

# Promouvoir la diversité d'expression et un milieu inclusif

Mars 2023



**BCE**

## Promouvoir la diversité d'expression et un milieu inclusif

Bell fait progresser la diversité, l'équité, l'inclusion, l'appartenance et le bien-être au sein de notre équipe et dans l'ensemble de la société. Nous vivons dans un pays diversifié, nous servons une clientèle diversifiée et nous employons un groupe diversifié de personnes. Nous favorisons une société plus inclusive, équitable et ouverte où les membres de notre équipe, notre clientèle, nos fournisseurs et les collectivités se sentent valorisés, respectés et soutenus.

Nous y parvenons en connectant les collectivités isolées et en leur permettant de faire partie de la société numérique et de l'économie numérique. Nous encourageons la diversité parmi nos fournisseurs, nos partenaires et notre personnel. Nous cultivons le sentiment d'appartenance par des initiatives favorisant l'engagement en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, ainsi que par nos divers projets externes et les valeurs de notre culture d'entreprise. Bell investit dans son personnel et crée un avenir durable en s'efforçant d'offrir aux membres de son équipe un environnement de travail positif. Nous voulons leur donner les ressources nécessaires pour prendre soin d'eux-mêmes et de leur famille. Nous nous penchons aussi sur les sujets liés à la réconciliation avec les personnes et les communautés autochtones et nous nous engageons activement dans cette réconciliation. Nous sommes honorés d'avoir été reconnus pour nos accomplissements. De plus amples détails sur la reconnaissance que nous avons reçue se trouvent à la section 7 [Prix et reconnaissances en matière de diversité](#).

C'est ainsi que nous contribuons à mieux refléter et à célébrer la riche diversité de notre société. C'est ainsi que nous bâtissons un avenir plus équitable et prospère pour tous et toutes.



# 1. Favoriser la réconciliation avec les personnes et les communautés autochtones

Bell s'efforce de favoriser des relations positives et mutuellement respectueuses avec les personnes et les communautés autochtones – membres de l'équipe Bell, clientèle et gens qui vivent dans les collectivités que nous servons. Nous sommes déterminés à créer un milieu de travail inclusif pour tous les membres de notre équipe des Premières Nations, inuits et métis et à faire en sorte que chacun et chacune ait un accès équitable aux possibilités de perfectionnement professionnel.

Bell adhère aux principes de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et aux recommandations de la Commission de vérité et réconciliation du Canada. Nous encourageons tous les membres de notre équipe à s'informer sur la façon de contribuer à la réconciliation au travail et dans leur vie personnelle. Notre objectif est de les aider à comprendre les inégalités et la discrimination systémiques que subissent les Autochtones. Nous encourageons aussi les membres de notre équipe à s'engager, tout comme Bell, à améliorer les choses partout où ils le peuvent.

Lors de certains événements (comme l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2022 de BCE), nous honorons respectueusement les peuples autochtones du Canada en reconnaissant leur lien profond avec le territoire sur lequel se trouvent nos lieux de travail. La reconnaissance des terres est une déclaration officielle sur la relation unique et durable entre les peuples autochtones et leurs territoires ancestraux. C'est un moyen respectueux de reconnaître les populations des Premières Nations, inuites et métisses du Canada et d'honorer leur présence, qui remonte à plus de 10 000 ans, sur les terres où nous nous trouvons aujourd'hui. La reconnaissance des terres témoigne de l'esprit de respect et de réciprocité réclamé par la Commission de vérité et réconciliation. Tous les membres de l'équipe Bell sont encouragés à faire des déclarations de reconnaissance des terres lors de réunions et à d'autres occasions pour montrer leur adhésion personnelle au principe de l'inclusion des Autochtones.

Chez Bell, nous reconnaissons les injustices du passé. Nous prenons des mesures pour favoriser l'inclusion et la participation des peuples autochtones aux projets de développement économique ainsi que leur représentation chez Bell. Nous offrons également un meilleur accès à du soutien en santé mentale, à du perfectionnement professionnel et à des possibilités d'emploi. De plus, nous nous efforçons de sensibiliser les membres de notre équipe aux questions autochtones au moyen d'une formation et à une mobilisation accrues.

## 1.1 Soutenir la vérité et la réconciliation en milieu de travail

Bell s'applique à offrir un milieu de travail où les membres de notre équipe des Premières Nations, inuits et métis se sentent soutenus et respectés et forment un réseau. Par notre stratégie de diversité et d'inclusion et notre adhésion au principe de l'équité d'emploi, nous nous efforçons activement d'éliminer les obstacles que les membres de notre équipe autochtones peuvent rencontrer en milieu de travail.

En 2022, Bell a adhéré au programme Relations progressistes avec les Autochtones (RPA), mis sur pied par le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA). RPA est un programme de certification qui favorise l'amélioration progressive des relations avec les Autochtones en confirmant la performance et l'engagement des entreprises en la matière. Les entreprises sont évaluées en fonction de quatre facteurs (leadership, emploi, développement des affaires et relations avec les collectivités), qui constituent les fondements du programme RPA et les éléments essentiels à l'établissement de relations d'affaires fructueuses et positives avec les communautés autochtones.

Bell a nommé une membre autochtone de l'équipe ayant une grande expérience en matière de questions autochtones pour mobiliser et consulter les communautés autochtones de l'Ontario. Elle participe à l'élaboration, à l'analyse et à la gestion de projets spéciaux et subventionnés. Elle agit également en tant que personne-ressource auprès des communautés des Premières Nations en les aidant à s'y retrouver parmi les sociétés de BCE, en réduisant les obstacles et en optimisant l'expérience client.

En 2022, dans le cadre de notre engagement à favoriser la réconciliation avec les Autochtones, nous avons renouvelé notre association avec l'Université des Premières Nations du Canada et avec Reconciliation Education pour offrir le module pédagogique Les 4 saisons de la réconciliation. Ce cours bilingue vise à promouvoir un renouvellement des relations entre les peuples autochtones et les Canadiens et Canadiennes non autochtones et procure une sensibilisation et un apprentissage fondamentaux sur la vérité et la réconciliation. Cette formation a été très bien accueillie, comme en témoigne son score de rétroaction de 100 %. Cette formation soutient la création d'un milieu de travail plus inclusif qui répond aux 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation.

Bell continue de faire avancer les échanges quant aux lignes directrices sur la reconnaissance des terres en collaboration avec Indigenous Works, les membres autochtones de l'équipe et d'autres parties prenantes. La démarche de reconnaissance des terres consiste à faire une déclaration avant les réunions et les rassemblements soulignant que le lieu où se tient la réunion fait partie du territoire traditionnel des peuples autochtones.

**Pour en savoir plus** sur ces collaborations, consultez la section 6 : [Accueillir et accroître la diversité, l'équité et l'inclusion dans nos équipes](#).

Nous proposons des ressources, de la formation et des séances d'information pour sensibiliser les membres de notre équipe aux questions autochtones ainsi qu'à l'apport et à la culture des peuples autochtones :

- En 2022, Bell a continué de célébrer le mois de septembre comme un nouveau mois de l'inclusion afin d'avancer vers la vérité et la réconciliation et d'honorer les enfants disparus et les survivants des pensionnats, leur famille et leurs collectivités.
- Chez Bell, nous présentons des témoignages des membres de l'équipe, notamment au moyen de billets de blogue mettant en vedette des membres autochtones de l'équipe qui nous font part de leurs expériences et de leurs points de vue lors de la Journée nationale des peuples autochtones. Nous continuons de mettre en avant les membres de l'équipe et les initiatives communautaires grâce à la communauté de collaboration interne de Bell axée sur la diversité, l'équité et l'inclusion.
- Nous souhaitons mobiliser les membres des communautés autochtones et avons organisé une série de séances d'information lors de la Journée nationale des peuples autochtones.
- Nous offrons des programmes interactifs et éducatifs sur l'histoire des peuples autochtones au Canada. Nous nous sommes associés au Woodland Cultural Center pour organiser des visites virtuelles de l'ancien pensionnat Mohawk Institute Residential School. Ces visites retracent l'histoire du pensionnat, de son ouverture en 1831 à sa fermeture en 1970.
- Dans le cadre de nos efforts d'amélioration de notre stratégie de diversité et d'inclusion, nous consultons chaque année des membres de groupes sous-représentés afin de comprendre leur expérience en milieu de travail. Ces consultations comprennent la collecte de commentaires lors de rencontres avec des membres autochtones de l'équipe.

## 2. Connecter les collectivités éloignées et autochtones à notre réseau

Étendre nos réseaux aux collectivités éloignées et autochtones du Canada est essentiel au succès de ces collectivités – et du nôtre. Une telle connectivité au réseau crée une croissance économique qui mène à la prospérité. La connectivité fait également tomber les barrières sociales en réduisant l'isolement. Elle ouvre la voie à l'exploration de nouvelles possibilités et ressources qui enrichissent la vie des gens qui vivent dans ces zones rurales. En étendant nos réseaux, nous cherchons à créer une égalité d'accès pour l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes.

Depuis longtemps, Bell collabore avec les communautés autochtones, notamment dans le cadre de partenariats entre sa filiale Northwestel et des groupes dirigés par des Autochtones (y compris des entreprises). Northwestel dessert 96 collectivités dans le Nord canadien, toutes situées sur des territoires autochtones traditionnels. Les groupes autochtones contribuent de façon importante à l'établissement de réseaux nordiques solides depuis plus de 40 ans. Northwestel a pour pratique de consulter les communautés autochtones concernées par chacun de ses projets de construction d'infrastructures et d'amélioration majeure des services. Northwestel croit que des connexions plus fortes font des communautés plus fortes. De cette conviction partagée par 14 sociétés de développement des Premières Nations du Yukon et Northwestel est né un partenariat révolutionnaire qui permet aux communautés du Yukon de profiter de la meilleure technologie de réseau disponible. Pour la première fois au Canada, les actifs de fibre optique qui connectent des milliers de foyers et d'entreprises sur l'ensemble du territoire appartiennent à des Autochtones, et les Premières Nations du Yukon sont assurées de pouvoir en bénéficier pendant les deux prochaines décennies.

**Pour en savoir plus** sur le réseau Shared Pathways de Northwestel, visitez ce [site](#).

Depuis 2020, Bell collabore directement avec des communautés autochtones, dont plus de 30 en Ontario et au Labrador, afin d'offrir des connexions Internet haute vitesse par fibre optique aux foyers et aux entreprises, dans le cadre du Fonds pour la large bande universelle du gouvernement fédéral. Les demandes de services à large bande, dans le cadre des programmes de subvention conçus pour élargir l'accès à ces services, sont souvent gérées par les communautés autochtones, Bell agissant à titre d'expert technique. Par exemple, Bell s'est associée au Grand conseil du Traité no 3, le gouvernement traditionnel de la Nation Anishinaabe, pour son projet de connectivité Internet territoriale de 51 millions \$ récemment approuvé. Grâce à ce projet, jusqu'à 21 communautés des Premières Nations du nord-ouest de l'Ontario auront accès à des services Internet à large bande par fibre optique. En 2021, le Fonds pour la large bande du CRTC et celui du gouvernement fédéral ont également accordé du financement pour soutenir les structures optiques de Bell dans les communautés des Premières Nations de Magnetawan, de Moose Deer Point et de Sagamok Anishnawbek en Ontario. Bell s'associe également au gouvernement du Nunatsiavut dans le cadre du Northern Labrador Broadband Project pour offrir une connectivité Internet haute vitesse améliorée à un certain nombre de communautés. D'autres propositions ont été soumises pour d'autres projets de déploiement de réseaux à large bande en partenariat avec des communautés autochtones.

Chez Bell, nous entretenons des dialogues constructifs avec les communautés autochtones afin d'apaiser les préoccupations locales concernant notre réseau. Par exemple, notre programme d'évaluation environnementale des infrastructures de notre réseau fait partie intégrante de notre système de gestion et de revue environnementales. Ce programme vise à réduire les impacts environnementaux négatifs de nos projets de réseau.

### Projets de Northwestel avec les communautés autochtones

Depuis les 40 dernières années, Northwestel travaille en étroite collaboration avec les communautés autochtones du Nord qu'elle dessert. Son objectif est d'aider ces communautés des Premières Nations, inuites et métisses, à libérer leur potentiel grâce aux meilleurs services et technologies de communication. Northwestel s'est engagée à consulter les gouvernements et d'autres partenaires autochtones du Nord et à créer de véritables partenariats avec eux, de sorte que les gens du Nord puissent tous profiter des retombées qui en découlent. Northwestel a publié *Our Path Forward*, son plan de réconciliation, qui constitue une première étape vers d'autres consultations avec les gouvernements et les communautés autochtones sur la façon d'améliorer les choses.

### 3. Promouvoir la santé mentale et le bien-être des personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) au Canada

Nous croyons que nous avons la responsabilité d'aider les collectivités à prospérer. La santé mentale de nombreux Canadiens et Canadiennes est affectée par les effets persistants de la pandémie de COVID et par d'autres événements récents. Bell joue un rôle de premier plan en matière de santé mentale grâce à l'initiative Bell Cause pour la cause. Le programme encourage les Canadiens et les Canadiennes à agir et à faire des changements positifs pour leur santé mentale.

Le Fonds diversité Bell Cause pour la cause verse des dons à des organismes qui s'efforcent de rendre plus accessibles les services de soutien en santé mentale et en bien-être adaptés à différentes cultures pour les communautés PANDC partout au Canada. Depuis son lancement en 2020, ce Fonds a remis 4,45 millions \$ à des organismes de partout au pays, et onze nouveaux organismes bénéficieront de dons en 2023. Parmi nos nouveaux partenaires, mentionnons la Première Nation de Woodstock (Nouveau-Brunswick), la Foxxe Basin North Kivalliq Sapujijit/Guardians of the Sea Society (Nunavut), Vibe Arts (Ontario), le Centre de Réfugiés (Québec), Mount Carmel Clinic (Manitoba) et Kehewin Native Dance Theatre (Alberta). Cliquez [ici](#) pour en savoir plus.

**Pour en savoir plus** sur les partenaires et les projets que nous appuyons au moyen du Fonds, visitez le site Web [Bell Cause pour la cause](#).

En 2021, Bell Cause pour la cause, l'Université McGill, Le Neuro (L'Institut-hôpital neurologique de Montréal) et l'Institut Lady Davis de l'Hôpital général juif ont lancé le [Centre de ressources multiculturelles en santé mentale \(CRMSM\)](#). Cette ressource en ligne vise à améliorer la qualité et la disponibilité des services de santé mentale pour les personnes issues de divers groupes culturels et ethniques, y compris les nouveaux Canadiens et Canadiennes, les réfugiés et les membres de communautés ethnoculturelles établies. Le CRMSM a élaboré des informations et des outils destinés à différents groupes, notamment les patients et leur famille, les professionnels des soins de santé, les organismes communautaires, ainsi que les décideurs, les planificateurs et les administrateurs.

Bell Cause pour la cause a également produit la série de balados sur la santé mentale intitulée [From Where We Stand : Conversations on Race and Mental Health](#) (en anglais). Ces balados explorent les problèmes de santé mentale qui touchent les communautés PANDC partout au Canada, avec l'aide d'experts en santé mentale et d'invités issus de ces communautés. Les sujets abordés comprennent les traumatismes intergénérationnels, l'islamophobie, les questions LGBTQ2S+ et plus encore.

Nous mettons également en lumière diverses perspectives et expériences liées à la santé mentale sur le [blogue de Bell](#) et dans des campagnes comme Mieux pour tous et toutes.



### 3.1 Promouvoir la santé mentale dans les communautés autochtones

Bell Cause pour la cause s'associe depuis longtemps à des groupes autochtones pour appuyer les initiatives en santé mentale auprès des communautés de partout au pays.

Par l'intermédiaire du Fonds diversité et du Fonds communautaire Bell Cause pour la cause, nous nous associons fièrement à des organismes qui soutiennent la santé mentale dans les communautés autochtones. Le Fonds diversité a été lancé avec un don initial de 250 000 \$ à l'[Association nationale des centres d'amitié](#). Depuis le lancement, le Fonds diversité a soutenu des partenaires comme [Ka Ni Kanichihk Inc.](#), [Crow Shield Lodge](#) et [Wabanaki Two-Spirit Alliance](#). En janvier 2023, Bell Cause pour la cause a annoncé de nouveaux partenaires du Fonds diversité : [Woodstock First Nation Health Centre](#), [Kivalliq Inuit Association](#), [lonkwahronkha'ohhâtié'](#), [Ndinawemaaganag Endaawaad Inc.](#) et [Kehewin Native Dance Theatre](#) (KNDT). Parmi les nouveaux partenaires du Fonds communautaire Bell Cause pour la cause, citons [Ma'mo'weh Wii'soo'ka'tiwin](#), [Minwaashin Lodge-Aboriginal Women's Support Centre](#), [Prairie Valley School Division No. 208](#) et [Resource Assistance for Youth](#).

De plus, Bell Cause pour la cause a constitué des fonds à l'intention d'initiatives autochtones en santé mentale dans les territoires du Nord canadien et au Manitoba, qui ont versé des dons à des organismes bien établis tels que [Embrace Life Council](#), le [centre Ma Mawi Wi Chi Itata](#), [Ogjiita Pimatiswin Kinamatwin](#), [Bear Clan Patrol](#), la [Behavioural Health Foundation](#) et la [Peguis Foundation](#).

Ka Ni Kanichihk, bénéficiaire du Fonds diversité Bell Cause pour la cause en 2022, est un centre dirigé par des Autochtones situé au cœur de Winnipeg. Sa mission consiste à offrir aux personnes autochtones des programmes et des services axés sur l'unité et le bien-être qui s'appuient sur les forces et la résilience des peuples autochtones. Grâce à son projet de bien-être culturel et de soins aux aînés, soutenu par le Fonds diversité, l'organisme a permis aux participants de créer des liens avec les aînés. Le projet les a entre autres aidés à acquérir de nouvelles compétences culturelles pour améliorer leur santé mentale, comme des méthodes de médecine traditionnelle telles que la purification par la fumée et les bains de cèdre. L'accent mis par Ka Ni Kanichihk sur le bien-être mental culturel basé sur la tradition lui a permis de créer un espace où les participants peuvent trouver un équilibre grâce aux connaissances autochtones, développer un sentiment d'appartenance et continuer de faire vivre d'importants enseignements culturels et de les partager avec les membres de leurs communautés.



## 4. Cultiver la diversité dans les arts et la culture

Pour permettre aux synergies découlant de la diversité, de l'inclusion, de l'équité et de l'appartenance d'émerger, nous mettons sur pied des initiatives externes et investissons dans de telles initiatives en faisant la promotion des arts et de la culture au cours d'événements communautaires et dans nos productions médiatiques. Au sein de l'entreprise, nous soutenons les projets qui offrent la possibilité de s'épanouir et de découvrir ce que chaque culture a à offrir.

### 4.1 Cultiver la diversité dans les arts et la culture grâce aux médias

Grâce à nos actifs médias, nous créons et diffusons du contenu original et intéressant partout au pays. Ce contenu est essentiel pour favoriser une culture qui représente l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes. Bell Média continue également de mettre en valeur l'industrie canadienne et de fournir aux talents canadiens des occasions de réussite sur les plans tant artistique que commercial, dans les coulisses ou devant la caméra.

En 2022, Bell Média a renouvelé son soutien aux grands festivals artistiques et culturels et a renforcé son engagement à soutenir les productions francophones. Nous nous sommes associés à des événements clés dans l'industrie, dont le festival des arts du cinéma et des médias imagineNATIVE 2022, la 26<sup>e</sup> édition annuelle du Toronto Reel Asian International Film Festival, les Rendez-vous Québec Cinéma, le Festival Cinemania, le Festival du cinéma international en Abitibi-Témiscamingue et les Rencontres internationales du documentaire de Montréal (RIDM).

Nous sommes également l'un des principaux commanditaires du Festival international du film de Toronto (TIFF) et nous nous sommes associés aux organisations qui présentent le Festival international des médias de Banff, le Festival international canadien du documentaire Hot Docs et le Inside Out Film Festival (axé sur les œuvres de la communauté LGBTQ2S+). Ce sont-là des événements importants qui mettent également en valeur les productions et les talents canadiens et internationaux.

À titre de plus grand diffuseur de contenu cinématographique autochtone au monde, le festival imagineNATIVE a tenu un événement en personne en 2022 après avoir été obligé de passer à une programmation en ligne en raison de la pandémie de COVID-19. Le festival est devenu une plateforme essentielle pour souligner et promouvoir le travail des réalisateurs, des producteurs et des scénaristes autochtones. En tant que fière commanditaire, Bell Média continue d'appuyer le festival dans sa célébration de l'art autochtone, ouvrant la voie à un paysage médiatique canadien culturellement riche. Crave, une marque de Bell Média, a également mis en valeur les histoires racontées par des Autochtones en créant la collection « The Indigenous Stories » sur la plateforme de diffusion en continu.



Le Toronto Reel Asian International Film Festival, qui braque les projecteurs sur un cinéma asiatique contemporain unique et des œuvres de la diaspora asiatique, a lancé sa 26<sup>e</sup> édition en novembre. En tant que commanditaire principal, Crave a soutenu le festival afin de défendre la représentation des communautés PANDC et d'attirer un public nouveau et diversifié vers le cinéma panasiatique du monde entier. La collection « Reel Asian Pick » est disponible sur Crave, et la correspondante principale d'Étalk et co-animatrice de l'émission The Social à CTV, Lainey Lui, a repris son rôle d'animatrice de la cérémonie de remise des prix du festival.





Participants à l'édition 2022 du programme Reelworld à l'intention des producteurs, créé par Bell Média et le [Reelworld Screen Institute](#) et destiné aux personnes autochtones, noires ou de couleur (PANDC).

### Faire émerger de nouvelles voix

En 2022, Bell Média s'est associée à BIPOC TV & Film pour créer le Unscripted Producers Lab. Il s'agit d'une initiative de perfectionnement professionnel pour les producteurs ou les productrices en émergence et les auteurs ou autrices en herbe travaillant également sur la production de séries non scénarisées, de documentaires et de télé-réalités. L'objectif du labo est de trouver des créateurs au sein de communautés sous-représentées, de leur permettre de se perfectionner et d'ajouter leurs perspectives au paysage médiatique, qu'ils soient devant ou derrière la caméra.

Notre soutien au développement des talents canadiens s'étend à des initiatives comme le programme *Canadian Film Centre's Bell Media Primetime Writer's Program*, le programme de mentorat pour les leaders de demain de l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision, le programme Media Business Essentials de Women in Film & Television, le programme de bourse CTV News Black Journalism de la Fondation pour le journalisme canadien, le programme Reel Opportunities de Reel Canada et le programme Series incubator du National Screen Institute. Nous appuyons également des organismes comme RTDNA Canada, Content Canada, POV Film et The Black Academy, qui contribuent tous à célébrer et à nourrir les voix canadiennes dans le journalisme, les médias et la culture populaire.

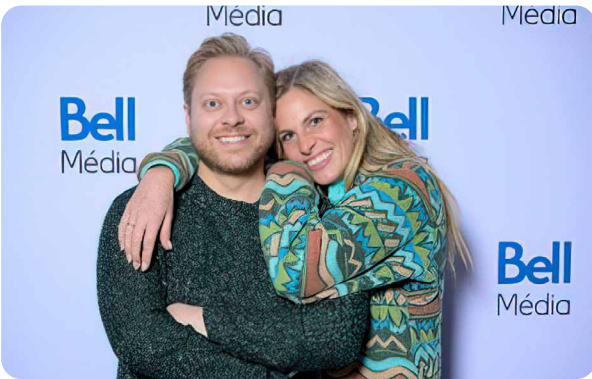
La forte présence de Bell Média au Québec est renforcée par son engagement à soutenir les productions francophones et à développer le talent au profit des publics francophones de partout.



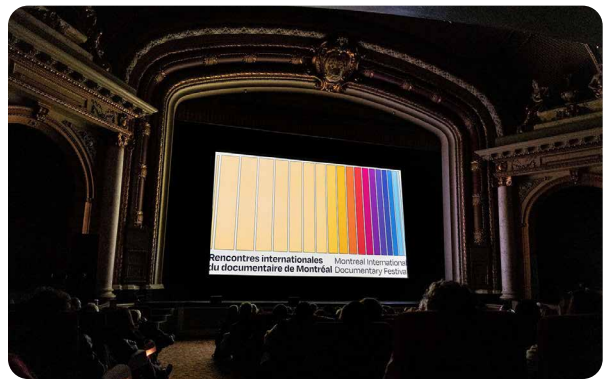
Les Rendez-vous Québec Cinéma sont le seul festival de cinéma entièrement dédié au cinéma québécois. Né il y a plus de 40 ans, le festival offre le plus large éventail de genres et d'approches cinématographiques. Il rassemble les œuvres de cinéastes émergents et établis.



Cinemania est un festival de cinéma francophone à Montréal. Il participe activement au dynamisme et au rayonnement culturel du Québec depuis 1995. Les films proviennent du Québec, de la France, du Luxembourg, du Sénégal, de la Belgique, de l'Algérie, du Maroc, de la Côte d'Ivoire, de la Suisse et de l'Afrique centrale.



Le Festival du cinéma international en Abitibi-Témiscamingue présente plus de 100 productions provenant de plus de 30 pays. Des courts, moyens et longs métrages, des documentaires, des films d'animation et des films de fiction y sont projetés.



Les Rencontres internationales du documentaire de Montréal (RIDM) sont l'un des plus importants festivals de films documentaires en Amérique du Nord. Chaque année, les RIDM présentent plus de 150 documentaires canadiens et internationaux.



Bell Média reconnaît l'importance de l'inclusion et de la participation des femmes. Le rôle de Bell Média en tant que partenaire principal, tout au long l'année, de l'*Alliance des femmes des industries créatives (Allia)* reflète notre engagement envers l'inclusion et la contribution des femmes travaillant dans ce domaine. Allia promeut le talent, la créativité et l'innovation des femmes et des artistes émergentes dans l'industrie.



Bell Média soutient et encourage la prochaine génération de cinéastes. Nous appuyons Kino depuis de nombreuses années. Cette organisation encadre et soutient la création de courts métrages. Elle soutient également la communauté des créateurs de courts métrages, en contribuant à accélérer le développement de chaque artiste et à les faire rayonner ainsi que leurs œuvres.

## 4.2 Appuyer les arts et la culture dans nos collectivités

Bell est fière de perpétuer une longue tradition de soutien aux arts et à la culture au Canada. Nous collaborons avec divers partenaires pour enrichir les collectivités où nous exerçons nos activités et encourager l'expression créatrice. Ces initiatives vont d'un vaste éventail d'activités et de festivals partout au pays à des projets à petite échelle, comme la transformation d'abris d'équipement de Bell en objets d'art.

### S'associer à des événements culturels à l'échelle du Québec

Bell soutient plusieurs grands festivals dans les régions urbaines et rurales du Québec, entre autres le Festival d'été de Québec, les Francos de Montréal, le FestiVoix de Trois-Rivières, Le Festif! de Baie-St-Paul, la Fête du Lac des Nations de Sherbrooke et les Grands Feux du Lac-Leamy. En tout, nous avons soutenu 17 événements majeurs dans 10 régions, qui ont attiré des millions de gens du Québec et de visiteurs.



L'année 2022 a marqué le retour des festivals à pleine capacité et le public a été au rendez-vous. Ces commandites témoignent de l'engagement de Bell envers la communauté. La forte présence de Bell Média au Québec a également contribué à la promotion de ces festivals, notamment sur les stations de radio Rouge et Énergie, ainsi que sur [noovo.ca](https://www.noovo.ca).

### Transformer les abris d'équipement de Bell en œuvres d'art

Le projet d'embellissement des abris d'équipement de Bell est une collaboration novatrice entre des organismes artistiques communautaires, des artistes locaux, des associations de résidents et des administrations locales. Il contribue à réduire le vandalisme et à remplacer les graffitis par des œuvres d'art originales qui enrichissent le paysage urbain des quartiers et offrent l'occasion à des artistes locaux d'exprimer leur talent. Le projet d'embellissement des abris d'équipement de Bell a permis de soutenir la création de centaines de murales dans plusieurs collectivités du sud de l'Ontario et du Québec, transformant ainsi notre infrastructure publique en atout culturel pour les quartiers.



## Soutenir la culture autochtone du Nord

Cette année, pour la Journée du chandail orange, Northwestel a demandé à Kailen Gingell, citoyen de la Première Nation de Kwanlin Dün d'origine sud-tutchonie, tlingite et est-européenne, de concevoir un chandail orange. Kailen a créé un design à deux formes ovoïdes au message puissant symbolisant les réussites à ce jour et le travail qui reste à faire sur le chemin de la réconciliation dans le Nord. Selon Kailen, son design montre deux formes ovoïdes qui ne sont pas en parfait équilibre, mais légèrement décalées. C'est au spectateur de décider s'il s'éloigne ou se rapproche pour créer un équilibre. Le 30 septembre a été désigné Journée du chandail orange en l'honneur des enfants disparus et des survivants des pensionnats, de leurs familles et de leurs collectivités. Northwestel a souligné cette journée avec l'art, mais aussi par des gestes, en réitérant son engagement à collaborer avec les partenaires, les collectivités et la clientèle autochtones sur le chemin de la réconciliation.



Northwestel a un partenariat de longue date avec la Solstice Feast de la Première Nation de Kwanlin Dün et la North Slave Métis Alliance qui vise à reconnaître et à célébrer les cultures et le patrimoine riches et variés des peuples autochtones du Nord. Les membres de l'équipe de Northwestel servent bénévolement le festin traditionnel de ragoût, de corégone local, de bannique et autres accompagnements à notre collectivité pour exprimer notre gratitude. Northwestel a célébré la [Journée nationale des peuples autochtones](#) lors de la Solstice Feast de la Première Nation de Kwanlin Dün et du Fish Fry de la North Slave Métis Alliance.



L'Alienait Arts Festival, qui a encore une fois eu lieu sous son fameux grand chapiteau à Iqaluit, présente des artistes du Nunavut, leurs histoires, leurs expériences et leur culture. Depuis 2005, le festival est une vitrine de classe mondiale pour les artistes inuits et d'autres artistes des régions circumpolaires. En tant que partenaire du festival depuis plus de dix ans, Northwestel est fière de continuer à soutenir les arts qui nous rassemblent.



Northwestel s'associe au Adäka Cultural Festival pour célébrer la culture des peuples autochtones du Yukon et d'autres régions du Canada. Northwestel croit que des connexions plus fortes font des communautés plus fortes. L'événement annuel d'Adäka sur le thème des connexions nordiques est particulièrement important pour l'entreprise. Adäka offre aux artistes autochtones des occasions exceptionnelles de perfectionnement et de mentorat, tout en mettant en lumière leur créativité à l'échelle locale, nationale et internationale.



Pour souligner la fête du Nunavut et l'ingéniosité des Nunavummiuts, Northwestel a organisé son deuxième concours annuel du fait soi-même en juillet 2022. Les membres de la communauté ont été invités, en quatre langues, à publier en ligne une photo des créations qu'ils ont faites eux-mêmes pour courir la chance de gagner un nouveau téléphone intelligent. Toute « IN-NU-vation » faite soi-même – surcyclage, artisanat, cuisine, sculpture, construction ou couture – était admissible au concours. Près de 100 personnes des collectivités du Nunavut y ont participé.

## 5. Favoriser la diversité dans notre chaîne de valeur

Il est important que la diversité soit présente dans toute la chaîne de valeur. En soutenant divers groupes, nous favorisons leur sentiment d'appartenance et nous cultivons la richesse unique de la diversité. Par le biais de nos fournisseurs et de notre personnel, nous cherchons à offrir des possibilités à tout le monde, ce qui crée des relations et des synergies plus fortes pour toutes les parties prenantes.

### 5.1 Promouvoir et choisir des fournisseurs ayant une certification de diversité GRI 102-9

Bell reconnaît qu'une base de fournisseurs doit refléter les diverses communautés avec lesquelles nous créons des liens. Les fournisseurs sont essentiels pour nous permettre d'offrir les meilleurs produits et services à notre clientèle et nous donnent un avantage concurrentiel. Notre programme de diversité des fournisseurs encourage l'inclusion active d'entreprises qui sont détenues et gérées majoritairement par des membres de peuples autochtones, des minorités visibles, de la communauté LGBTQ2S+ de même que par des femmes, des vétérans et des personnes ayant un handicap.

Étendre nos valeurs de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance à nos relations avec les fournisseurs est un élément central de notre engagement en matière de responsabilité sociale. Nous cherchons à offrir des chances égales en matière d'occasions d'approvisionnement aux fournisseurs compétents et détenant une certification de diversité. Nous continuons de développer notre réseau et notre base de données de fournisseurs certifiés détenus par des personnes issues de la diversité. Les membres de l'équipe Bell peuvent trouver des occasions d'approvisionnement grâce à nos partenariats d'affaires avec des organismes canadiens de certification de la diversité des fournisseurs. Ces organismes offrent une certification à des entreprises détenues par des gens issus de la diversité. Cela permet de créer des liens significatifs avec les entreprises et les gouvernements en matière d'approvisionnement, grâce à la sensibilisation, au développement et à la promotion.



En 2022, Bell :

- a parrainé de multiples événements et tables rondes sectoriels sur la diversité des fournisseurs et y a participé;
- a rencontré de nombreux fournisseurs détenant une certification de diversité et les a fait connaître à ses acheteurs internes;
- a organisé des formations et des ateliers de sensibilisation pour les membres de son personnel sur la diversité des fournisseurs;
- a soutenu des entreprises québécoises appartenant à des femmes par l'intermédiaire de notre nouveau partenariat avec le Réseau des femmes d'affaires du Québec (RFAQ);
- a continué d'élargir son programme de production de rapports sur la diversité des fournisseurs de niveau 2, ce qui a amené des entreprises partout en Amérique du Nord à réfléchir sur l'inclusivité dans les chaînes d'approvisionnement;
- a fait un suivi des actions menées en matière de diversité par les fournisseurs, en transmettant des rapports trimestriels sur les résultats à l'équipe Approvisionnement de Bell et des rapports semestriels au Conseil du leadership en matière de diversité, ce qui a permis d'attirer l'attention et d'obtenir le soutien des hauts dirigeants.

En 2022, BCE a dépensé 104 millions \$ auprès de fournisseurs certifiés en matière de diversité<sup>(1)</sup>. En 2023, nous continuerons de défendre la diversité dans la chaîne d'approvisionnement. Nous visons une augmentation de 3 % à 5 %, par rapport à l'an dernier, des dépenses effectuées auprès de fournisseurs détenant une certification en matière de diversité et une augmentation de 5 % du nombre de fournisseurs actifs détenant une telle certification.

(1) Les fournisseurs certifiés sont des entreprises qui ont reçu une certification d'un organisme de certification tiers officiel. Les dépenses réelles sont plus élevées que celles présentées et limitées au portrait actuel que nous avons fait des fournisseurs certifiés en matière de diversité. La variation d'un exercice à l'autre peut être attribuable à de nombreux facteurs, notamment l'acquisition d'un fournisseur, le retrait de la certification ou une concurrence juste et équitable.

Notre performance	2022	2021	2020
Dépenses auprès de fournisseurs certifiés (en millions \$)	104 \$	129 \$	85 \$
Nombre de fournisseurs certifiés	73	68	70

En 2022, BCE a été reconnue pour son engagement envers la diversité des fournisseurs. Elle a été nommée pour le prix de l'entreprise de l'année (finaliste) du Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles (CAMSC)<sup>(1)</sup>. Bell a aussi été nommée pour le prix du leader en matière de diversité des fournisseurs (finaliste) du Women Business Enterprises Canada (WBE Canada)<sup>(2)</sup>.

Pour en savoir plus sur le programme de diversité des fournisseurs de Bell, visitez la page Web [BCE.ca/fournisseurs](https://BCE.ca/fournisseurs).

## 5.2 Soutenir des entreprises appartenant à des Autochtones

Le programme de diversité des fournisseurs de Bell vise à promouvoir les occasions d'approvisionnement inclusives, équitables et accessibles auprès de fournisseurs détenant une certification de diversité qui sont détenus et gérés par des personnes issues de la diversité, notamment des Autochtones.

Dans le cadre de ce programme, nous sommes devenus membres du [Conseil canadien pour l'entreprise autochtone](#) (CCEA) et du Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles (CAMSC). Ces organismes favorisent les échanges économiques entre les entreprises et les communautés autochtones et non autochtones. Pour renforcer notre engagement, Bell a adhéré au programme Relations progressistes avec les Autochtones (RPA) en partenariat avec le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA). Le programme RPA permet d'établir des lignes directrices solides et de faire évoluer nos relations avec les Autochtones à l'échelle de l'entreprise. Dans le cadre du programme, nous fournirons notre objectif de dépenses en biens et services auprès d'entreprises appartenant à des Autochtones, entre autres choses.

Bell commandite de nombreux événements de réseautage organisés chaque année par ces organismes et y participe. Nous faisons aussi activement la promotion, auprès de nos acheteurs internes, des fournisseurs qui détiennent une certification de diversité. Nous nous assurons qu'une base de données de fournisseurs détenant une certification de diversité est accessible, afin de mieux faire connaître ces fournisseurs au sein de notre entreprise. Notre équipe responsable de la diversité des fournisseurs fait également la promotion des entreprises qui s'identifient comme autochtones et qui sont inscrites au Répertoire des entreprises autochtones du gouvernement du Canada.

D'autre part, Bell encourage ses fournisseurs à mettre en œuvre des programmes qui soutiennent et augmentent la représentation des Autochtones au sein de leurs propres équipes et fournisseurs. La section Diversité des fournisseurs de notre Code de conduite des fournisseurs figure dans tous nos contrats d'approvisionnement et se trouve [ici](#).

En 2022, une proposition d'actionnaire a été soumise par l'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation (SHARE) au nom du Mississaugas of the New Credit First Nation Community Trust et aux fins d'inclusion dans notre circulaire de sollicitation de procurations. La proposition d'actionnaire a été retirée à la suite de discussions entre SHARE et Bell au sujet de l'engagement de Bell visant à favoriser des relations positives et mutuellement respectueuses avec les peuples et les communautés autochtones, y compris les collègues, les clients et clientes et les membres de la communauté. Les discussions ont aussi porté sur les mesures qu'a prises Bell et qu'elle continuera de prendre en 2023 et par la suite pour accroître l'inclusion et la participation des Autochtones dans les projets de développement économique, augmenter leur représentation chez Bell, leur offrir plus de formation, d'occasions de développement des compétences et de possibilités d'emploi et former les membres de notre équipe en ce qui a trait aux questions autochtones.

(1) Le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et membres de minorités, un organisme sans but lucratif qui facilite la croissance des entreprises autochtones et des entreprises détenues par des membres des communautés PANDC, a choisi Bell comme finaliste du prix de la Société de l'année 2022 en reconnaissance de l'engagement et de la contribution de Bell à la diversité des fournisseurs.

(2) Women Business Enterprises Canada, un organisme sans but lucratif qui vise à faciliter l'accès des entreprises canadiennes appartenant à des femmes aux chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales, a choisi Bell comme finaliste pour le prix Top Supplier Diversity Leader Award, pour les améliorations importantes apportées aux programmes de Bell et le soutien constant offert aux entreprises appartenant à des femmes.

## 6. Accueillir et accroître la diversité, l'équité et l'inclusion dans nos équipes

Bell dessert la population diversifiée de notre pays et nous sommes fiers de bénéficier d'une réputation de pionnière au Canada depuis 143 ans. Nous valorisons et cherchons à faire croître notre personnel diversifié, pour que nous puissions collectivement transformer la façon dont les Canadiens et les Canadiennes communiquent entre eux et avec le reste du monde. La diversité crée de la valeur pour toutes nos parties prenantes.

La proposition de valeur au personnel de Bell décrit ce qui rend Bell unique et ce que les membres de l'équipe apprécient le plus dans leur travail chez Bell. Nous visons à favoriser une société plus inclusive, équitable et ouverte où les membres de notre équipe, notre clientèle, nos fournisseurs et les collectivités se sentent valorisés, respectés et soutenus.

Nous aidons les membres de notre personnel à exceller dans leur travail, à se perfectionner et à sentir qu'ils appartiennent à notre équipe diversifiée et inclusive. Nous cultivons le sentiment d'appartenance par des initiatives d'engagement en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, par nos divers projets externes et par les valeurs de notre culture d'entreprise. Bell investit dans son personnel et crée un avenir durable en offrant un environnement de travail positif et les ressources nécessaires pour aider les membres de son équipe à prendre soin d'eux-mêmes et de leur famille.

Le français a toujours été au cœur de la culture de Bell. C'est la langue maternelle de plus du tiers des membres de notre équipe et une langue seconde pour plusieurs autres. Notre bilinguisme nous permet de servir notre clientèle partout au Canada dans la langue de leur choix, le français ou l'anglais, les deux langues officielles du Canada. Bell est fière de posséder un certificat de francisation depuis 1981. Nous avons été l'une des premières entreprises à obtenir cette certification importante qui confirme que nous respectons les lois et règlements du gouvernement du Québec en ce qui concerne l'utilisation du français. La capacité de notre équipe à travailler dans cette langue est un atout stratégique important qui nous permet de faire des affaires au Québec et qui nous rend particulièrement aptes à travailler sur des projets nationaux et internationaux de grande envergure.

L'incroyable équipe Bell, composée de gens d'origines différentes et ayant une expérience et des perspectives diversifiées, représente la société canadienne. Cette diversité enrichit notre travail et nous permet de produire de meilleurs résultats, pour l'entreprise comme pour les parties prenantes. Comme le montre le taux d'identification volontaire de 77 % parmi les membres de l'équipe Bell, notre stratégie de diversité et d'inclusion a nettement augmenté la représentation des membres des minorités visibles, des Autochtones et des personnes ayant un handicap. Nous cherchons à rendre les membres de la haute direction plus représentatifs de l'ensemble du personnel. Nous avons donc élaboré des 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. Dans notre [sommaire des données ESG 2022](#), nous indiquons la représentation de notre effectif selon quatre groupes désignés : les femmes, les minorités visibles, les personnes ayant un handicap et les Autochtones. La diversité de l'effectif (en pourcentage) est indiquée pour ces quatre groupes pour l'ensemble du personnel et pour la haute direction (vice-présidence et échelons supérieurs).

- Bell a aussi établi de nouvelles normes en s'engageant, en 2020, à s'attaquer aux répercussions du racisme systémique envers les membres de l'équipe qui s'identifient comme des personnes autochtones, noires ou de couleur (PANDC) au sein de notre entreprise et dans nos collectivités. Ces normes comprennent l'établissement d'une cible de représentation des communautés PANDC au sein de l'équipe de haute direction (échelons de direction et échelons supérieurs, y compris la haute direction), soit au moins 25 % d'ici 2025, et d'une cible de représentation de 40 % des communautés PANDC dans nos programmes d'embauche de diplômés et de stagiaires, ce qui nous aidera à former nos leaders de demain.
- Bell s'est associée à [Indigenous Works](#) pour améliorer l'inclusion et la participation des Autochtones dans l'économie canadienne en favorisant l'établissement de relations et le renforcement des partenariats entre les entreprises appartenant à des Autochtones et d'autres sociétés canadiennes. Cette association nous permet d'assurer une plus grande représentation des Autochtones chez Bell et d'offrir plus de formation, d'occasions de développement des compétences et de possibilités d'emploi aux membres de l'équipe. Les membres de l'équipe Bell ont également accès à des cours en ligne, à des événements, à des formations virtuelles et à d'autres ressources.



- Bell collabore avec un certain nombre de partenaires de recrutement – dont [Indigenous Careers](#), [Indigenous Link](#), et [Indigenous Works](#) – pour attirer des candidats talentueux et aider les chercheurs d'emploi autochtones dans leurs démarches et leur cheminement de carrière.
- Grâce au partenariat avec Embauchez DIVERSITÉ, BIPOC TV & Film et Bell Média ont créé un portail Web qui permet aux personnes noires, autochtones ou de couleur de trouver des offres d'emploi et des possibilités de carrière dans le secteur canadien des médias. Le site [EmbauchezDiversite.com](#), qui fait connaître aux candidats une variété d'occasions offertes dans les médias canadiens, est aussi une base de données de personnes talentueuses que les développeurs, les producteurs et les radiodiffuseurs peuvent consulter. Bell Média fait également la promotion du portail en diffusant des messages d'intérêt public à la télévision, à la radio et dans les médias sociaux et en utilisant la plateforme publicitaire extérieure Astral.
- Le [programme de stage Jonathan Gayle-West Memorial](#) a été créé en partenariat avec l'Université Toronto Metropolitan. Nommé en mémoire d'un membre de l'équipe de The Sports Network (TSN), le programme de stages rémunérés donne à des étudiants qui sont des personnes autochtones, noires ou de couleur (PANDC) l'occasion de travailler sur des productions, dans les coulisses et devant la caméra.
- Bell a conclu un partenariat avec [Ascend Canada](#) pour accroître la présence, la visibilité et l'influence de chefs d'entreprise actuels et futurs de partout en Asie grâce à des programmes et des événements éducatifs, au réseautage et au mentorat.
- CTV News a soutenu le lancement du [Black Journalism Fellowship](#), un programme qui offre du mentorat et une formation professionnelle aux journalistes en début de carrière.

## 6.1 promouvoir des initiatives d'engagement en milieu de travail

Bell est fière de son engagement envers la promotion d'un milieu de travail inclusif, équitable et accessible où tous les membres de l'équipe et les clients et clientes se sentent valorisés, respectés et soutenus. Vous trouverez dans cette section des détails supplémentaires sur les initiatives d'engagement et les mesures prises pour favoriser l'établissement d'un milieu de travail inclusif.

En 2018, nous avons lancé à l'intention des cadres supérieurs un programme inclusif de perfectionnement en leadership qui vise à bousculer les préjugés inconscients et à aider les dirigeants à faire progresser notre réserve de talents diversifiés. Fait remarquable, 89 % des cadres supérieurs et des membres de la haute direction ont déjà terminé cette formation. En 2020, nous avons étendu l'offre de formation, en lançant une formation sur les préjugés inconscients à l'intention des cadres intermédiaires. Nous avons depuis formé près de 2 000 cadres. La formation vise à sensibiliser les cadres et à leur présenter des outils concrets pour bousculer les préjugés inconscients et ainsi créer un milieu de travail inclusif et accessible où tous se sentent valorisés, respectés et soutenus.

Un nouveau groupe de ressources pour le personnel, Diversabilité chez Bell, a été lancé en 2022. Ce groupe s'inscrit dans l'engagement de Bell d'offrir un milieu de travail accessible où les personnes ayant des capacités différentes (physiques ou cognitives) peuvent réussir. Diversabilité chez Bell contribue à promouvoir l'accessibilité et à faire évoluer notre culture inclusive pour que les membres de l'équipe puissent apprendre, se développer et susciter des changements.

Pour favoriser la flexibilité et la diversité de notre effectif, nous avons lancé une nouvelle politique de congés flexibles en 2022, laquelle permet aux membres de l'équipe de ne pas prendre congé un jour férié reconnu à l'échelle nationale ou provinciale et de le « mettre en réserve » afin de le prendre à leur discrétion. Cela permet de tenir compte des obligations religieuses et familiales, ainsi que des choix personnels.

De plus, les membres de l'équipe peuvent maintenant indiquer leur nom et leurs pronoms dans leur profil grâce à une mise à jour qui rend le système informatique plus inclusif sur le plan des genres. Ces nouvelles options donnent aux membres de l'équipe la possibilité de mieux exprimer leur identité pour que leurs collègues sachent quels pronoms utiliser. Ce changement s'inscrit dans un effort continu pour mieux soutenir l'expérience des membres du personnel et créer une culture d'appartenance.

## 6.2 Favoriser la santé mentale et le bien-être au travail

Chez Bell, 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 continuons d'élaborer, de mettre en œuvre et de partager des pratiques rigoureuses en matière de santé mentale au travail afin de favoriser la santé et la sécurité psychologiques, la résilience et la gestion des problèmes de santé mentale.

En 2022, Bell a reçu le Prix Ordre d'excellence en santé mentale au travail du programme des Prix Canada pour l'excellence d'Excellence Canada. Ce programme récompense l'excellence organisationnelle en se fondant sur des normes intégrées rigoureuses pour évaluer l'amélioration des entreprises pendant au moins trois ans sur différents aspects et. Le prix reçu par Bell est fondé sur le cadre de travail Santé mentale au travail d'Excellence Canada. Ce cadre a été élaboré par Excellence Canada ainsi que des professionnels de la santé mentale et de la sécurité au travail de partout au Canada. Les exigences de ce cadre intègrent les principes et les pratiques décrits dans la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

En 2022, nous avons mis à jour nos outils virtuels de formation et de bien-être et avons amélioré notre programme.

La formation en santé mentale offerte au personnel et aux membres de la direction est une part essentielle de l'engagement de Bell à créer une culture qui favorise la santé et la sécurité psychologiques.

- En 2022, avec l'aide de LifeWorks (fournisseur du programme d'aide aux membres du personnel et à la famille de Bell) et de l'Université Queen's, Bell a entrepris la première mise à jour importante de son programme de certification Leadership en santé mentale au travail depuis son lancement à l'échelle nationale en 2016. Dans le cadre de cette formation obligatoire divisée en huit parties, les dirigeants de Bell participent à des jeux de rôle et à des études de cas en personne et suivent des cours interactifs en ligne à leur rythme. Ils passent en revue les compétences et les pratiques en leadership qui favorisent la santé et la sécurité psychologiques, ainsi que la prévention, l'intervention rapide et le rétablissement. Les dirigeants qui réussissent le programme reçoivent un certificat de l'Université Queen's.
- Une formation en santé mentale est également offerte aux membres de l'équipe. Les représentants syndicaux et les membres des comités de santé et de sécurité sont fortement encouragés à assister à une séance de formation en personne sur la santé mentale qui permet de comprendre la santé mentale au travail et de savoir comment aider les membres de l'équipe qui en ont besoin. Tout le personnel est encouragé à participer à la formation en ligne en six modules interactifs Composantes d'une santé mentale positive. Cette formation présente des stratégies pour accroître la résilience, le niveau de santé mentale en général et la connaissance de soi, renforcer l'intelligence émotionnelle et donner des conseils sur les façons de prendre soin de personnes souffrant de problèmes de santé mentale. Bell a mis au point divers outils de formation continue sur la santé mentale en milieu de travail en partenariat avec des spécialistes afin d'aider les membres de l'équipe à aborder leur propre santé mentale et à s'épauler mutuellement. La formation comprend des guides pour savoir comment discuter de santé mentale avec des collègues et aider un ou une collègue qui parle de suicide, ce qui permet aux membres de l'équipe de gérer leur propre santé mentale et de s'entraider.

Des outils et des ressources de bien-être en ligne aident les membres de l'équipe à trouver le soutien et les ressources dont ils ont besoin, au moment où ils en ont besoin, et à découvrir des outils qui favorisent la prévention et renforcent la résilience.

- La nouvelle plateforme de bien-être LifeWorks a été lancée en 2022 à l'intention des membres de l'équipe et de leur famille. Cette plateforme numérique moderne et conviviale offre un soutien professionnel et confidentiel grâce au Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) de Bell ainsi que des outils personnalisés qui renforcent la résilience et facilitent la gestion de la santé mentale. Les membres de l'équipe ont accès à plusieurs outils à jour : articles, balados, vidéos, autoévaluations en ligne, plans personnalisés et programmes en ligne qui peuvent être suivis à leur rythme. Ces programmes portent sur des sujets tels que la gestion du stress, la gestion d'une séparation ou d'un divorce et le tabagisme.

L'évolution et l'amélioration de nos programmes de santé mentale au travail sont essentielles pour nous assurer de continuer à répondre aux besoins changeants des membres de notre équipe.

- En 2022, nous avons amélioré notre programme de prévention et d'intervention en matière de suicide. Au moyen de bulletins hebdomadaires, nous avons partagé de l'information pour aider à lutter contre les préjugés entourant le suicide et pour inciter les membres de l'équipe qui ont des idées suicidaires à prendre contact avec les ressources de soutien disponibles. Nous avons offert des séances d'information et des formations de trois heures aux membres des équipes des ressources humaines et des relations de travail qui aident souvent les dirigeants dans des cas de problèmes de santé mentale en milieu de travail. Ces séances permettent d'en apprendre plus sur les mythes et les faits entourant le suicide, ainsi que sur les ressources et les protocoles en matière de prévention et d'intervention en matière de suicide. En 2023, Bell redoublera d'efforts pour aider les dirigeants et fournir un soutien en postvention à quiconque fait de la prévention ou de l'intervention en cas de suicide.
- En 2023, Bell continuera de mettre davantage l'accent sur la prévention afin d'améliorer de façon proactive la santé mentale. Nous continuerons de nous assurer que la santé et la sécurité psychologiques font partie intégrante de notre culture d'entreprise. Nous réévaluons les programmes en fonction de l'évolution du travail en mode hybride après la pandémie.

Bell fait preuve de diligence pour s'assurer que ses programmes de santé mentale répondent aux besoins des membres de son équipe. Nous adoptons de solides pratiques de gouvernance et surveillons, évaluons et adaptons continuellement les résultats des programmes afin de répondre aux besoins changeants des membres de l'équipe et de respecter les normes du secteur. Depuis 2010, nous procédons à une évaluation trimestrielle de la santé mentale des membres de notre équipe. Nous suivons plus de 90 indicateurs de performance clés (ICP) et évaluons les tendances et les informations disponibles. Nous analysons des données sur l'invalidité à court et à long terme, l'utilisation des avantages sociaux en santé mentale, les programmes de soutien et la formation. Il est essentiel de recueillir des données qualitatives et quantitatives pour nous assurer que nous sommes dans la bonne voie et pour nous guider si nos programmes en santé mentale doivent être ajustés.

Bell continue de soutenir et de promouvoir l'adoption de la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail et d'autres pratiques exemplaires en matière de bien-être et de santé mentale au travail dans toutes les entreprises canadiennes. Nous avons partagé nos meilleures pratiques avec des centaines d'organisations canadiennes au moyen de présentations sur mesure, de conférences, d'exercices de comparaison et de divers comités consultatifs. Nous croyons ainsi leur fournir des lignes directrices et les encourager à offrir un cadre de travail plus sain aux membres de leur personnel.



## 6.3 Recruter des talents diversifiés

Nous continuons de réussir dans un marché très concurrentiel, et il est important que l'environnement professionnel en constante évolution de Bell attire une variété de talents. Nous menons diverses initiatives qui contribuent à créer une communauté de talents diversifiés, en nous employant à attirer et à embaucher des candidats représentatifs de notre clientèle et des collectivités où nous exerçons nos activités.

En 2022, nous avons reçu plus de 366 000 candidatures et embauché plus de 11 000 nouveaux membres dans l'équipe, soit une augmentation de plus de 3 000 par rapport à 2021. À l'interne, plus de 3 400 membres du personnel ont été promus à de nouvelles fonctions au sein de l'entreprise.

Pour réussir à atteindre ce volume d'embauche et à répondre aux besoins changeants en ressources de l'entreprise, nos équipes mettent en œuvre une stratégie d'attraction des talents qui comprend :

- une présence numérique et dans les communautés engageante, pertinente et adaptée aux talents ciblés;
- un contact direct avec les candidats potentiels au moyen d'activités de réseautage, tant virtuelles qu'en personne;
- l'engagement de doter notre équipe des connaissances et des outils nécessaires pour recruter efficacement des talents;
- des partenariats avec des organismes qui nous mettent en contact avec des talents à fort potentiel provenant de diverses communautés, dont les personnes autochtones, noires ou de couleur (PANDC) et LGBTQ2S+, les personnes ayant un handicap, les réservistes et les vétérans, les réfugiés et les nouveaux arrivants au Canada, les femmes et les Autochtones;
- un accent sur la communication transparente de notre proposition de valeur aux membres du personnel.

En 2022, Bell a continué d'accroître en priorité l'embauche de personnes provenant de groupes sous-représentés, en faisant de la publicité sur ses offres d'emploi et en s'associant à des événements axés sur la carrière avec des organisations comme :

- l'[initiative Onyx](#), qui vise à accroître le recrutement d'étudiants collégiaux et universitaires noirs par les sociétés canadiennes;
- le [Black Professionals in Tech Network](#) (BPTN) – le plus grand organisme canadien voué à bâtir des ponts entre les talents noirs et les possibilités de carrière. BPTN, qui donne à ses membres l'accès à un vaste réseau de pairs, à du mentorat, à des formations et à des ressources en perfectionnement des compétences, vise à mobiliser et à recruter des personnes talentueuses en technologie et en communications. En 2022, Bell a participé à la table des champions et s'est engagée à créer des occasions pour les techniciens et les gens d'affaires noirs d'accéder au marché du travail de façon équitable.

Les activités d'embauche d'étudiants et de candidats en début de carrière par notre équipe de recrutement sur les campus ont recommencé à se dérouler en personne. L'équipe a aussi continué d'organiser des événements virtuels, ce qui nous a permis de nous assurer que nos activités étaient inclusives, rejoignaient un vaste public et étaient mutuellement profitables pour l'entreprise et les candidats.

Nos efforts continus pour diversifier les talents dans l'entreprise contribuent à favoriser l'engagement de notre personnel et un milieu de travail plus inclusif, où les différentes perspectives sont les bienvenues et où nos équipes sont en mesure d'explorer de nouvelles possibilités. En 2022, nous avons constaté une augmentation de la proportion des personnes embauchées qui se sont identifiées comme des personnes autochtones, noires ou de couleur (PANDC) ou des personnes ayant un handicap par rapport à 2021.

## Nouveaux arrivants et réfugiés

Nous avons également travaillé avec de nouveaux partenaires qui nous ont mis en contact avec des réfugiés et des nouveaux arrivants au Canada. Nous avons conçu des processus internes qui nous aident à trouver des perspectives de carrière pour ces personnes et qui accélèrent l'embauche. Notre unité d'exploitation des services extérieurs est un excellent point d'entrée pour les nouveaux arrivants au Canada. En 2022, 42 % des nouvelles recrues de Bell Solutions techniques provenaient de l'étranger. Un soutien et des ressources personnalisés ont été offerts aux 915 nouveaux membres de l'équipe, tels que des cours de langue rémunérés, des lettres pour les demandes d'assurance maladie et de résidence permanente. Les membres du personnel sans couverture médicale ont aussi obtenu des références aux centres de santé communautaires locaux.

**Pour en savoir plus** sur la façon dont nous accueillons les nouveaux arrivants, regardez notre vidéo « [Mieux pour tous](#) ».

## Femmes exerçant des rôles techniques

Nous favorisons également la diversité en nous efforçant d'encourager les femmes à bâtir une carrière enrichissante grâce à leur expertise technique. En 2022, notre unité d'exploitation des services extérieurs aux clients résidentiels, Bell Solutions techniques, a embauché 64 femmes à des postes de première ligne au sein de l'équipe des services extérieurs. Les efforts accrus que nous avons faits pour rejoindre davantage de femmes, en plus de la mise en œuvre d'un outil spécialisé pour faciliter la manipulation des échelles, a facilité l'intégration des femmes et a contribué à une augmentation du nombre de femmes embauchées (94 %) au cours de l'année.

Bell continue d'encourager les femmes et les personnes d'autres groupes sous-représentés à occuper des postes dans les domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques. Nous collaborons avec des organismes comme Les femmes en communications et technologie (FCT), The WIT Network et WomenHack pour promouvoir les rôles dans ces domaines au sein de Bell et ouvrir des portes pour les femmes. Cette année, Bell a organisé son propre événement de recrutement virtuel axé sur les carrières en technologie et en numérique. Il a permis à notre équipe d'entrer directement en contact avec un bassin diversifié de candidates potentielles et de les encourager à poursuivre une carrière dans le secteur des technologies de pointe chez Bell. Grâce à ces activités de sensibilisation, nous faisons la promotion des postes dans les domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques au sein de Bell et nous mettons en lumière les possibilités qui s'offrent dans notre domaine. En 2022, Bell a organisé son propre événement de recrutement axé sur les carrières en technologie et dans le domaine du numérique. L'événement a permis à notre équipe d'entrer directement en contact avec un bassin diversifié de candidats potentiels et de les encourager à poursuivre une carrière en technologie chez Bell.

## 7. Prix et reconnaissances en matière de diversité

En 2022, Bell a été nommée l'un des [meilleurs employeurs pour la diversité au Canada](#) pour la sixième année de suite<sup>(1)</sup>. Ce prix récompense nos initiatives réussies en matière de diversité dans divers domaines, notamment en ce qui a trait aux programmes visant les membres de l'équipe des groupes suivants : les femmes, les personnes de la communauté PANDC, les minorités visibles, les personnes ayant un handicap et les membres de la communauté LGBTQ2S+.

L'engagement de Bell envers l'équité entre les genres en milieu de travail a été salué à maintes reprises 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 la plus haute certification qui soit, Parité de niveau platine, à la suite de l'évaluation de ses progrès en matière de parité de genre, 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.

Bell Canada a également été désignée comme l'un des meilleurs employeurs pour les jeunes (2022)<sup>(2)</sup>, l'un des meilleurs employeurs à Montréal (2022)<sup>(3)</sup> et l'un des meilleurs employeurs profamille au Canada (2022)<sup>(4)</sup>. Ces reconnaissances soulignent l'engagement de BCE à favoriser un milieu de travail inclusif pour tous les membres du personnel.

En 2022, Bell a reçu le Prix Ordre d'excellence en santé mentale au travail du programme des Prix Canada pour l'excellence d'[Excellence Canada](#). Ce programme se base sur des normes intégrées rigoureuses pour évaluer l'amélioration des entreprises pendant au moins trois ans sur différents aspects du travail et récompenser l'excellence organisationnelle<sup>(5)</sup>.

De plus, en 2021, le programme de diversité des fournisseurs de Bell a été désigné comme le programme qui s'est le plus amélioré par Women Business Enterprise Canada, ce qui reflète notre engagement à favoriser les entreprises détenues par des femmes parmi nos fournisseurs alors que nous poursuivons nos efforts pour bâtir un milieu de travail plus inclusif, plus équitable et plus accessible. Le programme de diversité des fournisseurs de Bell favorise l'inclusion active de diverses entreprises détenues et gérées par des femmes, des minorités visibles, des Autochtones, des membres de la communauté LGBTQ2S+, des vétérans et des personnes ayant un handicap.

En 2021, Bell a été nommée entreprise de l'année par le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles (CAMSC) en raison du soutien qu'elle apporte à la diversité des fournisseurs et à la promotion des fournisseurs détenus par des Autochtones et des minorités visibles. Le CAMSC met en œuvre une vaste gamme de programmes et de services pour aider les fournisseurs détenus par des personnes autochtones, noires ou de couleur (PANDC) à avoir un meilleur accès aux occasions offertes par de grandes entreprises.

**Pour en savoir plus** sur les critères menant à ces nominations, veuillez consulter l'annexe du [Rapport annuel intégré](#).



- (1) Bell a été reconnue comme l'un des « meilleurs employeurs pour la diversité au Canada » de 2017 à 2022 dans le cadre des prix des 100 meilleurs employeurs au Canada. Les lauréats sont choisis en fonction du succès de leurs initiatives en matière de diversité dans divers domaines comparativement à d'autres employeurs dans le même domaine.
- (2) Bell a été reconnue comme l'un des « meilleurs employeurs pour les jeunes » de 2018 à 2022 dans le cadre des prix des 100 meilleurs employeurs au Canada. Les lauréats sont évalués et sélectionnés en fonction des programmes qu'ils offrent pour attirer et retenir les jeunes membres du personnel comparativement à d'autres employeurs dans le même domaine.
- (3) Bell a été reconnue comme l'un des « meilleurs employeurs de Montréal » de 2013 à 2022 dans le cadre des prix des 100 meilleurs employeurs au Canada. Les lauréats sont évalués et sélectionnés en fonction de programmes progressistes et avant-gardistes qu'ils offrent dans divers domaines comparativement à d'autres employeurs dans le même domaine.
- (4) Bell a été reconnue comme l'un des « meilleurs employeurs profamille » de 2020 à 2022 dans le cadre des prix des 100 meilleurs employeurs au Canada. Les lauréats sont évalués et sélectionnés en fonction des programmes et des initiatives qu'ils offrent pour aider les membres du personnel à concilier leur travail et leurs obligations familiales comparativement à d'autres employeurs dans le même domaine.
- (5) Excellence Canada est un organisme indépendant sans but lucratif qui se consacre à faire progresser le rendement organisationnel dans l'ensemble du Canada. Excellence Canada a été fondé par Industrie Canada sous le nom Institut national de la qualité (INQ). Pour un complément d'information, voir <https://excellence.ca/bell-canada-2022>.



**Claire Gillies**, vice-présidente exécutive, marketing et présidente, marché consommateur, a été nommée au palmarès des 50 meilleurs leaders canadiens par le Report on Business du Globe and Mail dans le cadre de ses prix Best Executive Awards. Cette reconnaissance souligne le travail de Claire dans la direction d'équipes clés, la gestion d'initiatives cruciales et l'élaboration et l'exécution de stratégies fondamentales, ainsi que sa contribution à la prospérité économique du Canada. Le leadership stratégique de Claire a également joué un rôle clé dans la mise en œuvre de nombreuses initiatives de transformation, y compris le lancement du réseau 5G primé de Bell, le lancement national de Lucky Mobile et la revitalisation de La Source au moyen du repositionnement stratégique de la marque, de partenariats et de l'expansion des gammes de produits clés.



**Hadeer Hassaan**, vice-présidente, Services partagés, a reçu le prix Trailblazer, un des prix annuels d'excellence en leadership de l'organisme Les femmes en communications et technologie (FCT). Hadeer est un modèle pour ce qui est de donner aux femmes de tous horizons le pouvoir de réussir et elle contribue à créer un environnement inclusif où les femmes peuvent explorer les possibilités en vue d'atteindre leur plein potentiel. Elle est la marraine principale du réseau Les professionnels noirs auprès du groupe de ressources pour les membres du personnel de Bell et membre du Conseil du leadership en matière de diversité de Bell. Elle travaille avec d'autres dirigeants pour mettre en œuvre la stratégie de Bell en matière de diversité et d'inclusion. Elle dirige également le programme de leadership des diplômés des services extérieurs, qui aide la prochaine génération de dirigeants de Bell.



**Angie Harrop**, directrice des talents et des embauches au sein de l'équipe des ressources humaines de Bell, a été nommée mentor de l'année par Ascend Canada. Cette reconnaissance est décernée à une personne dont le dévouement, les conseils et le leadership ont contribué de manière significative à la qualité de vie et au développement professionnel des personnes de la communauté panasiatique. Angie est reconnue pour être un modèle et pour encourager les autres à s'ouvrir en toute honnêteté sur leurs défis et leurs accomplissements. Elle s'implique activement dans l'encadrement et le mentorat, en mettant l'accent sur l'intersectionnalité pour les femmes en leadership appartenant à la culture sino-canadienne.



**Catherine Goyer**, directrice, responsabilité d'entreprise et environnement, a été nommée l'une des leaders Clean50 du Canada pour 2023. Elle se classe parmi les Canadiens et les Canadiennes qui ont fait le plus progresser le pays vers une économie durable au cours des deux dernières années. Cette reconnaissance souligne son leadership au sein de l'équipe Responsabilité d'entreprise et environnement de Bell, qui contribue à la mise en œuvre de solutions durables. Selon Clean50, la vision de Catherine, selon laquelle la technologie numérique permet de décarboniser l'économie et la société du pays, a contribué à guider Bell pendant des cycles successifs d'objectifs de réduction des émissions de GES de plus en plus ambitieux.



Mary Deacon

### Prix d'excellence du Conseil d'administration d'Excellence Canada pour Mary Deacon

Mary Deacon, présidente de Bell Cause pour la cause, a été reconnue pour son travail remarquable en tant qu'ambassadrice passionnée pour la santé mentale lors du 38<sup>e</sup> Sommet de l'excellence du rendement et des Prix Canada pour l'Excellence. Mary et l'équipe Bell Cause pour la cause jouent un rôle clé dans la promotion, partout au Canada, d'initiatives en santé mentale qui favorisent un meilleur accès aux soins et des pratiques exemplaires en milieu de travail et qui soutiennent la recherche et des programmes de lutte contre la stigmatisation.

### Ordre du Canada – gouverneure générale du Canada

La vision et le leadership de Mary Deacon ont fondamentalement contribué à changer la façon dont les Canadiens et les Canadiennes comprennent leur santé mentale et leur bien-être. Son rôle de présidente de Bell Cause pour la cause lui a permis de mettre sur pied la plus importante campagne de mobilisation et de sensibilisation d'une entreprise au pays, une campagne pour une cause qui lui tient à cœur. Elle s'est efforcée de faire sortir la santé mentale de l'ombre en popularisant et en normalisant le dialogue sur le sujet. Ses efforts permettent d'établir des liens entre les collectivités partout au Canada et d'inspirer des conversations sur cet enjeu crucial partout dans le monde.



Cette fiche d'information contient des déclarations prospectives, y compris, sans s'y limiter, sur nos perspectives commerciales, plans, objectifs, buts, cibles, priorités stratégiques, engagements, entreprises 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 font l'objet de risques et d'incertitudes intrinsèques et reposent sur plusieurs 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](http://BCE.ca), sur SEDAR à [sedar.com](http://sedar.com) et sur EDGAR à [sec.gov](http://sec.gov).