

# Annexe : Comment Bell adresse les principes compacts globaux des Nations Unies

GRI 102-12, 13

Depuis 2006, Bell est un signataire de Pacte mondial des Nations Unies, un ensemble de principes universels. En tant que signataire, BCE est engagé à divulgué nos initiatives reliées aux questions suivantes :

## Droits de la personne

Bell est un ardent défenseur des droits de la personne. Notre **Code de conduite** requiert chaque membre de l'équipe de démontrer, entres autres, un respect des autres, incluant la culture, l'ethnicité, le sexe, l'identité de genre, l'âge, la religion, les handicaps et l'orientation sexuelle. L'entreprise croit à un environnement de travail inclusif basé sur le mérite et la justesse non seulement pour aider chacun des employés à atteindre son plein potentiel, mais aussi pour renforcer l'entreprise dans son ensemble en élargissant sa perspective de l'expérience humaine.

Dans ce but, nous respectons and supportons activement les droits de l'Homme de tous les groupes d'employés, incluant, par exemple, les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres (LGTB). Nous possédons des politiques de non-discrimination qui surpassent les standards et les ressources de support minimums requis par la loi à l'intérieur et à l'extérieur de l'environnement de travail. Pour obtenir des détails sur les programmes des employés de Bell, les événements, et notre support de la communauté LGBT, voir la **section Responsabilité** sur notre site Web.

Plus encore, nous exerçons notre influence grâce à une gestion vigoureuse de la chaîne d'approvisionnement. À cause de la prolifération de

**Principe 1: les entreprises devraient supporter et respecter les droits de la personne tels que définis internationalement**

**Principe 2: s'assurer qu'il n'y a pas de complices dans l'abus des droits de l'homme**

**Principe 3: les entreprises devraient soutenir la liberté d'association et la reconnaissance complète au droit à la négociation collective**

**Principe 4: l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire**

l'approvisionnement et de la distribution à l'échelle mondiale, les compagnies doivent être informés des problèmes potentiels d'abus des droits de l'Homme tant en amont et en aval. Pour résoudre ce problème, Bell a mis en place un **Code de conduite des fournisseurs** depuis 2007. La compagnie a également adopté des mesures dans nos opérations d'achat ayant pour objectif d'éviter les minéraux des conflits qui financent et bénéficient des groupes armés.

À travers notre initiative **Bell Cause pour la cause** pour améliorer la santé mentale, nous construisons non seulement des relations plus fortes dans les communautés, et nous menons aussi l'effort national visant à améliorer le support à la santé mentale des employés dans le milieu de travail.

Notre volonté d'équité s'étend à la reconnaissance du droit de nos employés à être rémunéré équitablement. Notre succès soutenu en tant qu'entreprise nous permet d'offrir des carrières à haute valeur ajoutée dans une industrie importante avec une entreprise qui se targue d'un solide bilan social, environnemental et de gouvernance. Nous croyons que cela nous permet d'attirer les meilleures recrues, nous aidant ainsi à soutenir notre progrès. Par conséquent, nous offrons à nos employés un régime de rémunération très concurrentiel, y compris des salaires et des avantages sociaux, voir la section Membres de notre équipe dans notre rapport dans la **section Responsabilité** sur notre site Web.

Pour plus d'information, voir la **Fiche d'information Éthique et respect en milieu de travail et droits de la personne**.

## Environnement

Notre engagement pour réduire notre impact environnemental est profondément enraciné dans les valeurs des membres de notre équipe. Depuis le début des années 90, lorsque nous avons débuté à rendre compte de l'impact environnemental de nos opérations, et nous avons depuis activement mis ces valeurs en pratique. Nous avons développé de nombreux programmes ainsi qu'un système de gestion environnemental. Bell est ainsi devenu la première compagnie de télécommunications à recevoir la certification ISO 14001

**Principe 5: l'abolition complète du travail des enfants**

**Principe 6: l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'occupation**

**Principe 7: les entreprises devraient choisir une approche de précaution face aux défis environnementaux**

**Principe 8: comprendre les initiatives pour promouvoir une plus grande conscience environnementale**

**Principe 9: encourager le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement**

**Principe 10: les entreprises devraient travailler contre toutes formes de corruption incluant l'extorsion et les pots de vins**

au Canada. Nos programmes sont décrits dans la section Environnement dans le rapport dans la [section Responsabilité](#) sur notre site Web.

## Travail

Bell reconnaît que la transformation et la croissance de l'entreprise, et notre contribution continue à l'économie Canadienne, repose sur les épaules de notre force de travail. L'entreprise fait en sortes de s'assurer que nos politiques et nos programmes d'emplois rencontrent les standards minimaux requis par la loi et imposés par le marché hautement réglementé sur lequel nous opérons, où la plupart des membres de notre équipe sont protégés par la législation fédérale et/ou provinciale en matière d'emploi. Dans plusieurs cas, nous dépassons les standards minimums requis. En ce qui concerne les pratiques de travail à l'interne, Bell possède un Code conduite robuste conçu afin de soutenir les principes internationaux de travail les plus rigoureux, y compris les principes inscrits dans les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Pour plus d'information, voir la section Membres de notre équipe dans notre rapport dans la section Responsabilité sur notre site Web.

Nous nous attendons des fournisseurs qu'ils respectent les droits de l'Homme des travailleurs et qu'ils les traitent avec dignité et respect conformément aux standards internationaux définis dans la convention International du travail et les législations régionales et nationales sur les conditions de travail. Le Code de conduite des fournisseurs de Bell aborde les problèmes de la chaîne d'approvisionnement, incluant mais non limité à :

- La liberté d'emploi
- La non-discrimination
- L'interdictions du travail des enfants
- La liberté d'association et de négociation collective
- Les heures de travail, les salaires et les avantages sociaux

Pour plus d'information, voir la section Communitè, societe et economie dans notre rapport dans la [Code de conduite des fournisseurs](#) sur notre site Web.



## Anti-corruption

Pour rencontrer nos obligations éthiques envers nos clients, actionnaires, et envers nous-même, nous travaillons fort pour adhérer aux standards les plus rigoureux dans la conduite des affaires. Nos efforts ont été reconnues par des agences externes, mais nous comprenons – comme nous l’avons fait dans nos 136 ans d’existence – que nous devons gagner la confiance que les gens nous témoignent à tous les jours et dans toutes les interactions avec les clients, les actionnaires, les fournisseurs, les membres de notre équipe ainsi que le grand public. C’est pourquoi nous avons tous l’obligation de relire le Code de conduite de Bell et de faire un engagement personnel signé à chaque année. Le code explique clairement les valeurs et les standards de comportement qui sont attendus de chacun des membres de l’équipe, et ce dans tous les aspects de notre entreprise.

Pour plus d’information, voir notre [Code de Conduite](#).