

# Promouvoir la diversité d'expression et un milieu inclusif



Mars 2024

**BCE**

## Mise en garde concernant les déclarations prospectives

Le présent document contient des déclarations prospectives portant, sans s'y limiter, sur les dépenses d'investissement prévues et les plans de déploiement des réseaux de Bell, nos objectifs en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et les avantages qui devraient en découler, y compris, sans s'y limiter, nos objectifs en ce qui concerne la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance, nos objectifs, plans et priorités stratégiques, ainsi que d'autres déclarations qui ne renvoient pas à des faits historiques. Une déclaration est dite prospective lorsqu'elle utilise les connaissances actuelles et les prévisions du moment pour formuler une déclaration touchant l'avenir. Habituellement, les termes comme *hypothèse*, *but*, *orientation*, *objectif*, *perspective*, *projet*, *stratégie*, *cible*, *engagement* et d'autres expressions semblables, ainsi que les temps et les modes comme le futur et le conditionnel de certains verbes tels que *viser*, *s'attendre à*, *croire*, *prévoir*, *avoir l'intention de*, *planifier*, *chercher à* et *aspirer à* permettent de repérer les déclarations prospectives. Toutes ces déclarations prospectives sont faites conformément aux « dispositions refuges » prévues dans les lois canadiennes applicables en matière de valeurs mobilières et dans la loi américaine *Private Securities Litigation Reform Act de 1995*.

Sauf indication contraire de notre part, les déclarations prospectives qui figurent dans le présent document décrivent nos attentes en date du 7 mars 2024 et, par conséquent, pourraient changer après cette date. Sauf dans la mesure où les lois applicables en matière de valeurs mobilières l'exigent, nous ne nous engageons aucunement à mettre à jour ou à réviser ces déclarations prospectives, même à la suite de l'obtention de nouveaux renseignements ou de l'occurrence d'événements futurs, ni pour toute autre raison. Les déclarations prospectives, du fait même de leur nature, font l'objet de risques et d'incertitudes intrinsèques et reposent sur plusieurs hypothèses, tant générales que précises, 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 et que nos perspectives commerciales, objectifs, plans et priorités stratégiques ne soient pas atteints. 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 qui figurent dans le présent document sont fournies dans le but d'aider le lecteur à comprendre particulièrement certains éléments clés de nos objectifs en matière d'ESG et de favoriser une meilleure compréhension de sa part du contexte dans lequel nous prévoyons exercer nos activités. Le lecteur est donc mis en garde contre le fait que cette information pourrait ne pas convenir à d'autres fins.

Nous avons formulé certaines hypothèses relatives à l'économie, au marché, aux activités d'exploitation et autres dans la préparation des déclarations prospectives figurant dans le présent document, y compris, sans s'y limiter, les hypothèses décrites dans les sous-sections intitulées *Hypothèses* du rapport de gestion annuel 2023 de BCE daté du 7 mars 2024 (le rapport de gestion annuel 2023 de BCE), lesquelles sous-sections sont intégrées par renvoi dans la présente mise en garde. Le rapport de gestion annuel 2023 de BCE a été déposé par BCE auprès des autorités des provinces canadiennes en valeurs mobilières (disponibles à [sedarplus.ca](http://sedarplus.ca)) et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (disponibles à [sec.gov](http://sec.gov)) et est également disponible sur le site Web de BCE, à [BCE.ca](http://BCE.ca). Sous réserve de divers facteurs, nous jugeons que nos hypothèses étaient raisonnables au 7 mars 2024. Si nos hypothèses se révélaient inexactes, les résultats ou événements réels pourraient être considérablement différents de ce que nous prévoyons.

Les principaux facteurs de risque en conséquence desquels les résultats ou les événements réels pourraient différer de façon significative de ceux qui sont exprimés ou sous-entendus dans les déclarations prospectives mentionnées précédemment et les autres déclarations prospectives contenues dans le présent document comprennent, sans s'y limiter, les risques décrits à la rubrique 9, *Risques d'entreprise*, du rapport de gestion annuel 2023 de BCE, laquelle est intégrée par renvoi dans la présente mise en garde.

Les déclarations prospectives que contient le présent document pour les périodes postérieures à 2024 reposent sur des hypothèses et des estimations à plus long terme que les déclarations prospectives pour 2024 et présentent donc une plus grande incertitude. Sauf indication contraire, elles supposent que les hypothèses et les risques pertinents décrits dans le rapport de gestion annuel 2023 de BCE demeureront essentiellement inchangés pour ces périodes.

La personne qui lit ce rapport doit tenir compte du fait que les risques décrits dans la rubrique mentionnée précédemment et dans les autres rubriques du rapport de gestion annuel 2023 de BCE ne sont pas les seuls risques susceptibles de nous toucher. D'autres risques et incertitudes que, pour l'instant, nous ignorons ou jugeons négligeables pourraient également avoir une incidence défavorable significative sur nos activités, notre situation financière, notre situation de trésorerie, nos résultats financiers ou notre réputation. Nous envisageons régulièrement des opérations potentielles comme des acquisitions, des cessions, des fusions, des regroupements d'entreprises, des investissements, des monétisations, des coentreprises ou d'autres transactions, qui pourraient être importantes. Sauf indication contraire de notre part, les déclarations prospectives ne tiennent pas compte de l'effet potentiel de telles transactions ou d'éléments exceptionnels qui pourraient être annoncés ou survenir après le 7 mars 2024. L'incidence financière de ces transactions et de ces éléments exceptionnels peut s'avérer complexe et dépend de faits particuliers à chacun d'eux. Nous ne pouvons donc décrire de manière significative l'incidence prévue ni la présenter de la même façon que les risques connus touchant nos activités.

# Promouvoir la diversité d'expression et un milieu inclusif

Bell fait progresser la diversité, l'équité, l'inclusion, l'appartenance (DEIA) et le bien-être au sein de son 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. Notre but est de 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.

Pour concrétiser notre raison d'être, soit transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde, nous investissons dans notre personnel et créons un avenir durable en nous efforçant d'offrir aux membres de notre équipe un environnement de travail positif. Nous voulons leur donner, ainsi qu'à leur famille, les ressources nécessaires pour prospérer. Nous encourageons la diversité parmi nos fournisseurs, nos partenaires et les membres de notre équipe. Nous cultivons le sentiment d'appartenance au moyen d'initiatives qui favorisent l'engagement en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, ainsi que par nos projets externes variés et les valeurs de notre culture d'entreprise. Nous nous employons à connecter les collectivités isolées pour leur permettre de faire partie de la société et de l'économie numériques. Nous nous engageons activement dans la réconciliation avec les personnes et les communautés autochtones.

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

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

**Bell s'efforce de favoriser des relations positives et mutuellement respectueuses avec les peuples et les communautés autochtones, tout comme les membres de l'équipe Bell, la clientèle et les gens qui vivent dans les collectivités que nous servons.**

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. Au moyen de diverses initiatives, nous permettons à tous les membres de notre équipe de s'informer sur la façon de contribuer à la réconciliation au travail et dans leur vie personnelle.

À titre de membre engagé du programme Relations progressistes avec les autochtones (RPA), créé par le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, Bell s'emploie à établir des relations d'affaires fructueuses et positives et à améliorer les relations avec les Autochtones grâce à une certification qui confirme la performance et l'engagement des entreprises en la matière. Ce programme permet d'établir des lignes directrices solides et de faire évoluer nos relations avec les Autochtones à l'échelle de l'entreprise.

Lors de certains événements (comme les assemblées générales annuelles des actionnaires), nous honorons respectueusement les peuples autochtones du Canada en reconnaissant leur lien profond avec le territoire sur lequel se trouvent nos lieux de travail et en renouvelant notre engagement envers 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 dans l'entreprise. Nous offrons également un meilleur accès à du soutien en santé mentale, à du perfectionnement professionnel et à des possibilités d'emploi.**

## 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 issus des Premières Nations, inuits et métis se sentent respectés et soutenus 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 autochtones de notre équipe peuvent rencontrer en milieu de travail et nous faisons en sorte que chacun et chacune ait un accès équitable aux possibilités de perfectionnement professionnel.**

Comme nous fournissons des services essentiels aux collectivités partout au Canada, nous sommes souvent amenés à concevoir, à analyser et à gérer des plans pour des projets spéciaux et subventionnés dans les communautés autochtones. Afin de nous assurer que nous soutenons les communautés autochtones à chaque étape de ces projets, de réduire au minimum les obstacles, de maintenir le dialogue ouvert et de maximiser l'expérience client, nous avons créé un poste de spécialiste des relations avec les Autochtones en Ontario. Ce rôle est occupé par un membre autochtone de l'équipe qui possède une vaste expérience des questions autochtones.

Nous multiplions les démarches de formation et de mobilisation auprès des membres de notre équipe pour leur permettre d'en savoir plus sur les questions autochtones. Notre objectif est de les aider à comprendre les inégalités et la discrimination systémique que subissent les Autochtones. En 2023, dans le cadre de notre engagement à favoriser la réconciliation avec les Autochtones, nous avons poursuivi 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. 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.

De plus, 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 juin, nous soulignons la Journée nationale des peuples autochtones, et en septembre, nous célébrons la mémoire des enfants disparus et honorons les survivants des pensionnats, leurs familles et leurs collectivités. En 2023, nous avons poursuivi notre partenariat avec le Woodland Cultural Centre pour tenir des visites virtuelles d'un ancien pensionnat mohawk et présenter son histoire, de son ouverture en 1831 jusqu'à sa fermeture en 1970.

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

## 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 au nôtre. Une telle connectivité au sein du réseau favorise 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 vivant dans ces zones rurales. En étendant nos réseaux, nous cherchons à créer une égalité d'accès pour l'ensemble de la population canadienne.

Depuis plus de 40 ans, Bell collabore avec les communautés autochtones, notamment dans le cadre de partenariats entre sa filiale Northwestel et des entreprises et groupes dirigés par des Autochtones. Northwestel dessert 96 collectivités dans le Nord canadien, toutes situées sur des territoires autochtones traditionnels.

De concert avec les Premières Nations locales, Northwestel a instauré un accès à Internet haute vitesse par fibre optique dans 14 communautés du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, ce qui a considérablement augmenté la vitesse Internet. L'entreprise a également collaboré avec le gouvernement Tłı̨chǫ pour fournir un accès à Internet par fibre optique à Whati, dans les Territoires du Nord-Ouest. Les actifs locaux de fibre y sont détenus par la Première Nation et exploités par Northwestel, ce qui maintient la qualité de l'accès et ses avantages pour les deux prochaines décennies. Grâce au projet Every Community, lancé il y a trois ans et financé par le Fonds pour la large bande du CRTC et les investissements de Northwestel, ces initiatives ont transformé le paysage de la connectivité dans les communautés du Nord, où la vitesse Internet atteint maintenant 500 Mbit/s, ce qui est supérieur à la norme à large bande du CRTC.

En 2023, Northwestel a pris plusieurs mesures pour remplir les engagements énoncés dans son plan public de réconciliation, notamment en inaugurant le chantier de son nouveau siège social au Yukon, construit en partenariat avec la société de développement de la Première Nation de Kwanlin Dūn.

Depuis 2020, Bell travaille en collaboration avec plus de 30 communautés autochtones de l'Ontario et du Labrador pour fournir un accès à Internet haute vitesse par fibre optique grâce au Fonds pour la large bande universelle. À titre d'experts techniques, nous aidons ces communautés à demander des subventions dans le cadre de programmes conçus pour élargir l'accès. De plus, Bell travaille avec le Grand conseil du Traité no 3 sur le projet Dibaajimowin, d'une valeur approuvée de 51 millions \$, qui vise à fournir un accès à Internet à large bande par fibre optique à 23 communautés autochtones et à 13 communautés non autochtones dans le nord-ouest de l'Ontario. D'autres projets sont en cours ou à l'étape de la planification dans les Premières Nations de Magnetawan, de Moose Deer Point et de Sagamok Anishnawbek en Ontario et en collaboration avec le gouvernement du Nunatsiavut pour offrir une connectivité Internet haute vitesse améliorée dans le nord du Labrador et ailleurs.

Chez Bell, nous entretenons des dialogues constructifs avec les communautés autochtones afin d'atténuer 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 répercussions négatives de nos projets de réseau sur l'environnement.

### 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. L'initiative de santé mentale Bell Cause pour la cause encourage les Canadiens et les Canadiennes à agir et à créer des changements réels en santé mentale, en plus d'appuyer des programmes communautaires et de santé mentale partout au pays.

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 de bien-être adaptés à différentes cultures pour les communautés PANDC partout au Canada. (Pour en savoir plus sur les partenaires et les projets que nous appuyons au moyen du Fonds, visitez le [site Web](#) de Bell Cause pour la cause.)

Depuis son lancement en 2020, ce Fonds a remis 5,45 millions \$ à 49 organismes d'un bout à l'autre du pays, dont 10 nouveaux organismes dont les noms ont été dévoilés en janvier 2024. Parmi nos nouveaux partenaires, mentionnons le [Café-Jeunesse Multiculturel](#), [Eva's Initiatives for Homeless Youth](#), la [Hong Fook Mental Health Association](#) et le [Réseau d'intervention auprès des personnes ayant subi la violence organisée \(RIVO\)](#). Cliquez [ici](#) pour en savoir plus.

La série de balados sur la santé mentale intitulée [From Where We Stand: Conversations on race and mental health](#) (en anglais) est également accessible sur le site Web de Bell Cause pour la cause, et le [blogue Bell](#) présente différentes perspectives et expériences liées à la santé mentale.



### 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.

Bell Cause pour la cause s'associe avec fierté à des organismes qui soutiennent la santé mentale dans les communautés autochtones. En janvier 2024, Bell Cause pour la cause a annoncé les nouveaux partenariats suivants établis dans le cadre du Fonds diversité : [Centre de justice des premiers peuples de Montréal](#), [Fort Smith Métis Council](#), [Mashkiwizii Manido Foundation](#), [Sagkeeng Child and Family Services Inc.](#), [Union of Nova Scotia Mi'kmaq](#) et [Wolastoqey Tribal Council Inc.](#) Parmi les nouveaux partenaires du Fonds communautaire Bell Cause pour la cause, citons le Qajuqturvik Community Food Centre, Shkoday, la Liard Aboriginal Women's Society (LAWS) et le Child and Family All Nations Coordinated Response Network. Bell Cause pour la cause a également soutenu l'[Embrace Life Council](#), le centre [Ma Mawi Wi Chi Itata](#), [Ojijiita Pimatiswin Kinamatwin](#), [Bear Clan Patrol](#), la [Behavioural Health Foundation](#) et la [Peguis Foundation](#) au Manitoba et dans les territoires nordiques du Canada.

Northwestel soutient la santé mentale des Autochtones du Nord avec des partenaires tels qu'[Iltaqsinia](#), l'[Isaksimagit Inuusirmi Katujjiqaatigiit Embrace Life Council \(IILKELC\)](#), l'Association canadienne pour la santé mentale, Division du Yukon, et [BYTE – Empowering Youth Society](#).





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

Nous favorisons la diversité, l'inclusion, l'équité et l'appartenance au moyen d'initiatives qui font la promotion des arts et de la culture dans les médias et lors d'événements communautaires. Chez Bell, nous soutenons des initiatives qui permettent à chaque culture de s'épanouir et de contribuer.

### 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 de la population canadienne. Bell Média continue également de mettre en valeur l'industrie d'ici et de fournir aux talents canadiens des occasions de réussir sur les plans tant artistique que commercial, dans les coulisses ou devant la caméra.

En 2023, Bell Média a renouvelé son soutien aux grands festivals artistiques et culturels. 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 2SLGBTQIA+). Voilà des événements qui mettent en valeur les productions et les talents canadiens et internationaux.



Le festival des arts du cinéma et des médias imagineNATIVE, qui met à l'honneur les récits autochtones mondiaux, est revenu en 2023 avec une programmation en personne et en ligne. À titre de partenaires de l'Institut imagineNATIVE, Crave et Bell Média ont commandité l'événement Industry Days, qui présente des groupes de discussion, des ateliers, des activités de réseautage et des classes de maître, pour appuyer les créateurs et créatrices autochtones de contenu et les mettre en relation avec des décideurs de l'industrie.



La 27e édition du Toronto Reel Asian International Film Festival, qui met en lumière le cinéma panasiatique contemporain, a reçu le soutien de Crave, qui était commanditaire principal. Ce partenariat comprenait non seulement la présentation de la projection de la soirée d'ouverture, mais aussi du soutien dans le cadre de la conférence Reel Ideas, qui favorise les conversations entre professionnels et professionnelles de l'industrie et vise à inspirer les créateurs et créatrices de contenu.



Fondé par Bell Média et mis en œuvre par le Reelworld Film Festival et le Screen Institute, le Reelworld Producer Program est revenu pour une quatrième édition annuelle. Ce programme intensif de 12 mois vise à perfectionner et à appuyer les participants et participantes membres des communautés PANDC et à les mettre en relation avec des acteurs de l'industrie canadienne du cinéma et de la télévision.

### Faire émerger de nouvelles voix

Bell Média a renouvelé son partenariat avec BIPOC TV & Film dans le cadre de l'initiative Unscripted Producers Lab. Il s'agit d'une initiative de perfectionnement professionnel destinée aux producteurs et productrices en émergence et les auteurs et autrices en herbe qui travaillent également sur la production de séries non scénarisées, de documentaires et de télé-réalités. L'objectif est d'ajouter les perspectives de ces créateurs et créatrices au paysage médiatique, qu'ils soient devant ou derrière la caméra.

Notre soutien au développement des talents canadiens issus de groupes sous-représentés s'étend à des initiatives comme le programme Canadian Film Centre's Comedy Story Room Intensive présenté par Bell Média, 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 bourses de journalisme pour les personnes noires de la Fondation pour le journalisme canadien et le programme Access BIPOC Producers du National Screen Institute. Nous appuyons également des organismes comme RTDNA Canada et Content Canada, qui contribuent 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 partout au pays.



L'événement Rendez-vous Québec Cinéma est le seul festival de cinéma entièrement consacré 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.



L'événement Rencontres internationales du documentaire de Montréal (RIDM) est l'un des plus importants festivals de films documentaires en Amérique du Nord. Chaque année, les RIDM présentent plus de 130 documentaires canadiens et internationaux.



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



Consciente de l'importance de l'inclusion et de la participation des femmes, Bell Média est le partenaire principal de l'Alliance des femmes des industries créatives (Allia) tout au long de l'année. Allia promeut le talent, la créativité et l'innovation des femmes et des artistes émergentes dans l'industrie.



Le Festival du cinéma international en Abitibi-Témiscamingue présente plus de 100 productions provenant de plus de 20 pays. Des courts, moyens et longs métrages, des documentaires, des films d'animation et des films de fiction y sont projetés.



Bell Média encourage la prochaine génération de cinéastes. Depuis de nombreuses années, nous appuyons Kino, une organisation qui encadre la création de courts métrages. Elle soutient également la communauté des créateurs et créatrices de courts métrages, en contribuant à accélérer le développement des artistes et à les faire rayonner ainsi que leurs œuvres.

## 4.2 Appuyer les arts, le sport et la culture dans nos collectivités

Bell est fière de perpétuer une longue tradition de soutien aux arts, au sport 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 sportifs et culturels dans tout le pays

Bell soutient un vaste éventail de festivals sportifs et culturels partout au pays. En 2023, Bell a soutenu les Championnats canadiens d'athlétisme Bell en Colombie-Britannique, le festival Manito Ahbee au Manitoba, Le Festif! de Baie-Saint-Paul au Québec, les Jeux autochtones de l'Amérique du Nord en Nouvelle-Écosse et bien d'autres.



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

Le projet d'embellissement des abris d'équipement de Bell repose sur une collaboration novatrice entre des organismes artistiques communautaires, des artistes locaux, des associations de résidents et résidentes et des administrations locales. Il contribue à réduire le vandalisme et à remplacer les graffitis par des œuvres d'art originales. Depuis 2009, Bell soutient la réalisation de peintures murales sur les abris d'équipement de Bell. À Aurora, en Ontario, l'artiste métisse ojibwée Gloria Hope contribue à apporter sa vision à ces espaces. Le premier dessin de Gloria représente un oiseau-tonnerre, de l'eau et de la verdure. En 2023, une centaine d'abris d'équipement de Bell ont été peints en Ontario, ce qui porte le total à plus de 550 depuis 2009.



## Soutenir la culture autochtone du Nord

Kaytlyn Amitnak Niego, artiste inuite de Baker Lake, au Nunavut, a été invitée par Northwestel à concevoir son chandail orange pour souligner le 30 septembre 2023, Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. Le concept comprend une figure maternelle qui porte un amauti et soulève un enfant représentant la collectivité pour que les aurores boréales le protègent. « Comme cette journée touche beaucoup de gens, j'ai mis beaucoup d'amour dans l'art de ce chandail et j'espère que chaque personne le ressentira au moment de le porter », explique Kaytlyn. Northwestel a souligné cette journée par l'art, mais aussi par des gestes, en réitérant son engagement à collaborer avec les partenaires, la clientèle et les collectivités autochtones sur la voie de la réconciliation. Découvrez ce que fait Northwestel en collaboration avec les autorités et communautés autochtones du Nord pour bâtir un avenir meilleur pour tout le monde. Pour en savoir plus, consulter [www.nwtel.ca/reconciliation](http://www.nwtel.ca/reconciliation).



Northwestel a un partenariat de longue date avec 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 la collectivité pour exprimer leur 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'Alianait Arts Festival, qui a encore une fois eu lieu sous son grand chapiteau à Iqaluit, présente des artistes du Nunavut, leurs histoires, leurs expériences et leur culture. Depuis 2005, le festival est une vitrine de calibre mondial pour les artistes inuits et d'autres artistes des régions circumpolaires. En tant que partenaire du festival depuis plus de 10 ans, Northwestel est fière de tisser des liens au sein des communautés nordiques et de les aider à vivre leurs passions.



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 forment des communautés plus fortes. « Adäka » signifie « entrer dans la lumière » en langue tutchone du sud. Depuis 2011, le festival réunit des artistes visuels et du spectacle autochtones en provenance du Yukon et d'ailleurs dans le monde afin de mettre en lumière la créativité et la culture autochtones.

## 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 l'entremise de nos fournisseurs et de notre équipe, nous cherchons à offrir des possibilités à tout le monde, ce qui crée des relations et des synergies plus fortes pour tous et toutes.

### 5.1 Promouvoir et choisir des fournisseurs ayant une certification de diversité GRI 2-6

Nous croyons que nos fournisseurs doivent être le reflet des diverses communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Cette réflexion nous aide à fournir des produits et des services de pointe qui trouvent un écho auprès de notre clientèle. Le fait d'étendre nos valeurs de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance à nos relations avec les fournisseurs nous permet d'offrir des chances égales en matière d'occasions d'approvisionnement aux fournisseurs compétents et détenant une certification de diversité. 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 2SLGBTQIA+ de même que par des femmes, des vétérans et vétéranes et des personnes vivant avec un handicap.

Nous cherchons à offrir des chances égales en matière d'occasions d'approvisionnement aux fournisseurs compétents et détenant une certification de diversité. En collaboration avec les organismes de certification canadiens, nous continuons à élargir notre réseau et à favoriser les débouchés auprès des entreprises dont les propriétaires sont issus de la diversité. Nous nous assurons qu'une base de données de fournisseurs détenant une certification de diversité est accessible afin de mieux les faire connaître au sein de notre entreprise.



[Visiter le site web](#)



[Visiter le site web](#)



[Visiter le site web](#)



[Visiter le site web](#)



[Visiter le site web](#)



[Visiter le site web](#)

En 2023, Bell a parrainé de multiples événements, activités de réseautage et tables rondes sectorielles sur la diversité des fournisseurs et y a participé. Nous avons rencontré des fournisseurs détenant une certification de diversité et les avons fait connaître à nos acheteurs et acheteuses internes, et nous avons continué de soutenir des entreprises québécoises appartenant à des femmes par l'intermédiaire de notre partenariat avec le Réseau des femmes d'affaires du Québec. Nous avons également organisé des formations et des ateliers de sensibilisation pour les membres de notre équipe sur la diversité des fournisseurs, continué d'élargir notre programme de production de rapports sur la diversité des fournisseurs de niveau 2 et fait part de notre soutien à la diversité auprès de plusieurs fournisseurs et entreprises clientes, ce qui a suscité des réflexions sur l'inclusivité dans les chaînes d'approvisionnement partout en Amérique du Nord.

En 2023, BCE a dépensé 70 millions \$ auprès de fournisseurs certifiés en matière de diversité <sup>(1)</sup>. En 2024, 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.

**Pour en savoir plus** sur le programme de diversité des fournisseurs de Bell, visiter la page Web [BCE.ca/fournisseurs](https://www.bce.ca/fournisseurs) et consulter l'onglet Notre clientèle et nos relations de notre [sommaire sur les données ESG](#).

[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.

## 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](#) et du [Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles](#). Ces organismes favorisent les échanges économiques entre les entreprises et les communautés autochtones et non autochtones.

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 dans le cadre de notre Code de conduite des fournisseurs, accessible [ici](#).

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

Bell dessert la population diversifiée de notre pays et est fière de sa réputation de pionnière au Canada depuis 144 ans. Nous valorisons la diversité au sein de nos équipes et cherchons à la faire croître, pour que nous puissions collectivement transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde. La diversité crée de la valeur pour tout le monde.

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.

L'incroyable équipe Bell, composée de gens d'origines différentes et ayant une expérience et des perspectives diversifiées, représente la société canadienne, enrichit notre travail et nous permet de produire de meilleurs résultats.

Comme le montre le taux d'identification volontaire de 89 % parmi les membres de l'équipe Bell, notre stratégie de diversité et d'inclusion a nettement augmenté la représentation des membres des personnes issues des communautés autochtones, noires et de couleur, des personnes vivant avec un handicap et des femmes. Nous cherchons à rendre les membres de la haute direction plus représentatifs de l'ensemble de l'équipe. Nous avons donc élaboré des stratégies de gestion des talents et des programmes de développement pour les leaders à fort potentiel, y compris ceux qui font partie de groupes sous-représentés. Dans notre [sommaire sur les données ESG](#), en notre qualité d'employeur sous réglementation fédérale, nous indiquons la représentation de notre effectif selon quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi : les femmes, les minorités visibles, les personnes vivant avec un handicap et les Autochtones pour l'ensemble de l'équipe et pour la haute direction (vice-présidence et échelons supérieurs).





Parmi les initiatives clés, citons la suivante :

- Depuis 2020, nous nous engageons à nous attaquer aux répercussions du racisme systémique sur 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 diplômées et de stagiaires, ce qui nous aidera à former nos leaders de demain.

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 pays. 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. En 2023, Bell a lancé une formation sur le français pour favoriser le respect de notre diversité linguistique et notre conformité à la réglementation linguistique.

#### Engagements externes

Toujours en 2023, plusieurs membres de la haute direction de Bell ont participé à des conférences externes avec nos partenaires. Voici quelques exemples :

- groupe de discussion lors d'une conférence de l'organisme Les femmes en communications et technologie (FCT) sur l'innovation et l'autonomisation des femmes dans le domaine des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques avec Faye Katsaros, vice-présidente, services opérationnels clientèle;
- activité d'Ascend Canada consacrée au rôle des personnes d'origine panasiatique dans le secteur technologique avec Anuja Sheth, première vice-présidente, services de technologies, et Angie Harrop, directrice, gestion des talents;
- activité du groupe Black Professionals in Tech Network (BPTN) consacrée à l'excellence des personnes noires dans le secteur technologique avec Julie Ricketts Daniel, vice-présidente, immobilier, services généraux;
- événement BFUTR Global Tech Summit de 2023 organisé par le groupe BPTN, où Bell a joué un rôle important à titre de commanditaire; en plus de tenir un kiosque de recrutement, Bell y a délégué plus de 15 hauts dirigeants et dirigeantes qui ont animé des séances d'apprentissage sur une foule de sujets liés aux technologies;
- séances organisées par Bell dans le cadre de l'initiative Onyx, qui élargit le bassin de candidates et candidats noirs et comble le fossé systémique pour les étudiantes et étudiants noirs qui veulent être embauchés dans les entreprises canadiennes et dont Bell est partenaire fondateur.

## 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.

Nous nous sommes dotés d'un vaste programme de formation sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance, qui porte notamment sur les pratiques inclusives. De plus, notre programme inclusif de perfectionnement en leadership à l'intention des dirigeants et dirigeantes vise à bousculer les préjugés inconscients et à aider les participants et participantes à faire progresser notre réserve de talents diversifiés. Depuis 2018, nous avons formé plus de 3 700 dirigeants et dirigeantes, et 86 % des cadres supérieurs et des membres de la haute direction ont suivi cette formation.

Voici d'autres faits saillants pour 2023 :

- Avec le soutien d'experts et d'expertes en la matière, Bell a conçu, développé et lancé une nouvelle formation obligatoire sur l'accessibilité. Cette formation vise notamment à sensibiliser les membres de l'équipe à l'accessibilité chez Bell et à nos initiatives qui favorisent un lieu de travail et une expérience client accessibles.
- Afin d'accélérer l'égalité des sexes et l'inclusion en milieu de travail, Bell a participé au projet Prospérité 2023.
- Bell a commandité l'événement Dream Big Gala de l'organisme Giants of Africa, qui encourage les jeunes à développer leur potentiel de leadership et leur donne des occasions d'apprendre et de s'épanouir. Le but de cet organisme est d'inciter les leaders africains de demain à apporter des changements durables dans leur collectivité et dans le monde entier.
- Bell a offert un programme de bourses d'été de l'Université de Toronto, qui permet aux membres des groupes Black Future Lawyers et Future of Law Lab de se familiariser avec les pratiques juridiques.
- Bell a continué à participer au programme Athena pour soutenir les femmes dans le domaine des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques par l'entremise du leadership, du mentorat et d'initiatives de défense des intérêts.

Conscients de la diversité de notre effectif, nous nous sommes dotés d'une politique de congés flexibles qui 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.

Bell a mis à jour ses programmes d'avantages sociaux pour les rendre plus inclusifs et accessibles. Ainsi, nous avons ajouté un volet consacré à l'affirmation de genre et des avantages destinés aux chefs de famille monoparentale – deux initiatives qui favorisent l'inclusivité et une culture d'appartenance en élargissant l'accès et en offrant un soutien financier en vue de répondre aux divers besoins des membres de l'équipe.

## 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 chacune et à la progression constante 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.

Bell détient actuellement le niveau de prix le plus prestigieux d'Excellence Canada. Cet organisme indépendant sans but lucratif voué à l'optimisation de la performance organisationnelle au Canada a décerné à Bell l'Ordre de l'excellence en santé mentale au travail. Cet agrément souligne les meilleures pratiques en santé mentale au travail de Bell, évaluées par rapport aux organisations de calibre mondial, et l'incidence manifeste des efforts déployés au cours des années pour favoriser la santé mentale.

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. Cet engagement est renforcé par notre programme de certification Leadership en santé mentale au travail et nos modules Composantes d'une santé mentale positive.

Pour répondre à nos besoins en constante évolution, nous continuons à adapter et à renforcer nos programmes de santé mentale au travail, notamment en rehaussant notre programme de prévention et d'intervention en matière de suicide. En 2023, nous avons mis à jour le programme en y ajoutant des bulletins d'information hebdomadaires destinés aux membres de l'équipe pour lutter contre la stigmatisation et fournir des ressources de soutien. Nous avons également proposé de nouvelles séances de formation et d'information aux équipes des ressources humaines et des relations du travail, et nous avons l'intention d'élargir le programme en l'offrant aux dirigeants et dirigeantes et en misant sur les efforts d'intervention postérieure à un incident.

Nous adoptons de solides pratiques de gouvernance et nous 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 clés de performance et nous évaluons les tendances et les informations disponibles. Nous analysons les 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 sur la bonne voie et pour nous guider au cas où nos programmes en santé mentale doivent être ajustés.

Les membres de l'équipe s'emploient activement à susciter des changements positifs en matière de santé mentale. Lors de la Journée Bell Cause pour la cause de 2023, ils ont assemblé bénévolement plus de 4 000 colis surprises pour des organismes de bienfaisance locaux et, plus tard dans l'année, ils ont recueilli 255 000 \$ lors de la campagne annuelle Faites un pas vers les jeunes.

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 pratiques exemplaires avec des centaines d'organisations au Canada, et ce, en animant des présentations sur mesure, en participant à des conférences et à divers comités consultatifs et en proposant des exercices d'évaluation. Nous souhaitons ainsi leur fournir des lignes directrices et les encourager à offrir un cadre de travail plus sain à leur effectif.

### 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 une gamme d'initiatives qui contribuent à créer une communauté de talents diversifiés, en nous employant à attirer et à embaucher des candidates et candidats représentatifs de notre clientèle et des collectivités où nous exerçons nos activités.

En 2023, nous avons reçu plus de 570 000 candidatures et embauché plus de 6 500 nouveaux membres dans l'équipe. À l'interne, plus de 3 800 membres de l'équipe ont été promus à de nouvelles fonctions au sein de l'entreprise.

Notre stratégie d'attraction des talents mise sur une forte présence numérique et sociale, sur la mobilisation directe des candidates et candidats par l'entremise d'activités virtuelles et en personne, sur des outils efficaces de recherche de talents et sur des partenariats avec divers organismes communautaires.

En 2023, 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'événement EN-STEMM du Réseau canadien des scientifiques noirs, où Bell a tenu un kiosque virtuel au salon des carrières pour présenter ses programmes et occasions d'emploi;
- l'[initiative Onyx](#), qui vise à accroître le recrutement d'étudiantes et d'étudiants collégiaux et universitaires issus des communautés noires par les entreprises canadiennes;
- le réseau [Black Professionals in Tech Network](#) (BPTN) – le plus grand organisme canadien voué à bâtir des ponts entre les talents issus des communautés noires et les possibilités de carrière. Le réseau BPTN vise à mobiliser et à recruter des personnes talentueuses en technologie et en communications. En 2023, l'équipe de recrutement de Bell a également été active sur Obsidi, la plateforme de BPTN qui permet aux recruteurs et recruteuses de parler avec des membres et de leur faire part d'occasions;
- l'événement BFUTR Global Tech Summit, où nous avons tenu un salon consacré au leadership et à la transformation dans le domaine des technologies et où nous avons donné un accès exclusif à des groupes de discussion sur la transformation numérique et partagé des conseils pour aider les candidats et candidates à se démarquer.
- notre plus récent partenariat avec QueerTech, un organisme qui s'emploie à rendre l'écosystème technologique plus équitable en faisant tomber les barrières, en créant des espaces d'échange et en connectant les communautés;
- un partenariat avec l'organisme JumpStart Refugee Talent pour contribuer à l'autonomisation économique des personnes réfugiées. En 2023, nous avons mis en place un processus cohérent pour recevoir les candidatures de leurs partenaires de recrutement et participé à de nombreux événements de l'organisme;
- notre collaboration avec d'autres partenaires de recrutement – dont Lime Connect, Fierté au travail et [Indigenous Careers](#) – pour attirer des candidates et candidats talentueux et aider les chercheuses et chercheurs d'emploi dans leurs démarches et leur cheminement de carrière;
- un nouveau partenariat avec CANWiN pour améliorer les pratiques d'embauche, préparer du matériel de formation et mettre en œuvre les pratiques exemplaires au sein de l'emploi;

- un partenariat avec EmbauchezDIVERSITÉ, grâce auquel 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. 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 lancement, en 2023, d'un programme de placement professionnel autochtone de Northwestel qui vise à offrir une solution de rechange aux jeunes travailleuses et travailleurs autochtones qui souhaitent démarrer une carrière dans l'entreprise. Dix jeunes du Nord y ont participé.

Par ses activités d'embauche d'étudiants, d'étudiantes, de candidats et de candidates en début de carrière, notre équipe de recrutement sur les campus a continué à tisser des liens solides avec les personnes étudiantes. L'équipe a proposé à la fois des activités virtuelles et en personne sur les campus de manière à être inclusive, à joindre un vaste public et à répondre à la fois aux besoins de l'entreprise et des personnes candidates. En 2023, nous avons constaté une augmentation de la proportion des personnes embauchées à des postes permanents qui se sont identifiées comme des PANDC par rapport à 2022.

En 2023, Bell Solutions techniques (BST) a connu une année sans précédent au chapitre de l'embauche en intégrant 68 femmes à des postes de première ligne au sein de l'équipe des services extérieurs. Par rapport à l'an dernier, BST a connu une augmentation importante chez les groupes sous-représentés, ce qui témoigne des démarches de rétention qu'elle a adoptées pour ouvrir le dialogue (entrevues de fidélisation, mentorat, groupes d'ambassadeurs).

De plus, 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 SheHacks, ElleHacks, Women in Tech (Université McGill), WomenHack et plusieurs autres pour promouvoir les rôles dans ces domaines chez Bell et ouvrir des portes pour les femmes. Compte tenu du succès remporté dans le cadre d'un événement de recrutement virtuel en 2022 axé sur les carrières technologiques et numériques, nous avons renouvelé cette formule avec brio en 2023. Ces événements ont permis à notre équipe d'entrer directement en contact avec un bassin diversifié de candidates et candidats potentiels et de les encourager à poursuivre une carrière dans le secteur des technologies de pointe chez Bell.

## 7. Prix et reconnaissance

En 2022, 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 qui pour mission d'appuyer les femmes dans le développement de leur leadership, l'avancement de leur carrière et leur accession à des sièges au sein des conseils d'administration. Bell a reçu la plus haute certification qui soit : Parité de niveau platine.

En décembre 2022, Bell a également reçu le prix Ordre de l'excellence en santé mentale au travail dans le cadre du [programme des Prix Canada pour l'excellence](#) d'Excellence Canada. Ce programme se base sur des normes intégrées et rigoureuses pour évaluer l'amélioration des entreprises pendant au moins trois ans sur différents aspects du travail et récompenser l'excellence organisationnelle<sup>[1]</sup>.

En 2023, Bell a de nouveau été désignée comme l'un des meilleurs employeurs pour les jeunes (2024)<sup>[2]</sup>, l'un des meilleurs employeurs à Montréal (2024)<sup>[3]</sup> et l'un des meilleurs employeurs pro-famille au Canada (2024)<sup>[4]</sup>. Ces reconnaissances soulignent l'engagement de BCE à favoriser un milieu de travail inclusif pour tous les membres de l'équipe.

Bell a aussi remporté le prix de l'ambassadeur de l'année du programme de diversité des fournisseurs, décerné par la Chambre de commerce 2SLGBTQ+ du Canada<sup>[5]</sup>, et le prix de la meilleure entreprise en matière de diversité des fournisseurs<sup>[6]</sup>, remis par l'organisme Women Business Enterprises Canada. De plus, Bell a été finaliste au prix du défenseur des intérêts en matière d'approvisionnement d'entreprise de l'année, décerné par le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles<sup>[7]</sup>.



[1] 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-2/?lang=fr>.

[2] Bell a été reconnue comme l'un des « meilleurs employeurs pour les jeunes » de 2018 à 2023 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 2023 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 pro-famille » de 2020 à 2023 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] La Chambre de commerce 2SLGBTQ+ du Canada, un organisme sans but lucratif consacré à la cohésion des entreprises appartenant à des personnes 2SLGBTQ+ et à la défense de leurs intérêts, a remis à Kayla Maduk de Bell le prix de l'ambassadeur de l'année du programme de diversité des fournisseurs pour ses efforts de sensibilisation et de soutien. Pour en savoir plus, consulter cet [article](#) (en anglais).

[6] 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 récipiendaire du prix Top Supplier Diversity Leader Award en raison de ses améliorations importantes et de son soutien aux entreprises appartenant à des femmes. Pour en savoir plus, consulter cet [article](#) (en anglais).

[7] Le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et membres de minorités, un organisme sans but lucratif qui défend les relations d'affaires et la croissance économique des fournisseurs appartenant à des Autochtones et à des minorités, a choisi Bell comme finaliste au prix du défenseur des intérêts en matière d'approvisionnement d'entreprise de l'année, en reconnaissance de son travail en matière de promotion et de valorisation de la diversité des fournisseurs. Pour en savoir plus, consulter cet [article](#) (en anglais).

Le ministre du Travail et des Aînés a reconnu l'engagement exceptionnel de Bell Solutions techniques (BST) en faveur de l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Prix de réalisation pour l'équité en emploi de 2023. Ce prix récompense les employeurs qui font preuve d'un leadership exceptionnel dans la mise en œuvre de leur plan d'équité en matière d'emploi en instaurant des mesures pour éliminer les obstacles à l'emploi et en adoptant des mesures spéciales ou des mesures d'adaptation pour corriger la sous-représentation des personnes des groupes désignés. De plus, ces employeurs établissent des règles et pratiques positives afin de créer un environnement favorable à une main-d'œuvre diversifiée.



Pour en savoir plus sur les critères menant à ces nominations, consulter notre [rapport annuel intégré de 2023](#).



En 2023, **Alicia Jarvis**, cheffe de produit principale, marché consommateur et PME, a reçu le prix de l'étoile montante décerné par l'organisme Les femmes en communications et technologie. Alicia est une ardente défenseuse qui s'est engagée à combattre les obstacles en matière de handicap, d'accessibilité et d'inclusivité.



En 2023, **Kayla Maduk**, gestionnaire de programmes, a reçu le prix de l'ambassadeur de l'année du programme de diversité des fournisseurs, décerné par la Chambre de commerce 2ELGBTQI+ du Canada. Ce prix récompense le travail exceptionnel de Kayla pour promouvoir et soutenir le programme de diversité des fournisseurs 2SLGBTQI+ au Canada.



**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 Canadiennes qui ont fait le plus progresser le pays vers une économie durable au cours des deux dernières années.