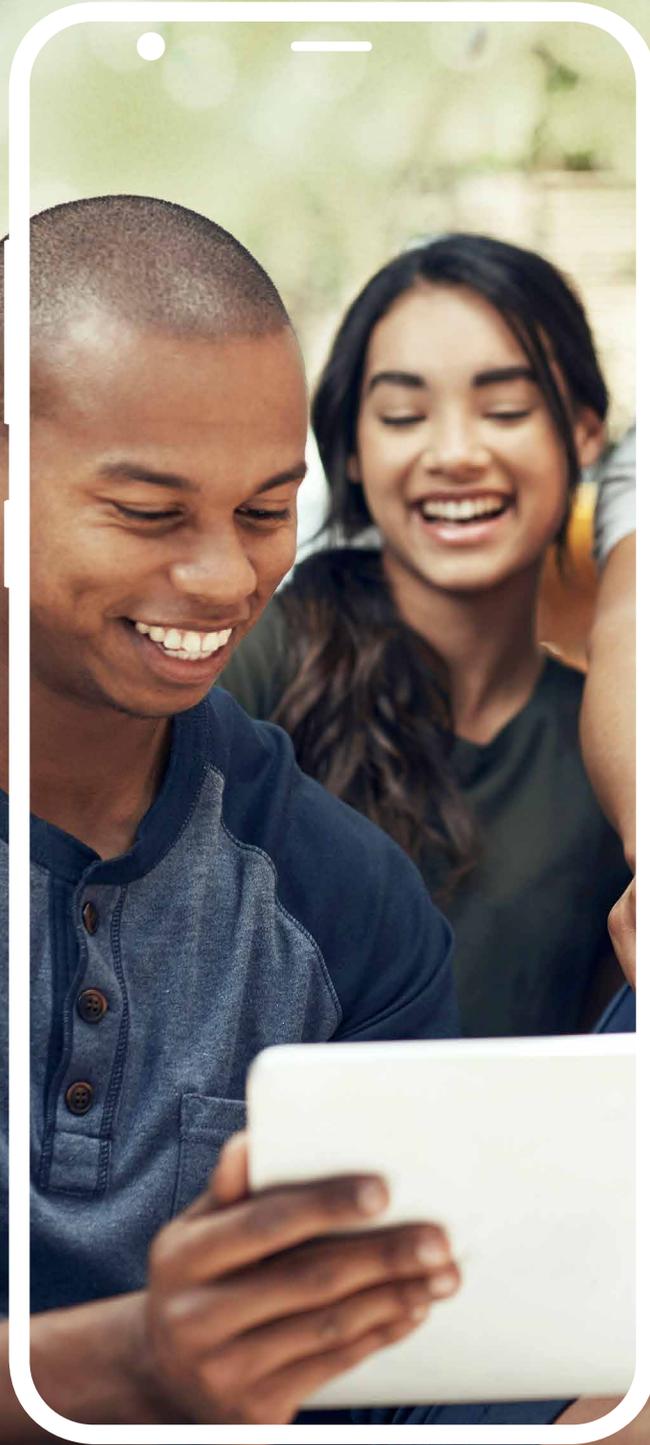


SOUTENIR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION DANS NOS COLLECTIVITÉS

MARS 2022



BCE

SOUTENIR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION DANS NOS COLLECTIVITÉS

POURQUOI C'EST IMPORTANT

Conformément à ses valeurs et à son engagement en matière de responsabilité d'entreprise, Bell fait progresser la diversité, l'équité et l'inclusion dans son milieu de travail, au sein de ses collectivités et auprès de ses fournisseurs.

CE QUE NOUS FAISONS

Nous favorisons une société plus inclusive, équitable et ouverte où les membres de notre équipe – et nos auditoires – se sentent valorisés, respectés et soutenus, en aidant les organisations qui s'efforcent de rendre plus accessibles les ressources de soutien en santé mentale et en bien-être adaptées à différentes cultures et en offrant des chances égales en matière d'occasions d'approvisionnement aux fournisseurs détenant une certification de diversité. C'est ainsi que nous contribuons à mieux refléter et à célébrer la riche diversité de notre société et à bâtir un avenir plus équitable et prospère pour tous.



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

Lancé en 2020, le Fonds diversité Bell Cause pour la cause de 5 millions \$ vise à soutenir les initiatives qui facilitent l'accès à des services de soutien en santé mentale adaptés à différentes cultures pour les Canadiens issus des communautés PANDC. Grâce à ce fonds, nous avons versé jusqu'à maintenant des dons de 2,25 millions \$ à des organismes de partout au pays et annoncé 6 nouveaux bénéficiaires en 2021. Nos partenaires comptent notamment la Black Youth Helpline, une initiative menée par des bénévoles qui apporte son soutien aux jeunes Noirs et à leur famille partout au Canada et qui met l'accent sur l'éducation, la santé et le développement communautaire; le Mosaic Newcomer Family Resource Network au Manitoba; la North End Community Health Association en Nouvelle-Écosse; et l'organisme Pour 3 Points au Québec. Parmi nos nouveaux partenaires de 2022, mentionnons Black Youth Success, Healthy Start Healthy Future, L'Hybridé, Kitikmeot Heritage Society, la fondation Nisa et la Première Nation de Wolf Lake. Un autre groupe de nouveaux partenaires sera annoncé ce printemps. 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 janvier 2021, Bell Cause pour la cause s'est associée à l'Université Queen's, à l'Université McGill et à l'Hôpital général juif de Montréal pour tenir des webinaires sur la santé mentale dans des communautés issues de la diversité et engager le dialogue sur la résilience et le bien-être mental. Les webinaires ont attiré l'attention sur les échanges entre les leaders communautaires, les personnes ayant une expérience concrète de la maladie mentale et les experts en santé mentale dans les communautés PANDC sur l'état actuel de la santé mentale des membres de ces communautés.

Le Fonds diversité Bell Cause pour la cause donne la parole aux PANDC dans la discussion sur la santé mentale. En octobre 2021, nous avons lancé une nouvelle 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 [bloque de Bell](#) et dans des campagnes comme Mieux pour tous.



Pour 3 Points.



Favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion des talents dans les médias

En 2021, Bell Média a poursuivi la promotion de nouvelles approches pour élaborer et produire du contenu qui vise à refléter la diversité canadienne, en mettant en vedette des talents autant à l'écran que dans les salles de rédaction, les studios et derrière la caméra. Nous nous efforçons de bien faire entendre la diversité des voix sur toutes nos plateformes de contenu, et nous veillons à ce que des points de vue et des opinions diversifiés soient pris en compte à chaque étape, de la création à la production. Dans le but de rendre ses activités et le secteur plus représentatifs dans les domaines de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité, Bell Média poursuit sa collaboration avec BIPOC TV & Film pour la mise en place de la base de données en ligne *Embauchez DIVERSITÉ* visant à favoriser l'embauche de personnes autochtones, noires et de couleur, ainsi que son association avec des partenaires du milieu de la production pour assurer le mentorat et la formation des groupes sous-représentés dans les productions indépendantes. Bell Média a également travaillé avec le Reelworld Screen Institute à un programme permettant de trouver des producteurs canadiens émergents des communautés PANDC et de les accompagner dans leur développement. CTV News est en outre un partenaire fondateur du programme de bourses de journalisme pour les personnes noires de la Fondation pour le journalisme canadien. Bell Média a de plus mis sur pied un comité consultatif sur la diversité et l'inclusion qui agit comme groupe de rétroaction interne auprès des équipes de contenu et de programmation en matière de diversité et d'inclusion en ondes, dans nos rapports et dans nos campagnes de promotion et de marketing externes, ce qui contribue à assurer la cohérence de notre message dans l'ensemble du contenu et sur toutes les plateformes.

Bell Média propose une programmation inclusive sur plusieurs plateformes qui mettent en valeur la culture et l'histoire autochtones, notamment sur sa plateforme de diffusion de vidéos en continu Crave. Nous soutenons également les festivals de films canadiens qui soulignent le travail des membres de communautés autochtones et de personnes issues de la diversité et présentent leurs témoignages, notamment le festival de films *ImagineNATIVE*, le *Reel World Film Festival* et le *Toronto Reel Asian International Film Festival*.



Ci-dessus: Participants au programme des producteurs de Reel World.



Left: Toronto Reel Asian International Film Festival.

Promouvoir la diversité chez nos fournisseurs GRI 102-9

L'importance que Bell accorde à la diversité et à l'inclusion s'étend à ses relations avec les fournisseurs. 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.

Le programme de diversité des fournisseurs de Bell vise à offrir des chances égales en matière d'occasions d'approvisionnement aux fournisseurs détenant une certification de diversité, ce qui nous permet de mieux refléter la diversité de nos clients et des communautés que nous desservons. L'accroissement de la visibilité de la diversité des fournisseurs dans l'ensemble de Bell ouvre la voie aux idées novatrices qui mènent à la création de meilleurs produits et services pour nos clients.

En 2021, 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 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, attirant l'attention et le soutien des hauts dirigeants;
- a lancé son programme de production de rapports sur la diversité des fournisseurs de niveau 2.

Grâce à l'adhésion de Bell aux cinq organisations canadiennes ci-dessous offrant des certifications à des entreprises issues de la diversité, nous avons continué d'étendre notre réseau et notre base de données de fournisseurs certifiés en matière de diversité, que nos employés peuvent consulter pour trouver des sources d'approvisionnement.



En 2022, Bell continuera de viser 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% à 10% du nombre de fournisseurs actifs détenant une telle certification.

En 2021, BCE a été récompensée pour son engagement à diversifier sa base de fournisseurs, et a notamment obtenu les prix suivants :

- Le [prix décerné à l'entreprise de l'année](#) du Conseil canadien des fournisseurs autochtones et membres de minorités (CAMSC)
- Le [prix décerné au programme de diversité des fournisseurs s'étant le plus amélioré](#) du Réseau des femmes exécutives (RFE)

Pour en savoir plus sur le programme de diversité des fournisseurs de Bell, visitez la page Web bce.ca/fournisseurs.



Appuyer la réconciliation et consolider les relations avec les personnes et les communautés autochtones

Bell s'est engagée à favoriser des relations positives et mutuellement respectueuses avec les personnes et les communautés autochtones – collègues, clients et membres de la collectivité. 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 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. Tous les membres de notre équipe sont encouragés à s'informer sur la façon de contribuer à la réconciliation au travail et dans leur vie personnelle, en reconnaissant les inégalités et la discrimination systémiques que subissent les Autochtones et en s'engageant à améliorer les choses partout où ils le peuvent.

Lors de certains événements, comme l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2021 de BCE, nous honorons 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 invités 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.

Dans le cadre du [projet de murales Bell](#), l'artiste autochtone de Toronto [Philip Cote](#) a dévoilé en 2021 une murale intitulée *Sacred Teachings of the Seven Grandfathers*, qui se trouve au 189, Booth Avenue à Toronto.

Pour en savoir plus sur ces collaborations et sur le projet de murales Bell, consultez le feuillet d'information sur le soutien à l'art et à la culture sur notre site Web. Pour en savoir plus sur la diversité, l'équité et l'inclusion chez Bell, consultez la section sur les membres de l'équipe de notre [Rapport sur la responsabilité d'entreprise](#).

Chez Bell, nous reconnaissons les injustices du passé et prenons des mesures pour favoriser l'inclusion et la participation des peuples autochtones aux projets de développement économique ainsi que leur représentation chez Bell, en améliorant la formation, le soutien en santé mentale, le perfectionnement professionnel et les possibilités d'emploi et en sensibilisant les membres de notre équipe aux questions autochtones.



Projet de murales Bell, de l'artiste autochtone de Toronto Philip Cote.

Investissement dans des réseaux à large bande dans les communautés autochtones

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 ont contribué de façon importante à l'établissement de réseaux nordiques solides au cours des 40 dernières années et plus. Northwestel a pour pratique de consulter les communautés autochtones concernées par chacun de ses projets de construction d'infrastructures ou d'amélioration majeure des services. En 2020, Northwestel a adopté d'autres mesures, notamment l'établissement d'une nouvelle structure de gouvernance pour s'assurer que les points de vue des populations autochtones et des dirigeants de chacun des trois territoires du Nord sont entendus aux plus hauts niveaux. Ces points de vue ont donc servi de départ pour la formulation de nos priorités stratégiques et nous ont éclairés sur les questions et les préoccupations qui pourraient émerger au sein des communautés.

Par ailleurs, 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. 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 fructueux avec les communautés autochtones afin d'apaiser les préoccupations locales concernant notre réseau. Par exemple, notre programme d'évaluation environnementale des infrastructures réseau fait partie intégrante de notre système de gestion et de revue environnementales qui vise à réduire les impacts environnementaux négatifs de nos projets de réseau.



Fête du Solstice de Northwestel.

Support/Soutien 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 pour les 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), des organismes qui favorisent les échanges économiques entre les entreprises et les communautés autochtones et non autochtones. De plus, Bell a l'intention de devenir un participant engagé au programme Progressive Aboriginal Relations (PAR). Dans le cadre de notre participation au PAR, nous fournirons le montant cible en dollars qui sera dépensé en biens et en services provenant d'entreprises appartenant à des Autochtones.

Bell commandite de nombreux événements de réseautage organisés chaque année par ces organismes et y participe, en plus de faire activement la promotion, auprès de ses acheteurs internes, des fournisseurs qui détiennent une certification de diversité et de s'assurer 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.

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



Northwestel s'engage à répondre aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation pour les entreprises canadiennes.

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 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 les membres de la communauté ainsi qu'au sujet des mesures que Bell a prises et continuera de prendre en 2022 et au-delà pour améliorer l'inclusion des Autochtones et augmenter leur engagement dans les projets de développement économique, dans leur représentation chez Bell, dans l'élargissement de la formation, du développement des compétences et des possibilités d'emploi, ainsi que dans l'éducation les membres de notre équipe sur les questions autochtones.

Représentation des Autochtones chez Bell

Bell est déterminée 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 qui sont Autochtones peuvent rencontrer en milieu de travail.

- Comme le montre le taux élevé d'identification volontaire de 83% parmi les membres de l'équipe de 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 au sein de notre effectif. Nous avons maintenu notre orientation stratégique pour rendre les membres de la haute direction plus représentatifs de l'ensemble du personnel par la mise en œuvre de stratégies de gestion des talents et de programmes de développement pour les dirigeants à fort potentiel, y compris ceux qui font partie de groupes sous-représentés. Dans notre [Rapport sur la responsabilité d'entreprise](#), 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 prendre des mesures significatives pour s'attaquer aux répercussions du racisme systémique envers les personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) au sein de notre entreprise et dans nos collectivités. Ces mesures comprennent l'établissement d'une cible de représentation des communautés PANDC au sein de l'équipe de haute direction, soit au moins 25% d'ici 2025 (échelons de direction et échelons supérieurs, y compris les hauts dirigeants), et d'une cible de représentation de 40% des communautés PANDC dans nos programmes d'embauche de diplômés et d'étudiants, ce qui nous aidera à former nos leaders de demain.
- Bell s'est également 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 employés de Bell ont également accès à des cours en ligne, à des événements, à des formations virtuelles et à d'autres ressources.
- Bell collabore aussi 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.
- Partenariat avec Embauchez DIVERSITÉ : BIPOC TV & Film et Bell Média ont créé un portail Web qui connecte les personnes noires, autochtones ou de couleur aux emplois et possibilités de carrière de l'industrie canadienne 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 appuie également le 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 Ryerson. Nommé en mémoire d'un collègue de TSN, le programme de stages rémunérés donne aux étudiants PANDC l'occasion de travailler dans les coulisses et devant la caméra.

Sensibiliser les membres de l'équipe aux questions autochtones

En 2021, dans le cadre de notre engagement à favoriser la réconciliation avec les Autochtones, nous nous sommes associés à l'Université des Premières Nations du Canada et à Reconciliation Education pour offrir le module pédagogique les 4 saisons de la réconciliation. Plus de 900 participants se sont inscrits jusqu'ici à ce cours bilingue qui vise à promouvoir un renouvellement des relations entre les peuples autochtones et les Canadiens et procure une sensibilisation et un apprentissage fondamentaux sur la vérité et la réconciliation. Cette formation a été très bien accueillie et a obtenu un score de rétroaction global de 100 %. Il s'agit d'un outil concret permettant de créer un milieu de travail plus inclusif qui répond activement aux 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation.

Tout au long de l'année, Bell a offert 11 événements virtuels interactifs et éducatifs sur l'histoire des peuples autochtones au Canada à plus de 1000 participants, notamment l'activité des couvertures KAIROS, dirigée par une équipe d'animateurs autochtones, qui explore les relations antérieures et contemporaines entre les peuples autochtones et non autochtones sur le territoire que nous appelons aujourd'hui le Canada.

En 2021, Bell a également établi de nouvelles 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.

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

- Tout au long de l'année, Bell observe diverses célébrations liées à l'histoire, à la reconnaissance et à l'inclusion des Autochtones. En voici quelques-unes :
 - *Juin* : Mois national de l'histoire autochtone.
 - *21 juin* : La Journée nationale des peuples autochtones est une occasion de célébrer et de commémorer le patrimoine unique, les diverses cultures et les réalisations remarquables des Premières Nations, des Inuits et des Métis.
 - *September 30*: La nouvelle Journée nationale de la vérité et de la réconciliation donne à toute la population l'occasion d'en apprendre davantage sur les séquelles durables des pensionnats et d'y réfléchir, ainsi que d'honorer les survivants, les familles et les communautés autochtones. Le 30 septembre est également la Journée du chandail orange, pendant laquelle des gens d'un océan à l'autre portent des chandails orange pour mieux faire connaître les répercussions tragiques des pensionnats sur les enfants autochtones et honorer les survivants.
- Chez Bell, nous mettons en lumière les 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 notre communauté de collaboration en ligne axée sur la diversité, l'équité et l'inclusion.
- Nous souhaitons également mobiliser les membres des communautés autochtones et avons présenté à cet effet une série de séances éducatives lors de la Journée nationale des peuples autochtones en 2021. L'enseignant et conseiller culturel autochtone Ray John Jr. a animé trois séances et discuté avec des membres du Conseil du leadership en matière de diversité de Bell.
- Nous continuons d'offrir des programmes interactifs et éducatifs sur l'histoire des peuples autochtones au Canada. Nous avons proposé une série d'exercices autour de l'activité des couvertures KAIROS. Ces activités, dirigées par une équipe d'animateurs autochtones, explorent les relations antérieures et contemporaines entre les peuples autochtones et non autochtones sur le territoire que nous appelons aujourd'hui le Canada.
- Dans le cadre de nos efforts d'amélioration continue 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.
- Reconnaissance des terres : Bell a établi des lignes directrices sur la reconnaissance des terres en collaboration avec Indigenous Works, les membres autochtones de l'équipe et d'autres parties prenantes. Une démarche de reconnaissance des terres consiste en une déclaration faite avant les réunions et les rassemblements pour souligner que le lieu où se tient la réunion fait partie du territoire traditionnel des peuples autochtones.

Accueillir la diversité, l'équité et l'inclusion dans nos équipes

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

INITIATIVES DE MOBILISATION

En 2018, nous avons lancé à l'intention des cadres supérieurs un programme inclusif de perfectionnement du leadership qui vise à bousculer les préjugés inconscients et à aider les dirigeants à faire progresser notre réserve de talents diversifiés. Plus de 81% des cadres supérieurs 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, et avons depuis formé plus de 2 900 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.

Nous soutenons également la diversité, l'équité et l'inclusion de notre main-d'œuvre par de nombreuses initiatives qui renforcent l'inclusion et favorisent l'autonomie de nos groupes de ressources pour les employés, notamment grâce au réseau des professionnels noirs de Bell, au réseau Fierté chez Bell et au réseau Les femmes chez Bell; nous mettons aussi l'accent sur des activités de formation continue, le réseautage et la mise en valeur des principaux membres des groupes de ressources pour les employés et de leur parcours professionnel. Nos groupes de ressources pour les employés comptent plus de 4 500 membres à ce jour, et nous continuons à nous efforcer d'accroître la sensibilisation à l'échelle de l'entreprise et à favoriser l'inclusion des groupes en quête d'équité.

En 2021, plus de 3 600 membres de l'équipe ont participé à la communauté de collaboration axée sur la diversité, l'équité et l'inclusion, qui offre aux membres de l'équipe de l'ensemble de l'entreprise un espace numérique inclusif où ils peuvent échanger, partager leurs expériences, trouver des ressources et participer à des initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion.

Nous avons élaboré un Calendrier de l'inclusion, qui souligne plus de 100 dates importantes dans diverses cultures ainsi que des célébrations inclusives. Nous avons également reconnu officiellement des initiatives de sensibilisation importantes, dont le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale des femmes, la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, la Journée nationale des peuples autochtones et la Journée internationale des personnes handicapées.

LUTTER CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION

Dans le cadre de l'engagement de Bell à lutter contre le racisme et la discrimination tout en créant un milieu de travail diversifié et inclusif, et en plus des cibles de représentation des communautés PANDC que nous avons établies, nous avons créé des partenariats avec les principales organisations PANDC en organisant des événements et en offrant des ressources pour favoriser un milieu de travail diversifié et inclusif.

Voici certaines de ces initiatives :

- En janvier 2022, Bell a annoncé six nouveaux bénéficiaires du Fonds diversité Bell Cause pour la cause, un engagement de 5 millions \$ pris en juillet 2020 pour promouvoir la santé mentale et le bien-être des communautés autochtones, noires et de couleur (PANDC) partout au Canada. Pour en savoir plus sur cette initiative, consultez la section Soutenir la diversité, l'équité et l'inclusion dans notre communauté de notre [Rapport sur la responsabilité d'entreprise](#).
- Important partenariat avec [l'initiative Onyx](#), qui vise à accroître le recrutement d'étudiants collégiaux et universitaires noirs par les sociétés canadiennes. Au cours de sa première année d'existence, l'initiative a organisé 55 événements qui ont mis en contact des chercheurs d'emploi et les dirigeants de certaines des plus grandes entreprises au Canada, pour les aider à obtenir des postes à temps plein, des stages et d'autres possibilités de perfectionnement professionnel.
- Nouveau partenariat avec [Ascend Canada](#) pour accroître la présence, la visibilité et l'influence des chefs d'entreprise panaasiatiques actuels et futurs grâce à des programmes et des événements éducatifs, au réseautage et au mentorat.
- Nouvelle association avec [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.
- Partenariat avec le [Black Professionals in Tech Network](#) (BPTN) – le plus grand organisme canadien voué à l'avancement des gestionnaires noirs en technologie et communications. 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 2021, 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.
- Promotion d'une plus grande diversité dans les médias canadiens grâce à une collaboration avec le portail Web [EmbauchezDiversité.com](#) et à la création par Bell Média d'un groupe de travail sur la diversité des contenus, en partenariat avec BIPOC TV & Film.
- Création par Bell Média et le [Reelworld Film Festival and Screen Institute](#) du programme Reelworld à l'intention des producteurs, qui vise les candidats des communautés PANDC.
- [Concours Inclusion, diversité et équité en publicité de l'IDEA](#), qui met les sociétés et les agences de marketing au défi de présenter des campagnes publicitaires créatives dont le message met clairement en valeur la diversité et l'inclusion.
- Partenariat avec l'Université Ryerson et TSN en vue du lancement du programme de stage [Jonathan Gayle-West Memorial](#), qui donne aux étudiants PANDC l'occasion de travailler dans les coulisses et devant la caméra aux côtés de professionnels de la télévision afin d'acquérir une expérience pratique de la création d'un programme sportif prestigieux.
- Lancement du [Black Journalism Fellowship](#), un programme soutenu par CTV News qui offre du mentorat et une formation professionnelle aux journalistes en début de carrière.
- En 2021, Bell a continué de concrétiser son engagement envers la vérité et la réconciliation. Pour en savoir plus, consultez la section Soutenir la diversité, l'équité et l'inclusion dans notre communauté de notre [Rapport sur la responsabilité d'entreprise](#).

RECRUTER DES TALENTS DIVERSIFIÉS

Pour une deuxième année d'affilée, les activités d'embauche d'étudiants et de candidats en début de carrière par notre équipe innovante de recrutement sur les campus se sont déroulées en ligne. En 2021, nous avons organisé quatre expériences virtuelles de recrutement de nouveaux diplômés et d'étudiants, soit une série d'événements de recrutement en ligne qui ont eu lieu en septembre et octobre. Ces expériences virtuelles nous ont permis de rejoindre 166 écoles du Canada et nous avons reçu plus de 18 000 candidatures pour des postes de récents diplômés et de stagiaires.

Ces événements de recrutement en ligne comprenaient des présentations virtuelles où nous avons mené près de 400 « entretiens éclair » en direct, donnant immédiatement aux futurs diplômés et stagiaires la possibilité de passer des entretiens pour des emplois. Nous avons parrainé des initiatives de développement des étudiants sur les campus virtuels partout au pays et participé à plus de 70 événements étudiants tels que des séances d'information, des simulations d'entretiens, des compétitions de cas, des marathons de programmation et des séances de réseautage. Pour le programme primé de leadership des diplômés de Bell, l'une des plus importantes initiatives au Canada visant à aider les nouveaux diplômés à devenir la prochaine génération de leaders, nous avons visité virtuellement plus de 20 universités en Ontario, au Québec et dans le Canada atlantique pour promouvoir nos perspectives d'emploi auprès des récents diplômés et attirer des candidats. Au printemps, nous avons également accueilli virtuellement notre cohorte de 2021 composée de 239 nouveaux diplômés et 463 stagiaires. Depuis son lancement, le Programme du leadership des nouveaux diplômés s'est traduit par la promotion de plus de 320 dirigeants de Bell. C'est entre autres grâce à ces efforts que Bell a été de nouveau désignée comme l'un des meilleurs employeurs pour les jeunes Canadiens.

Lorsqu'ils entament leur carrière chez Bell, il est essentiel que les nouveaux membres de l'équipe vivent une expérience d'intégration positive afin d'optimiser leur productivité et leur sentiment d'appartenance le plus rapidement possible. De nombreuses équipes ayant continué de travailler à distance tout au long de 2021, des milliers de nouveaux employés ont été accueillis au sein de l'entreprise au moyen d'une expérience d'intégration virtuelle. Notre programme #ÉquipeBell est conçu pour aider les nouveaux employés à sentir qu'ils font partie de l'équipe et à avoir accès aux ressources dont ils ont besoin pour arriver rapidement à briller dans leur carrière, avec le soutien de canaux de collaboration, de systèmes de jumelage, de la formation virtuelle et d'une session de bienvenue bilingue et inclusive à l'intention de nos nouveaux diplômés et des stagiaires d'été. Nous leur fournissons de l'information sur les impératifs stratégiques et les personnes-ressources de Bell, la culture d'entreprise, les processus d'entreprise et les divers comités de diversité auxquels les membres de l'équipe peuvent se joindre. En favorisant un environnement inclusif dès le premier jour, nous permettons le développement de notre bassin diversifié de personnes et de leurs différents talents.

PRIX ET RECONNAISSANCE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

En 2021, Bell a été nommée [l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada](#) pour la cinquième année de suite. Ce prix est la reconnaissance de nos initiatives réussies en matière de diversité dans divers domaines, notamment nos programmes visant les employés des groupes suivants : les femmes, les personnes autochtones, noires ou de couleur (PANDC), les minorités visibles, les personnes ayant un handicap et les membres de la communauté LGBTQ2S+.

De plus, 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 membres des communautés PANDC à avoir un meilleur accès aux occasions offertes par de grandes entreprises.



Bell Canada a également été désignée comme l'un des [100 meilleurs employeurs au Canada](#) (2021), l'un des meilleurs employeurs pour les jeunes (2021), l'un des meilleurs employeurs de Montréal (2021) et l'un des employeurs les plus favorables à la famille au Canada (2021). Elle a aussi reçu le prix spécial pour la responsabilité sociale en matière de recrutement dans le cadre du [programme TalentEgg](#) (2021), en reconnaissance de l'engagement de BCE à favoriser un milieu de travail inclusif pour tous les employés.



Borika Vucinic, vice-présidente au sein du réseau de Bell Média, a reçu le prix de la femme de l'année décerné par Rise, un organisme de défense des droits des femmes de tous les horizons travaillant dans le secteur des technologies de la radiodiffusion. Borika, appréciée pour son sens de l'innovation et son esprit d'équipe, est une pionnière et une voix pour les femmes dans le domaine des communications et de la technologie.



L'organisme Women of Influence a nommé Kayla Grey, journaliste à TSN, dans sa liste des 25 femmes les plus influentes. En tant que présentatrice de l'émission SportsCentre sur TSN, Kayla est la première femme noire à animer une émission phare centrée sur le sport au Canada. Kayla a utilisé sa notoriété pour mettre en lumière le racisme systémique dont sont victimes les Noirs, et ses critiques sur les insultes raciales entendues dans les médias sportifs ont permis d'ouvrir un dialogue sur le racisme, qui a eu des répercussions dans tout le secteur.



Le magazine Report on Business du Globe and Mail a désigné Axel Ntakaburimvo-Ndayiragije, parmi les acteurs du changement de 2021 dans sa liste annuelle des 50 entrepreneurs, universitaires et dirigeants exceptionnels. Axel, directeur principal aux bureaux de Montréal, a été reconnu pour son engagement dans les initiatives de diversité de Bell, y compris en tant que responsable de la gestion de projet pour le réseau des professionnels noirs de Bell. Axel a également été félicité pour son rôle en tant que membre du conseil d'administration de l'organisme Les Offices jeunesse internationaux du Québec, qui favorise l'entrepreneuriat chez les jeunes.



Melanie McKague, avocate-conseil principale chez Bell, a récemment reçu une mention Lexpert Rising Stars 2021. Sélectionnés par un groupe d'éminents experts et leaders en droit et nommés lors du Young Lawyers Summit qui a eu lieu en ligne en novembre, les lauréats regroupent des avocats de tous les horizons, choisis au sein de cabinets indépendants, de services internes, d'organismes gouvernementaux et d'universités.

L'engagement de Bell envers l'équité hommes-femmes en milieu de travail est constamment salué par [La Gouvernance au féminin](#), un organisme ayant pour mission d'appuyer les femmes dans leur développement en leadership, leur avancement de carrière et leur accession à des sièges dans des conseils d'administration. Bell a reçu une certification Parité 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.

En 2021, dans un effort pour accélérer l'égalité des sexes ainsi que l'inclusion en milieu de travail, Bell a adopté l'innovation en participant au programme [Cibler l'égalité des sexes, du Pacte mondial des Nations Unies](#), et au Projet Prospérité.

Ce programme des Nations Unies vise à accélérer l'égalité des sexes au sein des entreprises participant à son Pacte mondial. En proposant des analyses de performance dirigées, des ateliers de renforcement des capacités et des formations par les pairs et en ouvrant le dialogue entre les parties prenantes au niveau national, le programme Cibler l'égalité des sexes aide les entreprises à définir des objectifs ambitieux en matière de représentation et de leadership des femmes et à les atteindre, en commençant par les conseils d'administration et la haute direction. Grâce à sa participation, Bell a intensifié la mise en œuvre des principes d'autonomisation des femmes et renforcé sa contribution à l'objectif de développement durable 5 (cible 5.5), qui recommande l'égalité de représentation, de participation et de leadership des femmes dans les entreprises à l'échelle mondiale.

Bell a également participé à l'étude comparative du [Projet Prospérité](#) en fournissant des données intersectionnelles sur la représentation des femmes aux échelons de direction et en remplissant un sondage de 35 questions sur la base de ces données.



TARGET
GENDER
EQUALITY

