté aux ventes et au soutien ont répondu à 8 millions de questions d'apprentissage dans le cadre de plus de 550 000 séances de formation, ce qui s'est traduit par un accroissement de 15 % des connaissances dans tous les domaines d'apprentissage sur la plateforme. Au sein de notre département des ventes au détail, 95 % des membres du personnel des ventes ont ouvert en moyenne 15 sessions par mois, ce qui crée une véritable culture fondée sur la formation.

## Assistance-éducation et certifications

Bell offre un large éventail de certifications, notamment les certifications techniques de Microsoft, les certifications en gestion de produits et de projets, les certifications d'analyste d'affaires, ainsi que les certifications propres à nos unités d'affaires. De plus, les membres peuvent bénéficier de notre Programme d'assistance-éducation pour poursuivre des études dans des établissements d'éducation externes.

## Apprentissage et développement

Chez Bell, nous soutenons l'apprentissage et le développement en offrant de la formation, des outils et des ressources pour aider à améliorer les compétences, les comportements et la performance des membres de l'équipe.

## 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. En 2019, Bell a parrainé le congrès mondial sur le leadership d'IWF qui s'est tenu à Toronto, en Ontario.

Pour en savoir plus sur les différents sujets d'intérêt sur cette page, veuillez consulter le feuillet d'information sur l'[Apprentissage et le développement](#) sur notre site Web.



Ceci est un extrait du [Rapport de responsabilité d'entreprise 2019 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.

Dans le cadre de 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. Notre processus contribue au développement de tous les membres de notre équipe et permet de faire le lien entre leurs objectifs personnels et les six impératifs stratégiques de l'entreprise. Il met l'accent sur le fait que l'établissement d'objectifs, les évaluations de mi-année et l'évaluation de fin d'année, ainsi que les dialogues constructifs et continus entre les cadres et les membres de l'équipe tout au long de l'année sont essentiels pour obtenir les résultats ciblés et favoriser la croissance et le développement.

L'alignement fait partie des critères essentiels que nous mesurons lors du sondage annuel auprès de l'équipe. Ce critère important consiste à arrimer les objectifs personnels à ceux des cadres pour que les membres voient de quelle manière leur travail contribue à la réussite globale. Cela favorise l'engagement personnel et stimule le rendement de l'entreprise.

Nous avons défini un modèle d'avancement professionnel selon lequel les membres sont maîtres de leur parcours professionnel. Les cadres s'assurent que des discussions sur le parcours professionnel ont lieu et permettent de se pencher sur le rendement et la planification de la carrière de chacun, la prise de nouvelles responsabilités et l'établissement d'objectifs précis et mesurables qui seront intégrés dans un plan de carrière individuel.

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. 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.

Nous encourageons aussi les membres de l'équipe à élaborer un plan de développement personnel qui les aidera à identifier un atout à consolider ou une compétence à perfectionner en fonction de leurs objectifs professionnels. Le plan de développement personnel les aide à définir les expériences dont ils ont besoin pour réaliser leurs aspirations professionnelles.

Ceci est un extrait du  
[Rapport de responsabilité  
d'entreprise 2019 de BCE](#)

## Planification de la relève

La réussite de notre planification de la relève est manifeste : en 2019, 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. Il s'agit de la deuxième année consécutive durant laquelle 100 % des promotions internes ont été accordées à des participants de ce programme.

En 2019, nous avons lancé des groupes Lean In Circle destinés à favoriser le développement des directrices et des hautes dirigeantes à fort potentiel. Il s'agit de groupes de femmes qui se réunissent toutes les quatre à six semaines pour s'entraider dans la poursuite de leurs objectifs et élargir leur réseau. Ces groupes reposent sur l'apprentissage entre pairs et s'intéressent à divers sujets, comme le leadership axé sur l'influence, la résilience et le sentiment d'accomplissement.

En 2019, nous avons pour une première fois identifié les dirigeants à fort potentiel parmi les directeurs. Nous avons élaboré et mis en œuvre un programme de développement axé sur les expériences aux échelons supérieurs afin de mettre en pratique et développer les capacités en matière de leadership, accroître la connaissance de soi et la présence du leadership, tout en établissant des réseaux et en augmentant les connaissances et la compréhension des divers aspects de l'entreprise.

Pour en savoir plus sur les diverses initiatives de développement à l'intention des membres de l'équipe, se reporter au feuillet d'information sur l'[Apprentissage et le développement](#) sur notre site Web.

# Engagement des membres de l'équipe

## Sondage de l'équipe

L'engagement de Bell envers les membres de l'équipe inclut de les écouter et de stimuler leur engagement. L'un des outils utilisés à cet effet 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, la communication, la reconnaissance, la confiance et le respect.

En 2019, nous avons poursuivi notre partenariat avec un fournisseur 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 2019, 83 % des membres de l'équipe ont participé au sondage. La note globale relative à l'engagement a atteint 73 %, et 78 % 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. Nos programmes de reconnaissance officiels reconnaissent la contribution des employés à trois niveaux : équipe immédiate, unité d'affaires et entreprise dans son ensemble. Le prix Bravo, qui représente le plus haut niveau de reconnaissance chez Bell, souligne les performances exceptionnelles des personnes et des équipes. 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.

Pour en savoir plus sur les programmes de reconnaissance, se reporter au feuillet d'information sur le [Programme de reconnaissance pour les employés](#) sur notre site Web.



Ceci est un extrait du [Rapport de responsabilité d'entreprise 2019 de BCE](#)

## Rémunération globale

Chez 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 parties prenantes. 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 prolongée et de courte durée ainsi que des régimes 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.

Ceci est un extrait du  
[Rapport de responsabilité  
d'entreprise 2019 de BCE](#)

## Avantages sociaux GRI 401-2, 401-3

La santé des membres de notre équipe et de leurs familles est l'une des priorités de Bell. Nous croyons qu'il est essentiel 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. Nos programmes axés sur la famille, dont nos programmes récemment bonifiés de congé de maternité et de congé parental, figurent parmi les plus généreux sur le marché. En particulier, il donne aux membres et à leurs personnes à charge le choix de privilégier un mode de vie sain en proposant des options bénéfiques pour la santé physique, mentale et financière.

Pour plus d'information à ce sujet, se reporter au feuillet d'information [Avantages, retraite et épargne](#) sur notre site Web.

Bell offre à ses frais des avantages à la plupart des membres permanents de son équipe, qui peuvent également acheter une variété d'avantages optionnels à des prix de groupe concurrentiels.

Pour combler une lacune importante dans l'accès à des soins médicaux primaires au Canada, celle-ci représentant une source importante de stress pour plusieurs membres de l'équipe, au Canada, Bell offre maintenant un accès gratuit et confidentiel

à des médecins et d'autres professionnels des soins de santé par l'entremise d'un nouveau programme de soins de santé virtuels accessible en ligne. Le programme offre la possibilité de consulter, en tout temps et de façon confidentielle, un médecin ou une infirmière dans le cadre d'une consultation vidéo en ligne sécurisée accessible au moyen d'un téléphone intelligent, d'une tablette ou d'un ordinateur. Les services suivants sont offerts :

- Consultation pour des questions médicales courantes comme les rhumes et la grippe et les soins pédiatriques, les problèmes de santé mentale, les renouvellements de prescriptions et les conseils en nutrition;
- Référence à des spécialistes comme les pédiatres, les psychologues, les dermatologues et les orthopédistes;
- Prescriptions en ligne et demande d'examen de laboratoire en ligne;
- Références à des cliniques locales pour des traitements plus poussés.

Ce nouveau programme se révèle déjà un outil inestimable pour aider les membres de notre équipe et leurs familles.

## Retraite et épargne GRI 201-3

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 ainsi qu'à d'autres régimes d'épargne comme un RER collectif, un CELI collectif et un régime d'achat d'actions (le régime d'épargne des employés [REE], auquel plus de 28 000 membres de l'équipe ont cotisé en 2019).

Pour soutenir davantage les membres de l'équipe qui effectuent une transition vers la retraite, une nouvelle option de revenu de retraite a été introduite le 1<sup>er</sup> avril 2019, laquelle permet aux participants au régime de retraite à cotisations déterminées âgés de 55 ans et plus de commencer à retirer leur revenu de retraite directement du régime à cotisations déterminées en convertissant leur compte de cotisations déterminées dans un compte de revenu de retraite. Les placements peuvent être conservés dans les fonds de placement gérés par des professionnels qu'ils appréciaient en tant que membres de l'équipe sans qu'il soit nécessaire de transférer les fonds à une nouvelle institution financière ou de payer de commission pour le réinvestissement des fonds ailleurs, et ils continuent de bénéficier de frais d'administration et de gestion des placements très bas.

En 2019, nous avons versé des cotisations totalisant plus de 285 millions \$ à nos différents régimes de retraite bien capitalisés, auxquels participent plus de 85 000 membres de l'équipe à l'échelle du pays, y compris plus de 50 000 retraités et bénéficiaires qui reçoivent des prestations mensuelles. Par l'intermédiaire de Morneau Shepell, Bell offre aux membres de son équipe des 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 et d'épargne, veuillez consulter notre [rapport annuel](#) (page 129, ainsi que la note 24 qui commence à la page 148) et le feuillet d'information [Avantages, retraite et épargne](#) sur notre site Web.

Ceci est un extrait du  
[Rapport de responsabilité  
d'entreprise 2019 de BCE](#)



## Santé et sécurité

### Systeme de gestion

Nos plans de sécurité de l'entreprise sont 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, que les ressources et les responsabilités pertinentes sont clairement identifiées et que nos progrès font l'objet d'un suivi et d'un examen tous les trimestres. Les programmes de santé et de sécurité sont intégrés au cœur des unités d'affaires et filiales de Bell. Chacune d'entre elles désigne au sein chaque équipe, un coordonnateur en santé et sécurité. Cette structure vise à assurer la conformité avec des exigences opérationnelles et la production de rapports destinés aux équipes de santé et sécurité et de gouvernance. Nous accordons une grande valeur à la vigilance et à l'expérience des membres de l'équipe pour assurer la sécurité de leurs collègues. GRI:2018 403-1

Nous comptons sur les membres de l'équipe pour soutenir 202 comités de santé et de sécurité locaux à l'échelle du Canada ainsi que les huit 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 7 100 inspections des lieux de travail en 2019, et repéré et résolu des situations qui, si elles n'avaient pas été prises en charge, auraient pu contribuer à des incidents. L'équipe de gouvernance en santé et sécurité collabore également avec ces comités pour la création et la mise en œuvre de programmes de prévention. GRI:2018 403-4

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. L'équipe de gouvernance en santé et sécurité de l'entreprise peut ainsi repérer constamment des occasions d'amélioration. Cette équipe surveille étroitement les mesures correctives et fait rapport au comité de vérification du conseil d'administration de l'entreprise. Des rencontres trimestrielles d'examen du rendement avec le chef des ressources humaines et vice-président exécutif, services généraux, et des réunions semestrielles de revue du rendement avec le Comité SSSEC sont tenues. Finalement, 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.

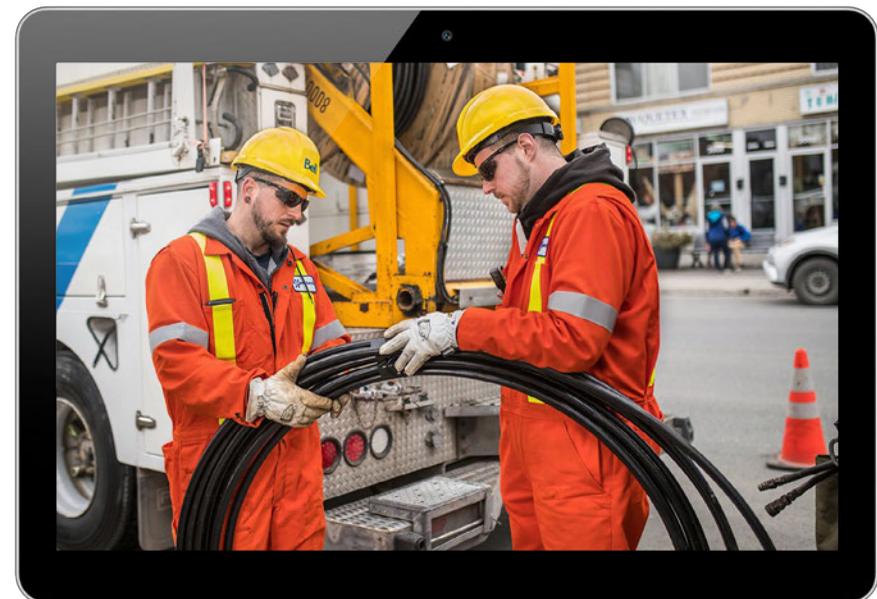
Ceci est un extrait du [Rapport de responsabilité d'entreprise 2019 de BCE](#)

#### POURQUOI C'EST IMPORTANT GRI 103

Les mesures de santé et de sécurité sont importantes, car elles assurent le bien-être des membres de notre équipe et de nos clients. S'occuper de la santé et de la sécurité est une affaire de bon sens. Les milieux de travail qui négligent ces aspects peuvent perdre des membres de leur équipe, risquent des poursuites et peuvent voir les coûts augmenter et leur rentabilité diminuer.

#### CE QUE NOUS FAISONS

Bell est déterminée à offrir un milieu de travail sécuritaire et sain où les membres de l'équipe viennent travailler en sachant qu'ils font partie d'une équipe pour laquelle la sécurité ne constitue pas une simple option, mais fait plutôt 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.



## Prévention

Nous maintenons l'accent sur la prévention en améliorant sans cesse nos procédures d'identification des dangers et en évaluant continuellement les fonctions à risque élevé. Nous créons des synergies et harmonisons nos pratiques dans tous les secteurs d'activité de Bell, tout en faisant évoluer les programmes de santé et de sécurité lorsque nous faisons l'acquisition de nouvelles entreprises. GRI:2018 403-2

En 2019, nous avons amélioré notre processus de résolution des aspects dangereux. Des indicateurs de rendement clés ont été identifiés et des fiches de notation ont été élaborées. Ces mesures ont permis de réduire les délais de résolution de 36 %. Parallèlement, nous avons mis au point des directives pour la déclaration d'incident et la réalisation d'enquêtes. Nous avons aussi offert aux directeurs des opérations une formation sur la façon d'effectuer une enquête afin d'en améliorer la qualité. GRI:2018 403-5, 403-7

De plus, nous avons élaboré notre nouvelle directive concernant l'achat et la manipulation des matières dangereuses. Nous avons aussi introduit un nouveau processus d'autorisation qui conjugue les évaluations des risques liés aux matières dangereuses du point de vue de l'environnement et de la sécurité, ce qui permet d'éliminer le risque de doublement des directives et les possibilités de directives contradictoires émanant des équipes de gouvernance en environnement et en santé et sécurité. GRI:2018 403-5, 403-7

En 2019, nous avons formé près de 400 membres du comité de sécurité de l'entreprise et coordonnateurs en sécurité en milieu de travail sur l'identification et l'évaluation des risques en milieu de travail. De plus, 17 évaluations de fonctions à risque élevé ont été effectuées ou sont en cours, auxquelles ont participé neuf unités d'affaires et filiales de l'entreprise. L'équipe de l'entreprise continue de soutenir la planification et la réalisation des évaluations des risques, qui devraient être achevées en 2021.

Dans le cadre de nos efforts continus pour réduire la fréquence des accidents entraînant un arrêt de travail et les risques de glissade et de chute, nous avons fourni des chaussures antidérapantes à plus de 7 500 membres de l'équipe Services extérieurs en 2019. Cette mesure de prévention a été renforcée par un programme de formation qui assure l'adoption des meilleures pratiques.

En dépit de nos efforts pour réduire les accidents en milieu de travail, notre indice global de fréquence des accidents ayant entraîné un arrêt de travail<sup>1</sup> s'est établi à 1,29 pour 2019, en hausse de 14 % (1,13) par rapport à 2018. GRI:2018 403-9

L'hiver plus hâtif et plus rigoureux a contribué à cette hausse. Les cycles successifs de gel-dégel ont créé des conditions de glace sur plusieurs surfaces sur lesquelles nos équipes travaillent, ce qui a donné lieu à davantage de chutes, tandis que les accumulations de neige au sol ont créé davantage de problèmes ergonomiques et de stress corporel. En 2019, nous avons équipé plus de techniciens de semelles antidérapantes. Nous avons également mis en place des mesures supplémentaires d'atténuation des risques, comme des formations, qui selon nous aideront à réduire le nombre d'accidents associés aux conditions météorologiques difficiles et aux changements brusques de température.

Nous faisons partie de groupes sectoriels qui mettent en commun des pratiques exemplaires. Nous sommes membres d'associations comme l'Environmental, Health & Safety Communications Panel (EHSCP) et l'Association des Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF), et collaborons de façon ponctuelle avec des pairs dans le cadre de divers programmes.

Pour obtenir plus de détails sur nos programmes de santé et de sécurité, veuillez consulter le feuillet d'information sur la [Santé et la sécurité](#) de Bell qui se trouve sur notre site Web.

Ceci est un extrait du [Rapport de responsabilité d'entreprise 2019 de BCE](#)

<sup>1</sup> 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.

## Recrutement et nouveaux talents

Nous continuons de réussir dans un marché très concurrentiel et 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 nous employant à attirer et à embaucher des candidats de diverses origines représentatifs de notre clientèle et des communautés où nous exerçons nos activités.

En 2019, nous avons embauché plus de 9 300 nouveaux membres dans notre équipe, en grande partie grâce à nos initiatives élargies de recrutement dans les médias sociaux, qui ont attiré plus de 180 000 abonnés sur LinkedIn et 66 000 abonnés sur Twitter ainsi que plus de 1 million d'abonnés à travers notre communauté de talents. GRI 401-1

Nous continuons d'augmenter 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 s'est soldé par la promotion de 34 dirigeants de Bell en 2019, ce qui porte à 189 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.

Bell travaille activement à aider les vétérans et les réservistes canadiens, ainsi que leurs conjoints, à découvrir des occasions professionnelles au sein de notre entreprise. Bell embauche en priorité les vétérans canadiens qualifiés dans tous ses secteurs d'activité. Nous poursuivons ainsi une longue et fière tradition qui consiste à aider les hommes et les femmes des Forces armées canadiennes et leurs conjoints membres du Réseau pour l'emploi des conjoints des militaires à trouver des emplois auprès de Bell. De plus, tous nos recruteurs 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 440 vétérans et conjoints de vétérans. Bell est aussi fière d'entreprendre un partenariat avec l'organisme With You, With Me qui aide les anciens militaires canadiens à suivre une nouvelle formation dans le domaine de la cyberdéfense et à trouver un nouvel emploi. Nous continuons aussi à soutenir le

Fonds Bell La patrie gravée sur le cœur 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.

Afin d'augmenter l'embauche de membres des groupes sous-représentés, Bell a, en 2019, affiché des occasions d'emploi et commandité des salons de l'emploi en collaboration avec des organisations qui nous ont mis en contact avec divers candidats à fort potentiel élevé, dont Lime Connect, Spectrum Works, Les femmes en communications et en technologies et plusieurs groupes orientés sur la diversité présents sur les campus étudiants. À l'échelle internationale, Bell est un partenaire fondateur de Career Edge, qui permet de recruter partout dans le monde des personnes handicapées et des professionnels talentueux qui possèdent une formation. Nous sommes également fiers de faire équipe avec Move the Dial, 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. Nos recruteurs, responsables du recrutement et cadres ont depuis peu accès à un nouveau tableau de bord qui met en évidence la répartition des candidats en fonction de la diversité à toutes les étapes du recrutement (attraction, examen, entrevue, offre, embauche). Grâce à l'ensemble de ces initiatives et aux connaissances plus précises que nous avons acquises, le nombre de femmes ayant fait une demande d'emploi a augmenté de 2 % et nous avons engagé 1 % de plus de femmes en 2019 qu'en 2018. En 2019, 30 % des personnes embauchées par Bell s'identifiaient comme faisant partie d'une minorité visible, 35 % étaient des femmes et 2 % étaient des personnes handicapées.

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, les procédures et les divers comités sur la diversité auxquels ils peuvent se joindre.

Ceci est un extrait du [Rapport de responsabilité d'entreprise 2019 de BCE](#)