

Code de conduite

À l'image de nos gestes

Notre boussole du sens moral

Contact : secretariat.corporatif@bell.ca



Table des matières

1	INTRODUCTION	1
1.1	Portée : à qui le Code s'applique-t-il?	1
1.2	Objectifs	1
1.3	Signalement d'une inconduite ou d'une violation du Code – la ligne d'aide du Code de conduite	1
1.4	Responsabilités des cadres et dirigeants	2
1.5	Sanctions pour violation	2
1.6	Revue annuelle et attestation	3
2	NOS PRINCIPES DE CONDUITE ÉTHIQUE	3
2.1	Droits de la personne	3
2.2	Intégrité personnelle	3
2.3	Conflits d'intérêts	4
2.4	Prêts, cadeaux et faveurs	8
2.5	Activités politiques	9
2.6	Influence inappropriée sur le processus de vérification	10
2.7	Achat ou vente de titres	11
2.8	Communication publique d'information	12
2.9	Confidentialité de l'information des clients et des employés	13
2.10	Protéger l'information confidentielle	15
2.11	Renseignements confidentiels sur un match ou un événement	17
2.12	Relations avec les clients	17
2.13	Relations avec les fournisseurs et les concurrents	18
2.14	Protection des biens de Bell	21
2.15	Développement et utilisation des technologies d'intelligence artificielle	25
2.16	Médias sociaux	25
2.17	Milieu de travail	26
2.18	Indépendance journalistique	32
2.19	Leadership en environnement	33
3	RÔLES ET RESPONSABILITÉS	35
3.1	Responsabilité de l'unité d'affaires	35
3.2	Conseil d'administration, comité de régie d'entreprise et comité de vérification	35
3.3	Secrétariat corporatif	35
	ANNEXES	36
	Procédures connexes	36
	Annexes	36
	Annexe 1A	37
	Annexe 2A Formule BC 3684	38
	Annexe 2B Formule BC 3684A	39
	Annexe 3	40
	DÉTAIL DES POLITIQUES ET DES PRATIQUES	41

Si vous avez des questions au sujet du Code de conduite, envoyez-nous un courriel à secretariat.corporatif@bell.ca ou communiquez avec la ligne d'aide Code de conduite, accessible 24 heures sur 24, sept jours sur sept, en allant à clearviewconnects.com ou en composant le 1 866 298 2942 (sans frais).

Un message de notre président et chef de la direction

La poursuite de la tradition de service de Bell tout en continuant de réaliser notre raison d'être de transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde s'accompagne de grandes responsabilités pour nos intervenants. Nous devons tous adhérer aux normes les plus élevées en matière de conduite éthique et professionnelle dans le cadre de notre travail, par exemple en comprenant et en respectant les valeurs et les exigences établies dans le Code de conduite de Bell.

Le Code de conduite de Bell explique les lois et les réglementations qui s'appliquent à notre entreprise et fournit des directives claires sur la conduite éthique à adopter lors de nos interactions avec nos clients, nos collègues membres de l'équipe, nos partenaires et le public. Il contient également de l'information sur la confidentialité et la protection des renseignements et des actifs, les opérations boursières et d'autres règlements liés aux entreprises publiques, et l'activité sur les médias sociaux, entre autres.

Tous les membres de l'équipe sont tenus de suivre la formation sur le Code de conduite à leur entrée en poste, d'attester chaque année qu'ils ont relu le Code et d'assister à une formation d'appoint sur le Code tous les deux ans.

Nous savons que le leadership continu de Bell dépend de la confiance et du soutien de tous nos intervenants. Notre Code de conduite est un élément déterminant de cet engagement, et je vous remercie de l'intégrer dans votre façon de travailler.



Mirko Bibic

Président et chef de la direction
BCE Inc. et Bell Canada

Notre objectif :

Transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde

Les six impératifs stratégiques de Bell



**Bâtir les
meilleurs réseaux**



**Accélérer la croissance
grâce à des services
innovateurs**



**Offrir le contenu le
plus captivant**



**Promouvoir
l'expérience client**



**Gérer avec agilité et
selon une structure de
coûts efficace**



**Investir dans notre équipe,
soutenir son engagement
et créer un avenir durable**



1 INTRODUCTION

Le Code de conduite de Bell Canada présente les valeurs et les normes de comportement fondamentales que nous devons respecter dans tous les aspects de nos activités.

Dans nos activités quotidiennes, l'une de nos responsabilités fondamentales consiste à prêter attention à un large éventail d'enjeux, par exemple : prévenir les conflits d'intérêts, protéger les biens de Bell, protéger les renseignements personnels et la confidentialité, traiter les clients, le public en général, les actionnaires, les fournisseurs, les membres de l'équipe et les concurrents avec respect et honnêteté, promouvoir un milieu de travail diversifié, sain et sécuritaire et protéger l'environnement.

Agir de façon responsable est un aspect clé de la réussite durable de Bell, et est essentiel à l'atteinte de notre objectif : transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde.

Le Code énonce diverses règles et directives relatives à l'éthique, en accord avec les valeurs de Bell, ainsi qu'avec les lois et règlements en vigueur.

Ces valeurs et ces normes renforcent notre engagement d'offrir les plus hauts niveaux de service à la clientèle, d'offrir un milieu de travail dans lequel la performance est reconnue et les gens sont respectés, et de nous montrer réceptifs aux besoins des collectivités où Bell offre ses services.

1.1 Portée : à qui le Code s'applique-t-il?

Le Code s'applique à tous chez Bell, y compris les administrateurs, dirigeants et employés de BCE Inc., de Bell Canada et de leurs filiales. Dans le Code, nous faisons référence à ces compagnies sous l'appellation de Bell.

1.2 Objectifs

Collectivement, nous nous engageons à :

- accomplir notre travail et à mener nos relations d'affaires avec intégrité et d'une façon dynamique, ouverte, honnête et équitable;
- respecter les lois et règlements qui s'appliquent à nous ainsi que les politiques et directives de Bell;
- éviter tout conflit d'intérêts;
- créer un milieu de travail fondé sur la confiance et le respect réciproques et qui favorise la communication ouverte;
- maintenir des lieux de travail sains et en assurer la sûreté et la sécurité;
- protéger l'environnement et utiliser efficacement l'énergie et les autres ressources;
- favoriser une culture où le respect de l'éthique est reconnu, valorisé et cité en exemple;
- signaler sans délai tout problème se rapportant au Code ou à la violation potentielle de ce dernier, ainsi qu'à la violation d'une loi ou d'un règlement applicable, ou d'une politique ou procédure de Bell, ou à toute autre urgence.

1.3 Signalement d'une inconduite ou d'une violation du Code – la ligne d'aide du Code de conduite

Le principe de la responsabilité individuelle ne signifie pas que vous devez vous débrouiller par vous-même lorsque vous êtes confronté à un problème d'ordre éthique. N'hésitez pas à poser des questions ou à soulever des problèmes au sujet du Code.

Dans le cadre de son engagement à suivre les normes les plus élevées en matière d'éthique, Bell encourage ses employés à signaler promptement toute inconduite réelle ou potentielle ou toute violation des politiques de Bell, toute faute, toute fraude, tout détournement de biens de Bell ou tout autre acte ou comportement illégal ou contraire à l'éthique, y compris ceux relatifs à la comptabilité, aux contrôles comptables internes et à la vérification, par un employé de Bell ou par toute unité d'affaires de Bell.

Toute plainte ou préoccupation transmise par un employé de Bell relativement à un comportement contraire à l'éthique sera traitée **de façon confidentielle et anonyme**, à moins que l'employé n'en autorise expressément la communication ou que la loi ne l'exige. Les plaintes ou préoccupations confidentielles transmises sous le couvert de l'anonymat ne seront communiquées qu'aux seules personnes qui doivent en prendre connaissance pour être en mesure d'enquêter adéquatement sur le comportement potentiel contraire à l'éthique.

L'employé qui, de bonne foi, déclare un comportement contraire à l'éthique sera à l'abri de toute menace de représailles ou d'autres formes de sanction, y compris, sans s'y limiter, une baisse de sa rémunération ou une diminution de ses conditions de travail en lien direct avec ce signalement.

On ne peut pénaliser un employé qui s'informe au sujet d'un comportement apparemment contraire à l'éthique ou qui demande des conseils sur la façon de traiter un acte qu'il soupçonne d'être illégal ou contraire à une politique. De plus, Bell ne peut pénaliser un employé qui signale une situation en toute bonne foi.

Vous pouvez signaler tout comportement contraire à l'éthique à votre supérieur immédiat. Cependant, si ce mode de signalement ne convient pas, est inapproprié, ne procure pas un degré de confidentialité suffisant, ou encore si vous préférez procéder autrement, le comportement contraire à l'éthique peut être déclaré en communiquant de façon confidentielle et anonyme avec la ligne d'aide du Code de conduite, accessible 24 heures sur 24 et sept jours sur sept à clearviewconnects.com, ou en composant le 1-866-298-2942 (sans frais). Vous pouvez également communiquer avec le secrétaire de la société, ou avec le président du comité de vérification.

Veuillez également consulter les Procédures de traitement des plaintes relatives à la comptabilité et à la vérification, sur le site Bellnet Politiques et éthique.

1.4 Responsabilités des cadres et dirigeants

Nous devons tous accomplir notre travail avec intégrité et d'une manière dynamique, ouverte, honnête et équitable. Cela dit, les cadres et les dirigeants jouent un rôle plus grand, ce qui signifie qu'ils doivent :

- donner l'exemple en respectant le Code et toutes les politiques de Bell en toutes circonstances;
- s'assurer que tous les employés ont accès au Code (en ligne ou à une copie papier), qu'ils en connaissent et en comprennent la teneur et en observent les principes; et qu'ils le relisent et l'approuvent tous les ans;
- assurer la conformité aux politiques de sécurité et aux directives, procédures et normes connexes;
- promouvoir un milieu de travail qui favorise la communication ouverte et le respect des principes en matière de développement durable, de protection de l'environnement, de santé et sécurité, de main-d'œuvre et d'éthique dans toutes les décisions et actions de l'entreprise;
- signaler sans délai toute violation du Code ou d'une politique de Bell et prendre rapidement des mesures disciplinaires non équivoques en cas de transgression du Code.

1.5 Sanctions pour violation

Des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement seront prises si un employé, un cadre ou un dirigeant :

- enfreint une politique de Bell, fait fi d'une procédure ou demande à d'autres de violer une politique de Bell;
- omet délibérément de signaler promptement une violation ou ne divulgue pas de l'information pertinente à propos d'un tel événement;
- ne collabore pas à une enquête relative à une violation connue ou présumée;
- prend des mesures contre un employé qui signale une violation du Code ou d'une autre politique.



1.6 Revue annuelle et attestation

Pour démontrer notre engagement envers ces valeurs et ces normes partagées, tous les employés, cadres, dirigeants et membres du conseil d'administration doivent attester tous les ans qu'ils ont revu le Code et qu'ils l'ont mis en application. Un exemplaire de ces attestations se trouve à la fin des présentes (voir les annexes 1A et 2A). Tous les employés doivent également suivre le cours en ligne sur le Code au moins une fois tous les deux ans.

2 NOS PRINCIPES DE CONDUITE ÉTHIQUE

2.1 Droits de la personne

Bell défend les droits des travailleurs et s'engage à les traiter avec dignité et respect. La politique de Bell en matière de droits de la personne s'appuie sur les droits de la personne reconnus à l'échelle internationale et Bell s'engage à ne pas y porter atteinte dans le cours de ses activités commerciales.

Il s'agit notamment des droits à l'égalité, à la liberté, à la liberté d'expression et à un milieu de travail exempt de discrimination. Ainsi, cette politique appuie les normes internationalement reconnues à cet égard, telles qu'elles sont définies notamment par la Déclaration universelle des droits de l'homme, la résolution 217A (III) de 1948 de l'Assemblée générale de l'ONU, les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2011) des Nations Unies et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (2011). Bell soutient l'objectif d'élimination du travail forcé et du travail des enfants dans le monde, et à cette fin, a mis en place des procédures et des politiques visant à s'assurer que ses fournisseurs disposent de contrôles adéquats. Bell souscrit aux normes reconnues à l'échelle internationale telles qu'elles sont définies dans les conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et aux lois régionales ou nationales régissant les conditions de travail.

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous reporter au site Bellnet sur les Droits de la personne. Pour de l'information supplémentaire sur la façon dont Bell protège les renseignements personnels, veuillez vous reporter à la Politique sur la protection de la vie privée, à la Politique sur la protection des renseignements personnels des employés et au site Bellnet sur le Respect de la vie privée.

2.2 Intégrité personnelle

Le fait de se comporter de manière conforme à l'éthique constitue un élément essentiel de notre travail et il s'agit d'une responsabilité personnelle que nous partageons tous. Cette obligation implique que nous devons accomplir notre travail de manière complète et avec compétence. Cela implique aussi d'assumer la responsabilité de notre comportement et de promouvoir les valeurs, principes et normes dont notre réputation dépend.

Plusieurs aspects de nos activités sont régis par des lois et règlements et le respect de ces lois et règlements est l'un des fondements d'une conduite conforme à l'éthique. Bell et ses administrateurs, dirigeants, cadres et employés doivent se conformer aux lois, règles et règlements de tous les pays où nous exerçons nos activités, ainsi qu'aux attentes et aux exigences de nos divers organismes de réglementation. Ils doivent notamment se conformer aux lois sur les télécommunications et la radiodiffusion, aux lois sur les valeurs mobilières, aux lois interdisant la corruption d'agents gouvernementaux, au Canada et à l'étranger, aux lois relatives aux sanctions internationales, ainsi qu'à la législation sur le lobbyisme, la concurrence, l'environnement, la santé et la sécurité, et l'emploi.

Mais le respect de l'éthique va bien au-delà du simple respect de la loi. Il oblige chacun à tenir compte de l'incidence possible de ses décisions sur tous les intéressés – clients, employés, syndicats, partenaires d'affaires, fournisseurs, investisseurs, gouvernements ainsi que sur les collectivités et l'environnement où nous vivons et travaillons.

Même si le Code énonce les principes fondamentaux d'une conduite conforme à l'éthique et à la loi, il ne peut prévoir toutes les problématiques éthiques susceptibles de survenir dans le cadre de nos activités. Ce serait impossible, compte tenu des changements rapides qui caractérisent l'industrie des communications.

En conséquence, il est fort probable que des problématiques non prévues explicitement dans le Code se présenteront. En pareil cas, nous devons prendre une décision en nous fiant à notre jugement personnel et à notre sens moral.

Devant une situation difficile ou ambiguë, il serait bon de se poser les questions suivantes :

- Quelle serait ma réaction si, au lieu d'être l'auteur de cette décision, j'étais la personne à qui elle s'adresse?
- Comment réagirait le client s'il savait que j'ai enfreint le règlement et déformé les faits pour conclure une vente?
- Si je fais cela, comment vais-je me sentir ensuite? Est-ce que je voudrais que mes collègues, mes amis ou mes proches l'apprennent?
- Si mon geste devenait public, comment serait-il traité dans les médias?

Assumer la responsabilité de nos actes signifie que l'on ne peut blâmer les autres. De la même manière, personne, pas même notre supérieur, ne peut nous forcer à commettre un acte illégal ou contraire à l'éthique qui pourrait entacher la réputation de Bell ou notre propre réputation.

Nous avons le devoir de signaler les actes illégaux ou les violations du Code et des politiques de Bell. Fermer les yeux sur un écart de conduite revient à admettre un tel comportement et est, en soi, contraire à l'éthique. Reportez-vous à la section 1.3 pour connaître les moyens à votre disposition si vous devez signaler des actes contraires à l'éthique.

Les manquements au Code ou aux politiques de Bell ou les actes illégaux seront traités avec toute la rigueur qui s'impose. Selon la nature et la gravité de l'acte, les employés fautifs s'exposeront à des mesures disciplinaires immédiates pouvant aller jusqu'au congédiement, ainsi qu'à des poursuites éventuelles au civil ou au criminel.

2.3 Conflits d'intérêts

En tant qu'employés, cadres et dirigeants, **nous nous devons, en toute loyauté, de faire passer les intérêts de Bell – y compris ceux de ses clients et actionnaires – avant nos intérêts personnels et nos relations.**

Un conflit d'intérêts survient quand nous laissons ou semblons laisser nos intérêts personnels ou nos relations entraver notre jugement et notre capacité de prendre des décisions avec intégrité et honnêteté. En pensant d'abord à nous et à nos relations, nous pouvons causer un préjudice réel ou potentiel à Bell. En outre, nous risquons de ternir notre propre réputation.

Nous ne devons pas utiliser notre position pour tenter d'influencer ou de contourner les procédures de Bell, ni pour tirer indûment profit des renseignements auxquels nous avons accès en vertu de notre position, à des fins personnelles ou au bénéfice de notre famille, de nos amis, de nos collègues ou de toute autre personne.

Comment puis-je savoir si je suis en conflit d'intérêts?

Si vous ressentez de l'incertitude face à une situation, assurez-vous d'obtenir l'assistance dont vous avez besoin. En cas de doute, il est utile de commencer par se poser les questions suivantes :

- Est-ce que je respecte les procédures de Bell?
- Suis-je dans une position où je pourrais potentiellement tirer un profit personnel de mes actes?
- Mes actes peuvent-ils favoriser l'obtention d'un avantage financier ou autre par moi-même, un parent proche (y compris un conjoint, un frère ou une sœur, un enfant ou un membre de ma belle-famille), un ami ou une autre relation?
- Cela me gêne-t-il d'aborder la question avec mon supérieur ou mes collègues?
- Est-ce que j'agis différemment s'il ne s'agissait pas d'un ami, d'un parent proche ou d'une relation?

Si vous avez un doute, adressez-vous à votre supérieur ou communiquez avec la ligne d'aide du Code de conduite en allant à clearviewconnects.com ou en composant le 1 866 298-2942 (sans frais).

En cas de conflit d'intérêts potentiel ou réel, vous **devez** le divulguer immédiatement à votre leader et lors du processus de revue annuelle en ligne.

2.3.1 Conflits d'intérêts liés à des relations familiales ou personnelles

Chacun de nous entretient des relations personnelles avec sa famille et ses amis, et il arrive parfois que le travail et notre vie personnelle se recoupent.

Vous devez divulguer une relation de ce genre si celle-ci nuit ou pourrait nuire à votre capacité d'agir dans l'intérêt fondamental de Bell. Parlez-en à votre supérieur ou appelez la ligne d'aide du Code de conduite pour obtenir de l'assistance à cet égard. Nous devons également nous rappeler que le fait de mêler vie privée et travail peut amener les concurrents ou les fournisseurs ainsi que nos collègues à croire que nous sommes en conflit d'intérêts. Pour éviter un conflit d'intérêts, ou empêcher que la situation ne se transforme en conflit d'intérêts, **vous devez aviser votre supérieur** si, par exemple :

- vous songez à embaucher un parent proche, un ami ou une relation;
- vous faites des affaires au nom de Bell avec un parent proche, un ami ou une relation;
- vous avez été à l'emploi chez un concurrent durant les deux dernières années;
- un parent proche, un ami ou une relation travaille pour un fournisseur ou un concurrent, y détient un intérêt financier ou en est un actionnaire important.

Si vous craignez d'être en conflit d'intérêts, parlez-en à votre supérieur. Vous devez aussi divulguer le conflit en ligne, lors de votre prochaine revue annuelle du Code de conduite.

Mon conjoint vient d'être nommé directeur général des ventes d'une entreprise qui fait l'entretien des ordinateurs dans mon service. Dois-je en informer quelqu'un?

- Oui. Quelqu'un pourrait prétendre que Bell fait affaire avec votre conjoint parce que vous êtes un employé de Bell. Vous devriez informer votre supérieur et vous assurer que vous ne participez à la prise d'aucune décision relative à l'entreprise de votre conjoint. Cette relation doit être divulguée dans votre revue annuelle en ligne du Code.

2.3.2 Conflits d'intérêts liés à des programmes incitatifs de fournisseurs

Les fournisseurs créent souvent des programmes incitatifs, à l'intention du personnel des ventes, pour mousser leurs produits. Ces programmes ne peuvent être établis qu'avec le concours d'un gestionnaire autorisé qui ne travaille pas avec les employés admissibles.

Il appartient au gestionnaire de programme de s'assurer qu'il n'existe aucun conflit entre la stratégie marketing de Bell et le programme incitatif du fournisseur. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les Lignes directrices relatives aux programmes d'incitation et de reconnaissance sur le site Bellnet des Ressources humaines.

2.3.3 Conflits d'intérêts liés à des emplois externes ou à des activités semblables

Chacun est libre d'utiliser son temps à sa guise en dehors des heures de travail. Nous pourrions, par exemple, mettre à profit dans un autre emploi les compétences et l'expérience acquises dans le cadre de notre travail chez Bell. Cependant, nous devons nous assurer que notre autre emploi ou nos autres activités n'entrent pas en conflit, réel ou apparent, avec les activités de Bell ou avec notre capacité d'accomplir nos tâches dans l'entreprise.

Pour éviter un conflit d'intérêts, réel ou apparent, vous devriez discuter avec votre supérieur de tout projet d'activités d'affaires extérieures. **À titre de règle générale, vous ne pouvez pas :**

- travailler pour une organisation qui livre concurrence à Bell ou qui exploite une entreprise ou qui fait la promotion d'une gamme de produits ou services d'un tiers qui fait concurrence à ceux offerts par Bell;
- consacrer du temps, du matériel ou des installations de Bell à l'accomplissement de travaux payés ou non pour d'autres organismes (par exemple un projet communautaire de nature caritative), sauf si cela a été expressément autorisé par un cadre supérieur (CC4 ou plus); si une telle autorisation a été obtenue, conformément à la politique d'investissement communautaire de Bell, aucun produit ou service de Bell (services de télécommunications filaires, services Internet, combinés, etc.) ne peut être fourni en nature;
- accepter un emploi à l'extérieur ou poursuivre une activité qui pourrait vous empêcher d'accomplir votre travail pour Bell de manière complète et compétente;
- contribuer ou donner votre appui à une formation ou à une activité politique au nom de Bell, sauf si cela a été expressément autorisé par le service de Bell qui est responsable des relations avec les gouvernements.

Je suis un technicien de Bell qui installe des circuits pour nos clients des petites et moyennes entreprises. Avec la croissance du réseau Internet et d'autres services de communications, il y a une forte demande pour des compétences comme les miennes. Puis-je en profiter pour lancer une entreprise d'installation que j'exploiterai dans mes heures libres?

- Non. Vous ne pouvez exercer aucune activité extérieure susceptible d'enlever de la clientèle à Bell ou à l'une de ses filiales. De plus, en tant qu'employé, vous êtes tenu de consacrer votre énergie et votre créativité à votre emploi d'installateur chez Bell.

À titre de représentante du service à la clientèle, je réponds par hasard à un appel téléphonique de mon frère qui s'interroge sur des frais imputés à son compte de services de télévision. Puis-je répondre à cet appel et, s'il y a lieu, apporter une rectification au compte de mon frère?

- Non. Les employés ne sont pas autorisés à accéder ou à apporter des modifications aux comptes de facturation de leurs parents et amis, ni à accéder à leur propre compte ou à établir une facture pour eux-mêmes.

2.3.4 Directives en matière de conflits d'intérêts à l'intention des dirigeants et participation à des conseils d'administration externes

En plus des directives et procédures en matière de conflit d'intérêts mentionnées plus haut, un conflit d'intérêts peut aussi survenir et impliquer des personnes qui sont des dirigeants (c.-à-d. vice-président ou niveau supérieur) :

- lorsque des intérêts extérieurs accaparent du temps et de l'attention considérables qui devraient être consacrés aux affaires de Bell ou mobilisent les énergies du dirigeant au point de l'empêcher de s'investir pleinement dans l'exercice de ses fonctions;
- lorsqu'un dirigeant ou quelqu'un parmi les parents proches, amis ou relations du dirigeant a des intérêts directs ou indirects dans une entité de l'extérieur (fournisseur de produits ou services, client, représentant, concurrent de Bell ou de l'une de ses filiales ou sociétés affiliées, etc.) ou qu'il entretient une relation avec elle ou avec une personne qui est en mesure d'influencer les actions d'une entité de l'extérieur, ce qui est fondamentalement contraire à l'éthique ou pourrait être considéré ou perçu comme un comportement pouvant :
 - engendrer un gain personnel ou une faveur au profit du dirigeant ou de quelqu'un parmi les parents proches, amis ou relations du dirigeant en raison du pouvoir réel ou potentiel qu'il détient d'influencer les rapports entre Bell et l'entité de l'extérieur;
 - rendre le dirigeant partial envers l'entité de l'extérieur pour des motifs personnels, ou autrement influencer l'impartialité du jugement d'affaires du dirigeant ou le désir du dirigeant d'agir dans l'intérêt fondamental de Bell lorsque le dirigeant s'acquitte de ses fonctions;
 - mettre le dirigeant ou Bell dans une situation équivoque, gênante ou douteuse sur le plan éthique aux yeux du public ou d'un organisme de surveillance externe;
 - avoir pour effet de remettre en cause l'intégrité du dirigeant ou de Bell;
- lorsqu'un dirigeant ou quelqu'un parmi les parents proches, amis ou relations d'un dirigeant se sert, pour son propre profit ou pour le profit d'un de ses parents proches, de renseignements non publics, tels que des renseignements pour usage interne, confidentiels, exclusifs, d'initié, privilégiés ou l'information gouvernementale classifiée, qui lui ont été confiés ou qu'il a obtenus dans le cadre d'activités poursuivies pour le compte de Bell, en les vendant à des intérêts de l'extérieur ou en les mettant à leur disposition, ou qu'il s'en sert de toute autre façon pour promouvoir ses propres intérêts, ou ceux de l'un de ses proches;
- lorsqu'un dirigeant ou quelqu'un parmi les parents proches, amis ou relations d'un dirigeant a des intérêts directs ou indirects ou entretient une relation qui est ou pourrait être contraire à l'intérêt fondamental de Bell.

Les hauts dirigeants sont tenus de déclarer tout conflit d'intérêts réel ou potentiel en faisant parvenir un avis écrit au secrétaire de la société à l'adresse secretariat.corporatif@bell.ca. Le secrétaire de la société est responsable de l'administration du Code et des Lignes directrices sur les conflits d'intérêts. Si le secrétaire de la société n'est pas en mesure de résoudre un conflit d'intérêts réel ou potentiel avec la personne concernée, il discutera de l'affaire avec le Chef des ressources humaines et vice-président exécutif, services généraux.

Conseils d'administration externes

De façon générale, les dirigeants peuvent être nommés pour siéger au conseil d'administration d'une entreprise autre qu'une compagnie de Bell pourvu qu'une telle nomination :

- n'entraîne pas de conflits d'intérêts pour le dirigeant ou pour toute compagnie de Bell;
- contribue au perfectionnement du dirigeant ou profite directement ou indirectement à Bell;
- ne se fasse pas au détriment des responsabilités du dirigeant concerné envers Bell et qu'elle ne lui impose pas de fardeau indu.

Avant d'accepter une nomination à un conseil d'administration externe, et pourvu que les critères énoncés plus haut soient respectés, un dirigeant doit, par l'entremise de son supérieur, demander une autorisation au président et chef de la direction et obtenir cette autorisation. S'il est nommé, le dirigeant doit en informer promptement le Secrétariat corporatif.

Les dirigeants doivent savoir à cet égard que la police d'assurance des administrateurs et dirigeants des entreprises du groupe BCE ne s'applique pas sauf si la nomination est faite à la demande de Bell.

2.4 Prêts, cadeaux et faveurs

2.4.1 Prêts consentis par Bell

Nous n'acceptons **pas**, directement ou indirectement, de prêts ni de garanties d'obligations de la part de Bell qui sont à notre bénéfice personnel.

2.4.2 Cadeaux et faveurs

Vous ne devez en aucun cas solliciter, accepter, offrir ou donner des pots-de-vin, des commissions occultes ou des paiements de facilitation, directement ou indirectement (y compris par l'entremise d'un entrepreneur ou d'un consultant agissant au nom de Bell).

Ne sollicitez ou n'acceptez **pas** de cadeaux, de gratifications, de faveurs ou d'avantages (gîte, etc.) de la part de clients ou de fournisseurs, lorsqu'ils risquent de nuire - ou pourraient sembler nuire - à notre capacité de prendre des décisions d'affaires objectives et équitables, ou qu'ils pourraient influencer de façon injuste une transaction d'affaires.

Ne sollicitez **pas** de cadeaux, d'avantages (gîte, etc.) ou de faveurs ou toute autre chose destinée à votre usage personnel, et n'encouragez pas qui que ce soit à vous en offrir.

N'acceptez pas de cadeaux ayant une valeur pécuniaire, comme des chèques-cadeaux, de l'argent, des services, des réductions ou des prêts.

Ces directives continuent de s'appliquer pendant la saison traditionnelle d'échange de cadeaux.

Nous reconnaissons cependant que l'établissement de relations avec les clients et les fournisseurs fait partie intégrante des activités commerciales.

Vous pouvez offrir des avantages (gîte, etc.) et des faveurs raisonnables à des fournisseurs ou à des clients du secteur privé, ainsi qu'il est indiqué dans la présente rubrique. Vous devez consulter votre supérieur ou appeler la ligne d'aide du Code de conduite en cas de doute quant à l'à-propos d'une situation donnée.

Vous pouvez accepter de participer à toute sortie ou tout divertissement non sollicités avec des fournisseurs ou des clients du secteur privé pourvu que cela soit approprié au regard de votre fonction ou de vos tâches au sein de Bell, et pourvu que la sortie ou le divertissement ait expressément pour but de faciliter l'atteinte des objectifs de Bell et soit raisonnable.

Vous pouvez parrainer des événements ou des activités pour des clients existants ou potentiels du secteur privé s'ils visent à renforcer les relations d'affaires; toutefois, il est de votre responsabilité de vous informer et de respecter les règles de conduite de vos clients du secteur privé sur ces questions.

Vous pouvez accepter des cadeaux et autres faveurs de valeur négligeable, offerts par des fournisseurs ou des clients du secteur privé, dans la mesure où ces cadeaux sont de nature courante ou liés à l'exercice de vos activités.

Vous pouvez accepter des faveurs sous forme de repas, offerts par des fournisseurs ou des clients du secteur privé, à condition qu'elles soient modestes, occasionnelles et, dans la mesure du possible, réciproques.

Vous pouvez solliciter des cadeaux ou des prix modestes pour des événements commandités par Bell auprès de fournisseurs ou de clients du secteur privé, cadeaux ou prix qui procurent des avantages clairs au commanditaire ou à l'organisme de bienfaisance, sous réserve de l'approbation de votre directeur.

Remarque : toutes les offres de sorties et de divertissements utilisant des billets appartenant à Bell, y compris celles faites à des fonctionnaires nationaux, doivent être effectuées conformément à la politique nationale de Bell en matière d'offre de sorties ou de billets.

Ne sollicitez **pas**, n'acceptez **pas**, n'offrez **pas** ou **ne** donnez **pas** de cadeaux, de gratifications, de faveurs ou de sorties de la part de fonctionnaires **nationaux** ou à des fonctionnaires **nationaux**, ou **ne** commanditez **pas** d'événements ou d'activités du secteur public sans d'abord consulter l'équipe Affaires réglementaires et gouvernementales, en respectant tout processus ou toute politique applicable, par exemple, la politique nationale de Bell en matière d'offre de sorties ou de billets, dans le cas de sorties nécessitant des billets appartenant à Bell, et après avoir obtenu son approbation expresse, s'il y a lieu. Les questions doivent être adressées à l'équipe Affaires réglementaires et gouvernementales.

Ne sollicitez **pas**, n'acceptez **pas**, n'offrez **pas** ou **ne** donnez **pas** de cadeaux, de gratifications, de faveurs ou de sorties de la part de fonctionnaires **étrangers** ou à des fonctionnaires **étrangers**; **ne** commanditez **pas** d'événements ou d'activités du secteur public à l'étranger ou n'engagez **pas** autrement des fonctionnaires étrangers sans obtenir le consentement préalable exprès de l'équipe Affaires réglementaires et gouvernementales.

Voici quelques facteurs dont vous et votre supérieur devez tenir compte avant de prendre une décision :

- Le secteur public est-il impliqué?
- Y a-t-il des chances que Bell fasse d'importants achats auprès de l'entreprise qui offre ou reçoit le cadeau ou la faveur?
- Le cadeau ou la faveur sera-t-il considéré comme approprié ou courant, compte tenu de la nature des fonctions que vous exercez au sein de Bell?
- Le fait de retourner un cadeau ou de refuser une faveur risque-t-il d'être insultant ou de nuire à la relation d'affaires?
- Le cadeau ou la faveur pourrait-il être utilisé de sorte qu'il profite à tous les membres de l'équipe plutôt qu'à certaines personnes seulement?
- L'invité ou l'organisation de l'invité bénéficie-t-il ou offre-t-il fréquemment des billets ou des faveurs?

2.5 Activités politiques

2.5.1 Contributions politiques

Une contribution politique constitue tout paiement ou don, y compris la prestation de services à des tarifs favorables, peu importe le format ou l'emplacement, effectué au nom de Bell à un bénéficiaire engagé dans le processus politique fédéral, provincial, territorial ou municipal, tel qu'un parti politique, un candidat à une élection ou au leadership, une association de comté ou un représentant élu. La politique de Bell interdit les contributions politiques et toute contribution de ce genre doit être effectuée avec le consentement exprès du chef des affaires réglementaires. Cette politique ne s'applique pas aux contributions politiques faites à titre personnel. Cependant, les fonds ou biens visés par la contribution **doivent** provenir de l'auteur de la contribution ou lui appartenir, et les personnes qui font des contributions politiques doivent être prêtes à démontrer que ces fonds ou biens leur appartiennent.

Pour de plus amples renseignements, consultez la politique sur les contributions politiques dans la section Politiques et éthique du site Bellnet.

Outre les sanctions habituelles découlant d'une violation du Code, qui sont décrites plus haut, Bell peut rapporter la situation aux autorités réglementaires et juridiques compétentes, **ce qui pourrait donner lieu à des pénalités, à des amendes ou à un emprisonnement.**

2.5.2 Lobbyisme au nom de Bell

De façon générale, le lobbyisme consiste à solliciter un fonctionnaire, que ce soit au niveau provincial, fédéral, municipal ou à tout autre niveau de gouvernement, dans le but de faire progresser les objectifs de Bell. Il est de la responsabilité de chaque employé de connaître et de faire respecter les règles, codes et directives applicables à la compétence du fonctionnaire que l'employé rencontre. Toutefois, le lobbyisme exclut la soumission de documents juridiques ou réglementaires officiels, les communications dans le cadre d'un forum public ou les réponses à un appel d'offres du gouvernement.

Le lobbyisme auprès de fonctionnaires est une activité légitime, mais la loi fixe certaines limites ainsi que certaines exigences en matière de divulgation afin de s'assurer que les activités de lobbyisme sont transparentes et conformes à l'éthique. Le groupe Affaires réglementaires et gouvernementales **doit** être consulté avant toute représentation auprès de fonctionnaires. Si vous avez des questions, consultez le groupe Affaires réglementaires et gouvernementales avant la rencontre.

Outre les sanctions habituelles découlant d'une violation du Code, qui sont décrites plus haut, Bell peut rapporter la situation aux autorités réglementaires et juridiques compétentes, **ce qui pourrait donner lieu à des pénalités, à des amendes ou à un emprisonnement.**

2.5.3 Considérations dans les territoires étrangers

Nous nous engageons à nous conformer à l'ensemble des lois, règles et règlements anticorruption applicables dans chaque territoire où nous exerçons nos activités.

Il est illégal et interdit pour vous et pour ceux qui agissent pour le compte de Bell (par exemple, un entrepreneur ou un consultant) de donner, d'offrir ou de convenir de donner ou d'offrir, directement ou indirectement, toute forme d'avantage (par exemple, des cadeaux, des gratifications, des faveurs, de l'argent ou des avantages) à un fonctionnaire étranger afin d'obtenir un avantage dans le cours des activités. Le simple fait d'offrir ou de convenir de verser un pot-de-vin est une infraction et est interdit, que le fonctionnaire étranger le reçoive ou non. Cela comprend le versement de sommes modestes aux fonctionnaires pour accélérer ou assurer l'exécution d'une action gouvernementale courante.

Toute personne qui souhaite interagir avec un gouvernement étranger doit obtenir le consentement préalable exprès de l'équipe Affaires réglementaires et gouvernementales.

Si vous souhaitez signaler un comportement contraire à l'éthique ou illégal d'un membre de l'équipe de Bell ou d'une personne agissant pour le compte de Bell dans le cadre de relations avec des territoires étrangers, vous pouvez soumettre l'affaire à votre directeur, utiliser la ligne d'aide du Code de conduite à clearviewconnects.com ou composer le 1 866 298-2942 (sans frais).

2.6 Influence inappropriée sur le processus de vérification

Il est interdit aux employés de contraindre, de manipuler, de tromper ou d'influencer de manière frauduleuse les vérificateurs internes ou externes de Bell en tout temps et particulièrement en sachant que cela peut donner lieu à la création d'états financiers qui seraient trompeurs d'une façon ou d'une autre.

2.7 Achat ou vente de titres

2.7.1 Opérations d'initiés

À titre d'administrateur ou d'employé, il se peut que vous ayez connaissance d'information non publique importante concernant Bell ou une autre entreprise. Sauf si vous êtes certain que l'intégralité de cette information a été officiellement rendue publique, **il vous est interdit de :**

- négocier des titres de BCE Inc., de Bell Canada ou de toute entreprise à laquelle l'information se rapporte (le terme titres comprend notamment, sans s'y limiter, les actions ordinaires et privilégiées, les titres de créance, les options, les unités d'actions, les options de vente et d'achat, ainsi que tous les instruments financiers connexes);
- divulguer l'information (sauf tel que nécessaire dans le cours normal des affaires et de façon confidentielle) à une autre personne (procédé aussi connu sous le nom de « tuyautage »), peu importe si vous avez des liens de parenté ou d'amitié avec cette personne. Il est à noter que la personne qui bénéficie du « tuyau » ne peut pas elle non plus faire d'opérations sur des titres ni refiler le « tuyau » à quelqu'un d'autre, cela étant illégal.

On entend par « information importante non divulguée » des renseignements qui, s'ils étaient divulgués, pourraient avoir une incidence significative sur le cours des titres d'une compagnie ou seraient vraisemblablement jugés importants par un investisseur raisonnable au regard de leur décision d'acheter, de vendre ou de détenir ces titres. Des exemples de ce qui pourrait constituer de l'information importante non publique sont des résultats financiers, des indicateurs financiers et non financiers clés, des directives financières, des plans d'affaires avant qu'ils soient annoncés publiquement, des acquisitions ou dispositions d'affaires importantes et planifiées, des nouveaux produits et services importants avant leur lancement, et des incidents relatifs à la cybersécurité.

Des sanctions sévères pourraient vous être imposées personnellement en cas de délit d'initié ou de divulgation d'un « tuyau ».

En tenant pour acquis qu'aucune information non publique importante n'est autrement connue de vous, **le moment recommandé pour acheter ou vendre des titres de BCE Inc. et Bell Canada est la période débutant le deuxième jour ouvrable suivant le jour de l'annonce des résultats financiers trimestriels de BCE Inc. et de Bell Canada et se terminant 14 jours avant le dernier jour du trimestre durant lequel l'annonce est faite (les « périodes de négociation permises »).** Cela contribuera à réduire au minimum le risque d'inobservation non intentionnelle de ces interdictions ou de violation apparente (intentionnelle ou non). Tous les employés sont tenus d'établir des registres exacts de leurs opérations sur titres et on pourra leur demander de déclarer à BCE Inc. ou à Bell Canada leurs avoirs et leurs opérations de placement. Il est interdit aux initiés assujettis aux directives sur les opérations et les déclarations d'initiés d'effectuer des opérations sur les titres de BCE Inc. ou de Bell Canada en dehors des périodes de négociation autorisées.

Même lorsque Bell a officiellement publié de l'information importante, il faut s'assurer qu'il s'est écoulé assez de temps pour permettre la diffusion de cette information et son examen par les investisseurs. **En règle générale, vous ne devez pas négocier de valeurs mobilières avant le deuxième jour ouvrable qui suit l'annonce publique.** Un employé ne doit pas tenter de surpasser le rendement du marché en se livrant à des opérations au moment même où l'information est divulguée au public ou peu de temps après cette divulgation.

Si vous avez des doutes concernant votre capacité à effectuer légalement des opérations sur des valeurs mobilières ou à divulguer tout renseignement, vous devez avant tout consulter l'équipe Affaires juridiques, réglementaires et gouvernementales avant d'effectuer des opérations sur titres ou de divulguer des renseignements.

Les membres du conseil d'administration et de la haute direction devraient consulter les Directives sur les opérations et les déclarations d'initiés de BCE Inc. et de Bell Canada, pour obtenir de plus amples renseignements. Veuillez vous adresser au secrétariat général pour obtenir une copie de ces directives.

Puis-je utiliser de l'information obtenue par hasard ou captée dans le cadre d'une conversation entendue?

- Non. Même si vous obtenez de l'information importante par hasard après, par exemple, avoir entendu parler d'une acquisition projetée, la loi vous interdit d'acheter des valeurs mobilières de BCE Inc., de Bell Canada ou de l'entreprise ciblée. De plus, vous ne pouvez pas suggérer à votre conjoint, à un parent proche ou à un ami d'acheter ou de vendre des actions de BCE Inc., de Bell Canada ou de l'entreprise ciblée alors que vous détenez cette information confidentielle importante, car cela reviendrait à divulguer de l'information à quelqu'un de l'extérieur de Bell pour votre propre profit ou celui de quelqu'un d'autre. Ces valeurs mobilières ne sont négociables que le deuxième jour ouvrable qui suit la publication par Bell ou par la société acquise d'un communiqué de presse annonçant publiquement le projet d'acquisition.

2.7.2 Ventes à découvert et options d'achat-vente

En tant qu'administrateur ou employé de Bell, vous ne pouvez pas poursuivre les activités suivantes relativement aux valeurs mobilières de BCE Inc. et à celles de ses sociétés affiliées (Bell Canada par exemple) : a) vente à découvert, b) vente d'une option d'achat et c) achat d'une option de vente.

Une personne « vend à découvert » lorsqu'elle vend des valeurs mobilières qui ne lui appartiennent pas et qu'elle les emprunte d'une tierce partie afin d'en faire la livraison, et ce, en espérant que la valeur des titres baissera lorsqu'elle les rachètera et les rendra à son propriétaire. Ces méthodes peuvent être considérées comme de la spéculation abusive et sont, par conséquent, interdites.

Les options de vente et d'achat peuvent être sujettes aux mêmes abus et, par conséquent, des restrictions semblables s'appliquent à la vente d'options d'achat et à l'achat d'options de vente associées aux valeurs mobilières de BCE Inc. et de ses sociétés affiliées. Dans le présent contexte, une « option d'achat » peut être définie comme la possibilité d'exiger la remise d'un certain nombre ou une certaine quantité de titres à un prix fixe pendant une période déterminée, sans toutefois englober l'option ou le droit d'acquérir des titres de BCE Inc. ou de ses sociétés affiliées lorsque ceux-ci ont été accordés par BCE Inc. ou ses sociétés affiliées (par exemple, en vertu des régimes d'intéressement à long terme [options d'achat d'actions] de BCE Inc.). Une « option de vente » peut être définie comme la possibilité de vendre un certain nombre ou une certaine quantité de titres à un prix fixe pendant une période déterminée.

En résumé, **vous ne pouvez pas vendre à découvert** des valeurs mobilières de BCE Inc. ou de ses sociétés affiliées, et vous ne pouvez pas **vendre des options d'achat ni acheter des options de vente** sur lesdites valeurs mobilières. Vous devez faire preuve d'une extrême prudence lorsque vous négociez des titres afin d'éviter toute violation accidentelle de ces restrictions.

2.8 Communication publique d'information

Seuls les dirigeants autorisés peuvent décider de la date et du contenu des communications publiques concernant Bell, comme le dépôt de documents publics auprès d'organismes de réglementation du secteur des valeurs mobilières ou la publication de communiqués.

Si vous n'êtes pas un porte-parole autorisé désigné, vous ne devez en aucun cas répondre (même sous le couvert de l'anonymat ou à titre confidentiel) aux demandes de renseignements qui proviennent du milieu financier ou des médias ni fournir spontanément de l'information, à moins qu'un porte-parole autorisé ne vous l'ait expressément demandé.

Toute demande doit être transmise sans délai, selon le cas, au service des Communications ou au service des Relations avec les investisseurs de Bell. La liste des porte-parole autorisés désignés se trouve dans la Politique de communication de l'information de Bell, qui est accessible sur le site intranet Politiques et éthique de Bellnet.

2.9 Confidentialité de l'information des clients et des employés

2.9.1 Protection de la vie privée des clients

Bell a toujours vu à l'exactitude, à la sécurité et au caractère confidentiel et privé des renseignements sur ses clients. Il est essentiel que nous protégeions la confidentialité des renseignements non publics qui nous sont confiés par Bell ou ses clients, sauf quand leur divulgation est autorisée ou exigée par la loi. Même des renseignements en apparence banals pourraient être utilisés par des concurrents ou porter préjudice à Bell ou à ses clients s'ils étaient divulgués. Même une divulgation non intentionnelle peut mener à un vol d'identité ou être mise à profit par un tiers. En conséquence, la meilleure façon de protéger les renseignements des clients est d'en limiter l'accès aux personnes qui ont besoin d'en prendre connaissance. De plus, nous devons respecter les lois et règlements en matière de vie privée applicables à Bell, incluant la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* ainsi que les restrictions imposées par le CRTC.

À moins d'un consentement exprès d'un client ou que la divulgation ne soit exigée par la loi, comme dans le cas d'un mandat de perquisition, tous les renseignements conservés par Bell au sujet de ses clients sont confidentiels et ne peuvent être divulgués ou utilisés, directement ou indirectement, à des fins autres que commerciales. Nous ne pouvons utiliser ces renseignements qu'aux fins pour lesquelles ils ont été recueillis, tel que le client pourrait raisonnablement s'y attendre.

L'enregistrement, la publication ou la divulgation de renseignements confidentiels sur nos clients pour votre profit personnel ou celui d'une autre personne donnera immédiatement lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi et donner lieu à des poursuites civiles ou pénales. Cela pourrait aussi causer un préjudice important à la réputation de Bell et l'exposer à de lourdes pertes financières. Certaines lois applicables à Bell exigent que les violations de la vie privée des clients fassent l'objet d'une enquête, soient signalées et enregistrées. Si vous pensez qu'il y a eu violation des renseignements personnels d'un client, vous devez le signaler en utilisant l'Outil de signalement des atteintes à la sécurité ou en écrivant à vieprivee@bell.ca.

Interception de communications privées

Les communications entre Bell et le client peuvent être surveillées à des fins d'assurance de la qualité, pourvu qu'un avis approprié soit donné au client.

L'interception illégale d'une communication privée est interdite en vertu du Code criminel. Le contenu des communications d'un client (y compris les appels téléphoniques et les courriels) ne peut être surveillé, et le contenu, la nature et l'existence des appels téléphoniques et des données transmises par le client ne peuvent être divulgués à des tiers sauf tel qu'expressément prévu par la loi.

L'interception involontaire d'un appel peut se produire lors de la fourniture d'un service, d'une réparation ou d'un contrôle de la qualité. Dans ces circonstances, l'employé doit informer les personnes qui participent à l'appel de l'interception involontaire et se déconnecter immédiatement de l'appel.

Renseignements sur les entreprises clientes ou les fournisseurs

La protection des renseignements personnels des clients et fournisseurs est également cruciale pour le traitement de contrats, de demandes de soumissions et de demandes de devis. Nous devons éviter en particulier de divulguer l'information sur une entreprise cliente ou un fournisseur, notamment des plans d'affaires, les noms de représentants ou des renseignements délicats, avec d'autres employés œuvrant dans un même segment du marché (par exemple le secteur bancaire). Ce faisant, nous pourrions divulguer par

inadvertance de l'information sur une entreprise cliente ou un fournisseur à l'un de ses concurrents. À moins d'avoir le consentement explicite du client d'affaires ou du fournisseur, nous ne pouvons partager l'information sur le client d'affaires ou le fournisseur avec d'autres sociétés affiliées ou partenaires, mandataires ou filiales d'un groupe, sauf s'ils sont directement concernés par le contrat, la demande de soumissions, la demande de devis estimatif, ou par une transaction connexe.

Je suis responsable du service à clientèle pour le marché résidentiel. Quelqu'un appelle et se présente comme le conjoint d'un client du service sans fil, et il demande des renseignements sur la facturation du compte de son conjoint, car il s'occupe du paiement des factures pour la famille. Dois-je lui fournir les renseignements demandés?

- Si le demandeur ne figure pas parmi les co-utilisateurs autorisés du compte, ne lui fournissez pas l'information. Les détails sur les comptes, particulièrement en ce qui concerne les comptes de services sans fil, représentent des renseignements hautement confidentiels et ils sont souvent requis dans le contexte de conflits matrimoniaux. Avisez le demandeur qu'il doit demander au titulaire du compte de communiquer avec l'entreprise pour l'ajouter comme co-utilisateur autorisé du compte. Cette approche s'applique de la même manière à tous les comptes des clients, dans toutes les unités d'affaires.

2.9.2 Protection de la vie privée des employés

Bell a aussi toujours vu à protéger les renseignements personnels de ses employés, lesquels ne sont recueillis qu'à des fins liées à la gestion de la relation d'emploi. Les obligations décrites dans la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* s'appliquent également à la collecte, à l'utilisation, à la divulgation et à la protection des renseignements personnels des employés.

On entend par « renseignements personnels » l'information, sous quelque forme que ce soit, se rapportant à une personne identifiable à l'exclusion de ses nom, titre, adresse ou numéro de téléphone au travail. Pour les employés, les renseignements personnels peuvent comprendre les données figurant à leur dossier d'employé, et toute autre donnée recueillie et utilisée pour fournir des services ou du soutien, comme l'information relative à la rémunération ou aux avantages sociaux. Les renseignements médicaux personnels sont conservés séparément par le groupe Gestion des invalidités.

Tous les renseignements personnels sont protégés par des normes de sécurité logiques et physiques selon le degré de sensibilité de l'information et ils ne peuvent être accessibles et utilisés qu'à des fins raisonnables liées à la gestion de la relation d'emploi ou à d'autres fins requises par la loi. Tous les employés qui détiennent des renseignements personnels sur d'autres employés doivent les traiter en conformité avec les principes de protection des renseignements personnels. En plus de prendre des précautions normales (verrouillage des classeurs et des bureaux, etc.), les employés doivent éviter de discuter de renseignements personnels d'autres employés dans des endroits publics.

Nonobstant la notion de renseignements personnels des employés, personne ne peut avoir d'attente raisonnable en matière de respect de la vie privée quant aux communications effectuées au moyen de l'équipement de Bell ou en utilisant des services ou des produits payés par Bell (par exemple, courriel, activités sur Internet et sur intranet, messagerie vocale, fichiers informatiques, réseau), ainsi que les espaces de travail (par exemple, bureaux, casiers et véhicules).

Bell se réserve le droit de surveiller ou de fouiller, en tout temps, n'importe lequel de ses biens, si elle le juge nécessaire pour des motifs raisonnables, dont les suivants :

- pour évaluer et mesurer la qualité du service dans l'intérêt de la sécurité et la protection des autres employés et de Bell;
- pour rechercher des renseignements d'affaires précis;

- pour se conformer aux mandats de justice ou à d'autres obligations;
- pour mener des enquêtes de sécurité comme dans les cas où Bell a des raisons de soupçonner un membre du personnel de fraude, de vol, de conflit d'intérêts non déclaré, de violation du présent Code ou d'une autre faute susceptible de nuire à un employé ou à Bell, ou susceptible d'entacher sa réputation.

Des renseignements supplémentaires sont accessibles dans la section Protection de la vie privée des employés du site Bellnet des Ressources humaines ainsi que dans la Politique sur l'utilisation acceptable de ressources de technologies de l'information. Tout signe de pornographie juvénile doit être immédiatement signalé par l'intermédiaire du formulaire de déclaration de la pornographie juvénile.

2.9.3 Politique de Bell sur la protection de la vie privée

Afin de favoriser le respect de nos engagements en matière de protection de la vie privée, nous avons élaboré des politiques ainsi qu'un code officiel de protection de la vie privée, soit la *Politique de Bell sur la protection de la vie privée* et la *Politique sur la protection de la vie privée des employés de Bell*, qui énoncent les engagements de Bell, de ses employés et de ses mandataires et les droits des employés et des clients en ce qui a trait à la protection des renseignements personnels.

L'ombudsman pour la protection de la vie privée de Bell supervise le respect des politiques de protection de la vie privée. Vous pouvez lui écrire à vieprivee@bell.ca.

La *Politique de Bell sur la protection de la vie privée*, la *Politique sur la protection de la vie privée des employés de Bell* de même que d'autres documents sur la confidentialité, sont accessibles sous la rubrique « Confidentialité » du site bell.ca ou à la page des politiques de Bellnet (Politiques et éthique).

2.10 Protéger l'information confidentielle

Les employés doivent respecter la Politique de gouvernance des données, la Politique de sécurité de l'information et les directives connexes ainsi que la Directive concernant le calendrier de conservation des documents pour veiller à la classification correcte de l'information de Bell, de façon à ce que les documents soient protégés, entreposés, transmis et éliminés de façon conforme aux exigences juridiques et aux besoins de Bell. Ces politiques s'appliquent à toutes les formes de documents, quel que soit leur auteur, quel que soit le support utilisé (papier, électronique ou autre) et qu'ils se trouvent ou non dans les locaux, les serveurs et l'infrastructure de Bell.

Les employés ont la responsabilité des éléments suivants :

- veiller à la conformité avec les exigences commerciales, juridiques et réglementaires relatives à la conservation de documents, telles que présentées dans la Directive concernant le calendrier de conservation des documents;
- améliorer l'efficacité opérationnelle et réduire les besoins en espace et les coûts en éliminant les dossiers inutiles;
- assurer la préservation et l'accessibilité des documents pertinents afin de répondre à des besoins opérationnels précis et à toute exigence légale ou réglementaire en matière de conservation (par exemple, en cas de litige ou d'enquête réglementaire).

On entend par information confidentielle l'information sur nos activités qui ne doit pas être rendue publique. Cela comprend l'information classifiée comme confidentielle ou pour usage interne, ainsi que l'information qui n'a pas été classifiée comme « publique ». Voici quelques exemples d'information qui doit être protégée :

- renseignements personnels de clients ou d'employé;
- contrats et ententes;
- mots de passe et clés de chiffrement;
- résultats financiers non divulgués;

- stratégies marketing, tarification, soumissions et propositions;
- matériel de formation;
- photos ou enregistrements d'informations ou de discussions confidentielles;
- toute vidéo, photo ou enregistrement pris sur les lieux de travail ou montrant les locaux ou les installations de Bell (de telles vidéos, photos ou enregistrements exigent l'approbation de la direction). De plus, il est strictement interdit d'enregistrer, sans son consentement, un individu qu'il est possible d'identifier, sauf si cet enregistrement est effectué à des fins d'enquête et autorisé par la Sûreté de l'entreprise.

Les employés doivent également :

- s'abstenir d'envoyer des renseignements confidentiels à des comptes de courriel personnels;
- s'abstenir de stocker les renseignements de l'entreprise sur des dispositifs de stockage portatifs, y compris des clés USB ou des disques durs externes;
- veiller à ce que les renseignements confidentiels soient stockés de façon sécuritaire en tout temps;
- ne pas stocker de renseignements confidentiels, y compris des photos, sur des appareils personnels n'ayant pas été enregistrés en vertu du processus AVPA (apportez votre propre appareil);
- éviter de discuter de tels renseignements dans des endroits publics (y compris par téléphone dans les taxis, les trains et les avions), avec des amis ou des proches qui, délibérément ou accidentellement, pourraient les transmettre à d'autres, ou encore avec des collègues de travail, dans des situations où l'on pourrait surprendre la conversation;
- signaler immédiatement la divulgation ou la transmission non autorisée, l'appropriation induue ou l'utilisation illégitime d'information confidentielle au Centre national des incidents (CNI) de Bell, par téléphone au 1 866 714-0911 ou par courriel à l'adresse cni-nic@bell.ca.

Obligations à la suite d'une cessation d'emploi

L'obligation de protéger l'information confidentielle de Bell se poursuit après la fin de l'emploi chez Bell. **Lors d'une cessation d'un emploi, de l'expiration d'un contrat ou d'une réaffectation, tous les employés doivent :**

- rendre toute l'information et tous les documents confidentiels, y compris les documents électroniques, ainsi que toute l'information confiée par des tiers à Bell;
- rendre l'équipement qui leur a été confié, y compris les appareils mobiles, les ordinateurs portatifs et les dispositifs de stockage externes;
- continuer de respecter la confidentialité de l'information confidentielle de Bell et ne pas utiliser ni diffuser cette information. Cette obligation continue est particulièrement importante si l'ex-employé est embauché par un concurrent ou fournisseur de Bell.

Conservation des documents qui font l'objet d'une ordonnance de retenue

Les documents assujettis à une « ordonnance de retenue » ne doivent pas être éliminés avant la révocation de cette ordonnance. Lorsqu'une « ordonnance de retenue » est en place, tous les propriétaires des documents qui y sont assujettis doivent prendre des mesures actives pour veiller à la préservation de ces documents. De plus, avant de prendre des mesures qui pourraient entraîner l'élimination de ces documents, comme le rétablissement de l'image de l'ordinateur ou la « mise à niveau » par l'obtention d'un nouvel appareil, les propriétaires des documents doivent communiquer avec l'équipe Affaires juridiques (ediscovery.legal@bell.ca) pour vérifier s'ils sont autorisés à éliminer les documents. Tout employé qui n'est pas certain de l'existence d'une ordonnance de retenue s'appliquant aux documents dont il est propriétaire ou de la portée d'une telle ordonnance doit vérifier auprès de l'équipe Affaires juridiques (ediscovery.legal@bell.ca).

Lorsqu'un employé propriétaire de documents assujettis à une ordonnance de retenue quitte Bell, le supérieur de l'employé et son conseiller en ressources humaines doivent veiller à la préservation de ces documents.

Comment puis-je savoir si un document (sur support papier ou informatique) est confidentiel s'il ne porte pas de mention à cet effet?

- Commencez par le demander à l'expéditeur du document (s'il est connu), car c'est lui qui doit déterminer la classification de sécurité du document. S'il vous est impossible de déterminer d'où provient le document, et qu'il est difficile de le classer d'après sa nature, comme dans le cas d'information rendue publique, traitez le document comme un document confidentiel jusqu'à ce qu'il soit classé adéquatement.

2.11 Renseignements confidentiels sur un match ou un événement

Vous pourriez avoir connaissance d'informations confidentielles sur un match ou un événement en raison de votre poste chez Bell. Voici quelques exemples de ce type d'informations confidentielles :

- la disponibilité d'un joueur pour un match ou un événement;
- les conditions qui sont importantes pour un match ou un événement, comme les décisions de l'entraîneur et les questions liées à la santé ou à la vie personnelle d'un joueur.

Vous **ne** devez **pas** utiliser d'informations confidentielles pour, directement ou indirectement, parier ou parier de l'argent ou quoi que ce soit de valeur sur un match ou un événement (y compris les matchs hors concours, de saison régulière ou éliminatoires). Cette interdiction vise notamment les paris, les mises ou toute chose de valeur sur :

- un résultat, des statistiques, un score;
- des échanges de joueurs, l'emploi d'entraîneurs, des sélections de repêchage, des questions disciplinaires.

Cette interdiction s'applique également à l'utilisation d'informations confidentielles lors de la participation :

- à des ligues virtuelles qui décernent des prix en argent ou d'autres biens de valeur;
- aux activités de paris de quiconque, y compris des ligues virtuelles; et s'applique aussi au fait de demander à quiconque de parier sur des matchs ou des événements en votre nom.

Notez que les « **ligues virtuelles** » désignent des concours dans lesquels les participants réunissent des équipes fictives de joueurs du monde réel, les équipes gagnantes étant déterminées par les statistiques de ces joueurs.

Vous **ne** devez **pas** non plus divulguer d'informations confidentielles sur un match ou un événement à quiconque, à moins que cette personne n'ait un besoin commercial légitime de ces informations.

2.12 Relations avec les clients

Nous profitons d'un avantage concurrentiel et de relations à long terme avec nos clients lorsque nous nous assurons de préserver notre réputation de service de qualité, de comportement éthique et d'intégrité. Nous livrons une concurrence vigoureuse, mais équitable, tout en nous acquittant de nos obligations d'ordre juridique et éthique.

Les clients et le service à la clientèle sont au cœur de nos activités. Pour réussir, nous devons être honnêtes, courtois et respectueux lorsque nous traitons avec nos clients et que nous travaillons chez eux, que ce soit à la maison ou dans un lieu d'affaires, ou que nous communiquons avec eux en magasin ou au téléphone.

Les obligations éthiques ou légales ne devraient jamais être compromises pour atteindre des objectifs de vente. Personne, pas même un cadre, ne peut nous forcer à poser des gestes illégaux ou non éthiques qui peuvent nuire à la réputation de Bell, ou à la nôtre.

Nos clients s'attendent à ce que nos pratiques soient éthiques, à ce que nous leur fournissions des produits et des services de qualité et à ce que nous fassions preuve d'honnêteté dans notre façon de faire valoir les avantages que nous présentons par rapport à la concurrence.

Pour conserver cette confiance, **nous devons** :

- offrir aux clients seulement les services qu'ils veulent ou dont ils ont besoin;
- promouvoir nos produits, nos services, nos forfaits ainsi que nos tarifs de façon exacte même lorsque nous faisons de la vente incitative et que nous offrons des réductions de fidélisation;
- nous assurer que les clients comprennent ce qu'ils commandent;
- exposer clairement aux clients ce que leur offre la concurrence;
- nous abstenir d'offrir aux clients de soustraire des frais, de faire des prix spéciaux ou d'accorder des rabais non autorisés;
- toujours nous abstenir de tromper les clients, de présenter de façon erronée des faits ou de laisser notre jugement être faussé;
- rapporter tout comportement non éthique que nous observons;
- faire preuve de respect absolu à l'égard de l'individualité de chacun, y compris, mais sans s'y limiter, la culture, l'origine ethnique, le sexe, l'identité ou l'expression du genre, l'âge, la religion, une incapacité, l'orientation sexuelle, la formation et l'expérience;
- servir nos clients du Québec dans la langue officielle de leur choix (français ou anglais).

Vous essayez de conclure une vente avec un client. Des conditions qui s'appliquent à l'offre que vous avez présentée pourraient faire hésiter le client à s'abonner. Vous savez que ces conditions sont décrites dans le courriel de confirmation que le client recevra ainsi que dans le contrat. Pouvez-vous omettre ces détails et laisser le client les découvrir à la lecture du courriel ou du contrat?

- Vous êtes tenu de communiquer nos offres et nos tarifs avec exactitude. Vous devez informer le client de toutes les conditions applicables afin qu'il puisse prendre une décision éclairée avant un achat.

2.13 Relations avec les fournisseurs et les concurrents

2.13.1 Relations avec les fournisseurs – Réciprocité

Comme beaucoup d'entreprises, nous achetons des biens et des services de milliers de fournisseurs, dont bon nombre sont aussi nos clients.

Il est naturel de vouloir faire des affaires avec nos clients, et nous le ferons chaque fois que ce sera possible. Nous devons toutefois nous rappeler que cela ne doit pas se faire au détriment du prix, de la qualité et du service. Ces critères, et non le simple fait qu'un fournisseur soit client ou non, devraient influencer nos décisions d'achat.

La réciprocité est un arrangement en vertu duquel un acheteur fait appel à un fournisseur plutôt qu'à un autre parce que ce fournisseur est lui-même un client de l'acheteur. Qu'elle soit le fait de l'acheteur ou du vendeur, la réciprocité doit être traitée avec une extrême prudence pour plusieurs raisons d'ordre financier, éthique et juridique.

Par exemple, nous pourrions perdre l'occasion d'économiser de l'argent sur nos achats si nous choissions des fournisseurs seulement parce qu'ils sont des clients de Bell et on pourrait aussi nous accuser de comportement anti-concurrence.

Il peut arriver, pour des raisons de marketing stratégique, que des services soient créés ou qu'un contrat soit conclu exclusivement avec un fournisseur. Il importe de consulter le groupe Affaires juridiques avant d'opter pour une telle solution.

Notre service organise une réunion dans un hôtel. Compte tenu du nombre élevé de participants à la réunion et dans un souci de proximité, un hôtel voisin, desservi par un concurrent, a été choisi. Est-ce bien, ou aurait-il été préférable de trouver un hôtel qui utilise les services de Bell?

- Bell n'a pas pour politique d'empêcher les employés, dans leurs activités pour l'entreprise, de traiter avec des organisations qui n'utilisent pas les services de Bell. Quoique Bell encourage son personnel à faire affaire avec ses clients, cela ne doit pas se faire au détriment du prix, de la qualité et du service.
- Même si l'hôtel n'est pas un client de Bell, il s'agit d'un bon choix si l'on juge qu'il répond aux critères de prix, de qualité et de service recherchés. S'il est situé près des bureaux et qu'il peut facilement accueillir tout le groupe, il nous permettra donc d'économiser sur la durée et les frais de déplacement.

2.13.2 Relations avec les fournisseurs - Juridictions étrangères

Bell doit respecter toutes les lois applicables, y compris celles relatives aux sanctions et aux contrôles des exportations. Toutes les relations avec les fournisseurs dans les juridictions étrangères doivent être établies conformément aux orientations de l'équipe Affaires juridiques, réglementaires et gouvernementales.

2.13.3 Traiter nos concurrents avec respect

Nous ne craignons pas la concurrence équitable et ouverte et nous y sommes même favorables.

Nous traitons nos concurrents avec tout le respect qu'ils méritent. Nous demeurons ainsi fidèles au concept de saine concurrence qui nous force à donner le meilleur de nous-mêmes.

Pour livrer une concurrence équitable, nous devons :

- **nous abstenir** de dépeindre un concurrent, aux yeux du public ou d'un client, d'une manière inexacte, trompeuse, désobligeante ou injuste, ou encore d'une manière contraire aux lois qui régissent les pratiques commerciales concurrentielles;
- **éviter** de présenter comme un fait ce que nous croyons connaître sur les tarifs d'un concurrent, car cette information pourrait être périmée ou incomplète;
- **être prudent** lorsque nous abordons en public des sujets comme la situation financière, les pratiques commerciales, la gestion, la fiabilité du réseau ou les propriétaires étrangers d'un concurrent;
- **nous abstenir** d'agir de façon irrespectueuse envers un client qui a décidé d'acheter des produits ou des services d'un concurrent, mais plutôt faire une promotion rigoureuse et fournir un service de grande qualité pour tout autre produit que nous pouvons fournir à ce client.

2.13.4 Obtention de renseignements sur des concurrents

Nous avons le droit le plus strict de recueillir des données relatives au marché dans lequel nous exerçons nos activités, et ce, en utilisant des moyens légaux et conformes à l'éthique. Cela inclut notamment de l'information sur nos concurrents, leurs produits et services, leur technologie, leurs prix, leur publicité, etc.

Toutefois, nous ne faisons pas d'espionnage industriel, nous n'achetons pas d'information exclusive ni n'incitons des employés ou d'anciens employés de nos concurrents à divulguer de l'information exclusive ou confidentielle de leur employeur actuel ou ancien employeur.

Si vous apprenez que de l'information confidentielle sur un concurrent circule au sein de Bell, vous **ne devez pas** utiliser cette information et vous devez immédiatement signaler la chose à votre supérieur ou à une autre personne de la façon indiquée ci-dessous.

Une personne qui occupait un poste dans une station radio concurrente a récemment été embauchée dans notre unité d'affaires. Cette personne possède des renseignements confidentiels qui pourraient s'avérer très utiles. Pouvons-nous demander à cette personne de révéler cette information confidentielle?

- Absolument pas. Le nouvel employé est tenu de protéger l'information confidentielle ou exclusive de son ancien employeur, tout comme vous seriez obligé de le faire si vous quittiez votre emploi chez Bell. Il faut respecter l'intégrité personnelle de l'employé ainsi que son obligation envers son ancien employeur. Inciter un employé à divulguer une telle information confidentielle représente une violation du Code.

Si vous apprenez que cette personne divulgue de l'information confidentielle d'un concurrent aux employés de Bell, devez-vous le signaler?

- Oui, vous devez le signaler à votre supérieur immédiat ou encore par l'intermédiaire de la ligne d'aide du Code de conduite, à l'adresse clearviewconnects.com ou au numéro 1 866 298-2942, et vous abstenir d'utiliser cette information confidentielle. Une telle divulgation pourrait gravement entacher la réputation de Bell. Il est donc essentiel de prendre immédiatement des mesures pour empêcher la diffusion de l'information confidentielle. L'omission de signaler la chose représente une violation du Code.

2.13.5 Ententes avec des concurrents

Dans de nombreux cas, les ententes entre concurrents qui restreignent i) le prix auquel les concurrents peuvent vendre leurs produits ou leurs services à la clientèle, ii) les clients auxquels les concurrents peuvent vendre ou iii) les quantités que les concurrents produiront ou commercialiseront constituent une infraction à la loi et sont, par conséquent, interdites. Il est à noter que cette interdiction ne vise pas les cas où deux concurrents concluent simplement une entente comme acheteur et vendeur, comme cela se produit fréquemment dans notre division des services de gros.

La loi prévoit certaines exceptions et parfois, pour des raisons stratégiques, nous pouvons tirer avantage de ces exceptions en concluant des ententes particulières avec des concurrents. Par exemple, les règles permettent, dans certaines conditions, de présenter des soumissions conjointes avec des concurrents en réponse à des appels d'offres, ce qui pourrait de prime abord apparaître comme une collusion interdite au niveau des prix. **Les équipes Service juridique, Affaires réglementaires et Affaires gouvernementales doivent être consultées avant de conclure des ententes avec des concurrents.**

2.13.6 Comment traiter un concurrent qui est aussi un client

Lorsque nous fournissons des installations réseau, de la diffusion, un accès ou d'autres services à un concurrent, **nous ne pouvons** nous servir de l'information obtenue dans le cours du processus d'une façon qui nous procurerait un avantage concurrentiel indu. À cette fin, nous devons entre autres nous assurer que cette information ne sera pas mise à la disposition des employés de Bell ou de ses sociétés affiliées qui élaborent des stratégies concurrentielles pour les services. Nous devons aussi nous abstenir de divulguer l'identité du fournisseur concurrentiel choisi par un client à toute entreprise n'ayant manifestement pas besoin de ce renseignement pour fournir des services au client concerné.

2.14 Protection des biens de Bell

Nous sommes tous responsables de protéger les biens de Bell contre la perte, les dommages, le vol, la fraude, le vandalisme et le sabotage tout en nous assurant qu'ils ne seront pas utilisés, reproduits, divulgués ou aliénés de façon non autorisée. L'utilisation ou la comptabilisation incorrecte des biens pourrait gravement nuire à la réputation d'intégrité de Bell, contrecarrer nos stratégies et nos décisions d'affaires et affaiblir la confiance des investisseurs. De tels agissements peuvent donner lieu à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Cela pourrait également constituer un acte criminel.

Les biens de Bell comprennent, sans s'y limiter, les bureaux et l'équipement de bureau, les stocks, les ordinateurs, les œuvres d'art, l'équipement téléphonique et vidéo, les véhicules, les outils, les matériaux, les bâtiments, les gens, les biens immobiliers, l'information, les fonds, les réseaux de communication, les systèmes d'information et les biens intellectuels. Vous trouverez la politique et les pratiques relatives aux véhicules sur le site Bellnet du Parc de véhicules; celles-ci portent à la fois sur l'utilisation des véhicules appartenant à Bell et sur l'utilisation par les employés de leur véhicule à des fins professionnelles.

L'accès à ces biens et leur utilisation doivent être autorisés, contrôlés adéquatement et liés au travail. Vous ne devez pas utiliser de biens de Bell à des fins personnelles, sauf lorsque cela a été autorisé par votre supérieur. Les employés doivent prendre les mesures appropriées pour prévenir les dommages, le vol, la fraude, la perte ainsi que l'usage abusif ou l'accès non autorisé à des biens physiques ou logiques et à la propriété intellectuelle (y compris aux données).

Les employés doivent protéger les biens de Bell et se conformer aux politiques de Bell, telles que la Politique sur les autorisations.

Les politiques de Bell, incluant la Politique sur les autorisations, sont accessibles sur le site Bellnet Politiques et éthique.

Afin de protéger au mieux les outils et l'équipement qu'ils utilisent dans le cadre de leurs fonctions, les employés doivent consulter les politiques de la Sûreté de Bell, accessibles sur le site Bellnet Politiques et éthique.

La perte ou le vol de biens de Bell, tout dommage à la propriété ainsi que toute porte ou serrure ne fonctionnant pas correctement doit être signalé au Centre national des incidents (CNI) de Bell, par téléphone au 1-866-714-0911 ou par courriel à l'adresse cni-nic@bell.ca.

2.14.1 Sécurité de l'information

Tous les membres de l'équipe Bell, les contractuels et les consultants sont tenus de respecter la Politique de sécurité de l'information afin de protéger la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de l'information. Les membres de l'équipe doivent également soutenir la mise en place de processus et de contrôles appropriés pour atténuer les risques liés à la sécurité de l'information, tout en veillant à ce que les risques financiers, opérationnels et d'atteinte à la réputation soient atténués. Tout incident de sécurité de l'information, réel ou présumé, doit être signalé au Centre national des incidents (CNI) de Bell au 1 866 714-0911 ou à l'adresse cni-nic@bell.ca.

Pour une utilisation adéquate et responsable des ressources liées aux technologies de l'information (TI), tous les membres de l'équipe doivent respecter la Politique sur l'utilisation acceptable des ressources de technologies de l'information.

2.14.2 Sécurité physique

Les contrôles de sécurité physique sont essentiels pour protéger les sites, les actifs, le personnel et les opérations commerciales de Bell sur une base continue et lors d'événements.

Tous les membres de l'équipe ont la responsabilité de protéger les sites et les biens de Bell et de respecter la Politique sur la sécurité physique, notamment en respectant les mesures de protection mises en place. Les mesures de protection en matière de sécurité physique sont conçues pour prévenir, empêcher, retarder ou

détecter l'accès non autorisé à nos actifs et mettre en œuvre des mesures appropriées; les membres de l'équipe ont tous un rôle important à jouer pour garantir qu'elles ne soient pas contournées ou désactivées.

Tous les membres de l'équipe, consultants et contractuels doivent porter une carte d'identité visible et valide à leur nom en tout temps lorsqu'ils se trouvent dans les locaux de Bell. Une carte d'identité peut seulement être utilisée par le membre de l'équipe pour qui elle a été émise. Elle ne peut pas être partagée ou prêtée. Les visiteurs doivent porter une carte de visiteur visible, valide et à leur nom pendant qu'ils se trouvent dans les locaux de Bell, et être escortés par un membre de l'équipe Bell en tout temps.

Les membres de l'équipe doivent interroger toute personne qui ne porte pas de carte d'identité valide et l'escorter jusqu'au bureau de la sécurité ou jusqu'à l'extérieur. Si la situation s'aggrave et constitue une menace, le 911 ou les autorités locales doivent être contactés immédiatement. Une fois qu'il est sécuritaire de le faire, l'incident doit être signalé au Centre national des incidents (CNI) de Bell au 1 866 714-0911 ou à l'adresse cni-nic@bell.ca.

2.14.3 Prévention de la fraude

La fraude est un acte trompeur, une falsification ou une fausse représentation de nature intentionnelle qui vise à obtenir un gain personnel ou à causer des dommages ou une perte pour l'organisation, des clients ou d'autres personnes. Cela peut comprendre l'utilisation ou l'application indue des ressources ou des biens de l'organisation pour réaliser une fraude interne. Cela peut aussi comprendre des actions envers des partenaires d'affaires, des clients ou fournisseurs de services par exemple, de même que des réclamations d'assurances fausses ou gonflées, présentées à Manuvie ou un autre fournisseur d'assurances.

La prévention de la fraude nécessite un engagement soutenu de chacun d'entre nous. Cet engagement exige de contribuer activement à la prévention, à la détection et au signalement de toute fraude présumée, qu'elle soit de source interne ou externe. À titre d'employés, nous ne devons participer d'aucune façon, directement ou indirectement, à la falsification de comptes, à de fausses déclarations, à des fraudes de temps ou à toute autre pratique d'affaires frauduleuse ou malhonnête.

Les actes frauduleux sont non seulement contraires à l'éthique, mais ils peuvent également contrevenir aux lois nationales et internationales et entraîner des poursuites au civil ou au criminel. **Bell a une approche de « tolérance zéro » à l'égard de toute situation de fraude confirmée.** Si vous êtes contacté par quelqu'un au sujet d'une éventuelle activité frauduleuse, **vous devez** signaler l'incident à votre supérieur et à l'équipe Sûreté de l'entreprise, ou en communiquant avec la ligne d'assistance anonyme du Code de conduite, à l'adresse clearviewconnects.com ou au numéro 1-866-298-2942 (sans frais).

2.14.4 Continuité des affaires

Bell reconnaît l'importance de son infrastructure et de ses services pour les membres de son équipe et ses clients. À cette fin, tous les leaders d'unités d'affaires et membres de l'équipe doivent s'assurer qu'ils ont des plans appropriés de continuité des affaires et de reprise après sinistre, afin d'être prêts à répondre à tout genre d'événement susceptible de perturber nos activités.

2.14.5 Gestion des urgences

Les membres de l'équipe peuvent se retrouver dans diverses situations d'urgence pouvant les toucher directement ou toucher Bell. À cet égard, Bell s'est engagée à maintenir un niveau de préparation et de planification des mesures d'urgence conçu pour « protéger la vie et les biens » et pour assurer un rétablissement rapide du service à la clientèle. Grâce à l'élaboration et à la mise en application des procédures d'intervention en cas d'urgence et des modules de formation « Soyez prêts », les employés et les unités d'affaires seront prêts à intervenir en situation d'urgence. Tous les employés doivent suivre la formation en ligne « Soyons prêts » une fois tous les deux ans.

En cas de situation d'urgence présentant un danger mortel, assurez-vous d'abord d'être en sécurité, puis composez le 9-1-1 (ou contactez le service d'urgence local). Toutes les situations d'urgence, y compris les

évacuations imprévues, ou les situations qui perturbent considérablement le service (notamment les inondations, les incendies majeurs, les pannes d'électricité, les urgences de santé et sécurité) survenant sur les installations de Bell ou à proximité de celles-ci doivent être signalées au Centre national des incidents (CNI) de Bell en composant le 1 866 714-0911 ou en écrivant à l'adresse cni-nic@bell.ca. Pour en savoir plus sur les procédures de gestion des urgences de Bell, consultez le site Bellnet Sûreté de l'entreprise.

Tout signe d'une activité criminelle grave, par exemple tout indice de terrorisme, découvert dans les locaux ou les systèmes de Bell ou d'un client, doit être signalé au Centre national des incidents (CNI) de Bell au 1 866 714-0911, à moins d'une menace imminente, auquel cas il faut téléphoner au 9-1-1.

Toute interruption importante d'installations ou de services publics, de systèmes de surveillance ou de contrôle, ou toute autre défaillance de service touchant notre réseau doit être signalée au Centre d'exploitation du réseau national (CERN) en composant le 1 888 570-1091.

2.14.6 Cartes de crédit et fonds de Bell

Chacun de nous est personnellement responsable de l'argent, des chèques, des sommes destinées à l'affranchissement du courrier, etc., dont il a le contrôle. Les cartes de crédit de Bell ne doivent pas être utilisées pour des avances de fonds ni pour des achats personnels et les autres cartes de paiement ne doivent être utilisées qu'à des fins d'affaires. Nous devons aussi nous assurer que toutes les pièces justificatives de dépenses, demandes d'indemnités et factures sont exactes et dûment autorisées.

La politique s'appliquant à l'utilisation de cartes de crédit de Bell et aux déplacements est présentée de façon détaillée sur le site Bellnet de l'équipe Gestion des dépenses et des déplacements. **Nous devons** recourir aux services de fournisseurs (agences de voyages, compagnies aériennes, entreprises de location de voitures, services de taxi, hôtels, etc.) avec qui Bell a négocié des ententes, sauf si ces derniers ne sont pas disponibles.

2.14.7 Embauche de consultants ou de contractuels

L'embauche de contractuels, de consultants ou d'autres ressources externes **est assujettie** aux règles énoncées sur le site Bellnet Main d'oeuvre externe et l'embauche de ressources externes **doit** également se conformer aux principes et aux procédures de la Politique d'embauche de main-d'œuvre contractuelle, mais aussi aux exigences des politiques applicables de Bell, accessibles sur le site Bellnet Politiques et éthique, ainsi qu'aux exigences relatives à la sécurité du personnel. De plus, tous les contractuels qui accomplissent un travail à risque élevé doivent être préqualifiés afin de s'assurer que tous les travailleurs sont compétents, ont été formés et respectent les exigences de Bell en matière de santé et de sécurité, et ce, avant d'effectuer n'importe quel travail pour le compte de Bell, tel qu'il est stipulé dans la Directive de sécurité à l'intention des contractuels engagés pour des services à haut risque.

2.14.8 Approvisionnement en ligne et traitement électronique des relevés de dépenses

Bell a maintenant recours à l'approvisionnement en ligne pour la plupart de ses besoins en matière d'approvisionnement, **y compris** les relevés de dépenses des employés et la comptabilisation des paiements effectués avec des cartes de crédit de Bell. **Tous les relevés de dépenses et les paiements effectués avec des cartes de crédit doivent être approuvés par supérieur immédiat ou de plus haut niveau de l'employé qui soumet les relevés.**

2.14.9 Livres et registres de Bell

Les livres et les registres de Bell contiennent des données essentielles pour la poursuite efficace de nos activités. Il s'agit de documents sur lesquels s'appuient la haute direction, les analystes financiers, les actionnaires, les investisseurs et les organismes de réglementation pour prendre d'importantes décisions.

Parce qu'ils sont essentiels à l'exécution des obligations d'ordre juridique, réglementaire et financier de Bell, nous devons veiller à ce que tous les documents, rapports, plans et dossiers dont nous avons la

responsabilité soient exacts et complets. Nous devons de plus nous assurer que toutes les transactions sont dûment autorisées.

Aux fins de la préparation et de la tenue des livres et registres de Bell, **nous devons** :

- adhérer aux normes et pratiques comptables reconnues ainsi qu'aux règles, règlements et contrôles applicables;
- nous assurer que toutes les entrées sont inscrites avec exactitude et sans délai aux comptes appropriés, et qu'elles sont convenablement documentées;
- comptabiliser tous les fonds, éléments d'actif et transactions; nous ne devons établir aucun fonds ou élément d'actif non divulgué ou non comptabilisé;
- tenir des livres et des dossiers qui reflètent de façon juste, exacte et suffisamment détaillée les transactions, acquisitions, cessions d'éléments d'actif et autres activités du genre de Bell;
- ne signer que des documents dont l'exactitude ne fait aucun doute;
- restreindre l'accès à l'information à caractère délicat ou confidentiel (p. ex. dossiers financiers et renseignements sur les clients) afin de s'assurer que l'information n'est pas, délibérément ou par mégarde, divulguée, modifiée, ni utilisée de manière abusive ou détruite;
- maintenir des processus de contrôle interne permettant à Bell de s'acquitter de ses obligations en matière de tenue de livres et de registres.

2.14.10 Contrats et ententes standards

Si vos fonctions comportent l'élaboration ou la signature de contrats, vous **devez** prendre les mesures nécessaires pour protéger les intérêts de Bell en vous assurant que seuls les modèles de contrat standard de Bell sont utilisés et, pour les contrats d'approvisionnement, que la politique d'approvisionnement est suivie. Tous les contrats doivent être revus par les services compétents comme l'équipe Affaires juridiques, réglementaires et gouvernementales, le groupe Approvisionnement, l'équipe Sûreté de l'entreprise de Bell, ainsi que les groupes Responsabilité d'entreprise et environnement, Santé, sécurité et pratiques en milieu de travail, Services-conseils en gestion des risques et Assurances. Les contrats standards ne doivent pas être modifiés sans l'approbation préalable de l'équipe Affaires juridiques.

2.14.11 Propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle comme les brevets, les inventions, les droits d'auteur, les marques de commerce, les noms de domaine, les dessins industriels et les secrets commerciaux sont des biens stratégiques de Bell et ne doivent pas être divulgués à des tiers ni utilisés par eux sans que les mesures de protection juridique appropriées n'aient été mises en place. Sans ces mesures, Bell pourrait perdre les droits relatifs à cette propriété intellectuelle.

Les droits de propriété intellectuelle protègent le savoir-faire, les méthodes et les processus de travail, les logiciels, les systèmes informatiques, les documents écrits (format papier ou électronique), les images graphiques, les photographies et les documents audiovisuels, qu'ils aient été développés au sein de Bell ou obtenus de tiers.

Chaque employé a la responsabilité de préserver, de protéger et de mettre en valeur ces actifs.

Les marques de commerce, y compris le logo de Bell et ses divers noms commerciaux, sont certains des actifs les plus importants de Bell. Chaque employé doit suivre les normes d'utilisation et doit signaler toute violation ou utilisation abusive de marques de commerce ou de noms commerciaux de Bell à l'équipe Gestion de la marque en envoyant un courriel à l'adresse info.branding@bell.ca. En plus de protéger la propriété intellectuelle de Bell, nous avons également la responsabilité d'éviter de violer les droits de propriété intellectuelle des autres. Pour plus de détails, référez-vous à la Politique sur la propriété intellectuelle.

Tous les actifs de propriété intellectuelle conçus ou réalisés dans le cadre d'un emploi au sein de Bell ou qui relèvent des domaines d'affaires de Bell, appartiennent à juste titre à l'entreprise. De plus, chaque employé renonce de manière irrévocable, en faveur de Bell et de ses sociétés affiliées, à tous les droits moraux qu'il pourrait avoir à l'égard de tous ces actifs de propriété intellectuelle. Il est interdit aux employés de faire des demandes de brevets ou d'autres demandes d'enregistrement d'actifs de propriété intellectuelle appartenant à Bell, et les actifs de propriété intellectuelle de Bell ne peuvent être utilisés à des fins personnelles ou pour en dégager un profit.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la Politique sur la propriété intellectuelle.

2.15 Développement et utilisation des technologies d'intelligence artificielle

Bell s'engage à assurer le développement et l'utilisation responsables des technologies d'intelligence artificielle (IA). Une approche responsable du développement et de l'utilisation de l'IA, conforme aux exigences de l'entreprise en matière d'éthique, de protection de la vie privée et de sécurité, ainsi qu'à ses objectifs plus larges environnementaux, sociaux et de gouvernance, devrait renforcer la confiance des clients, des employés et des autres parties prenantes en cette technologie importante, et contribuer à la capacité de l'entreprise à utiliser l'IA pour transformer la façon dont les Canadiens communiquent entre eux et avec le reste du monde.

Pour soutenir cet engagement, Bell adhérera aux principes directeurs suivants :

- Déploiement responsable, efficace et sûr de l'IA
- Autonomisation et responsabilisation des utilisateurs
- Leadership en matière de recherche et d'innovation
- Gouvernance et transparence robustes
- Approche proactive de la gestion des risques

Tous les membres de l'équipe Bell sont tenus de se conformer à notre Politique en matière d'intelligence artificielle responsable, qui s'applique à tous les systèmes d'IA développés, accordés sous-licence ou utilisés par Bell, que ces systèmes d'IA soient développés à l'interne ou par des ressources tierces.

2.16 Médias sociaux

Les médias sociaux incluent tous les canaux de communication numériques qui permettent aux gens de créer, de partager ou de commenter du contenu. Les membres de l'équipe Bell doivent se conformer à nos directives concernant les médias sociaux pour les employés de Bell. Elles ont été créées pour permettre aux employés de faire la promotion de Bell tout en protégeant la réputation de l'entreprise et en veillant au respect des lois et des règlements applicables. Comme dans le cas de toutes les communications, les employés actifs sur les médias sociaux doivent respecter les principes généraux suivants :

- tout commentaire doit être vrai, authentique et dénué d'indication trompeuse;
- votre activité en ligne est un reflet de votre personne, sur le plan personnel et professionnel, et de Bell;
- faites toujours preuve de bon sens : soyez éthique et professionnel et traitez les autres avec respect.

N'oubliez pas que toute déclaration faite en ligne peut être perçue comme provenant d'un représentant de Bell et peut entraîner des risques inutiles pour vous et pour l'entreprise. Les directives concernant les médias sociaux couvrent tous les médias sociaux autres que LinkedIn. Des directives distinctes pour LinkedIn sont accessibles ici. En plus de suivre les Directives concernant les médias sociaux, les membres de l'équipe sont tenus de suivre le Code de conduite de Bell lorsqu'ils font des publications sur les médias sociaux.

Directives

1. Vous pouvez publier et partager en ligne du contenu approuvé sur les produits et services de Bell (des publications sur les médias sociaux de Bell et de ses sociétés affiliées ou des liens de bell.ca) sur vos

comptes de médias sociaux personnels, pourvu que vous vous identifiez explicitement comme un employé de Bell.

2. Ne notez pas et n'évaluez pas les produits ou services de Bell sur les médias sociaux, que vous vous soyez identifié comme membre de l'équipe ou non. Cela inclut les évaluations et les critiques dans une boutique d'applications ou sur des réseaux sociaux. Cela pourrait avoir des répercussions légales pour l'entreprise.
3. Vous pouvez « aimer » les publications officielles de Bell sur ses réseaux sociaux qui ne sont pas liées aux produits ou aux services.
4. Vous ne pouvez pas créer ou concevoir vos propres publicités ou déclarations faisant la promotion de Bell et de ses produits et services (**des directives distinctes existent pour LinkedIn**).
5. Vous **ne pouvez pas** offrir de conseils relatifs au service à la clientèle à partir de vos comptes de médias sociaux personnels. Toutefois, les employés **peuvent** diriger les utilisateurs vers les canaux de soutien de Bell ou utiliser le service Bell Dossier réglé.
6. Vous **pouvez** faire part de vos réalisations professionnelles et de vos expériences de travail positives chez Bell. Nous vous encourageons à mentionner le mot-clic #ÉquipeBell dans ces publications. Nous vous invitons également à appuyer les causes soutenues par Bell. Par exemple, utilisez #BellCause pour démontrer votre soutien et votre participation à l'initiative en santé mentale Bell Cause pour la cause et n'hésitez pas à « aimer », à partager ou à commenter les publications de Bell concernant ces causes.

Ne supposez jamais que ce que vous dites ou publiez en ligne est privé. Vous avez l'obligation de continuer à protéger les renseignements confidentiels et réservés à l'utilisation à l'interne de Bell, comme il est défini dans la Politique de gouvernance des données et ne pouvez publier aucun commentaire contenant des renseignements confidentiels sur notre entreprise, nos clients, nos fournisseurs ou les membres de l'équipe. Comme c'est le cas pour toute politique d'entreprise, une violation de ces directives peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. L'équipe Médias sociaux de Bell donne l'autorisation à certains employés de Bell de discuter socialement sur LinkedIn dans le cadre de messages sur les produits et les services. Des directives distinctes s'appliquent à ces employés. Si vous avez des questions sur les directives de Bell concernant les médias sociaux, ou si vous ne savez pas si ce que vous voulez publier est autorisé, veuillez écrire à l'équipe Médias sociaux à social.media@bell.ca.

Les directives complètes de Bell concernant les médias sociaux (avec des exemples pertinents) sont accessibles ici et sur le site Bellnet Politiques et éthique. Le site Bellnet Politiques et éthique contient également d'autres politiques connexes, comme la Politique sur l'utilisation acceptable des ressources de technologies de l'information de Bell et la Politique de Bell Média à l'égard des médias sociaux, qui vise CTV News et les employés qui passent à l'antenne.

2.17 Milieu de travail

2.17.1 Programme MonBoulot de Bell

Bell a adopté une nouvelle façon de travailler fondée sur des principes clés qui privilégient la flexibilité, les exigences d'affaires, la collaboration et un soutien continu aux leaders et aux équipes.

Le programme est conçu pour permettre à nos employés de gérer plus efficacement leur travail, leur famille et leurs autres engagements personnels en leur proposant des approches alternatives quant au lieu et au moment où le travail est effectué lorsque cela est possible, tout en veillant à ce que l'on continue d'atteindre les objectifs d'affaires de Bell et à obtenir de solides résultats. Offrir des options de travail flexible aux employés reflète l'impératif stratégique de Bell visant à investir dans notre équipe et soutenir son engagement, contribuant ainsi à un milieu de travail plus inclusif, sain et positif pour l'équipe Bell.

Chaque membre de l'équipe Bell doit lire et respecter les conditions et modalités énoncées dans la politique du programme MonBoulot de Bell. Si les employés ne sont pas en mesure de respecter ces politiques, règles

et procédures, leurs modalités de travail flexible ou leur profil de travail flexible peuvent être modifiés. Dans certains cas, la violation ou le défaut de respecter cette politique peut également entraîner des mesures correctives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Les employés doivent notamment :

- maintenir une communication claire et continue avec leur leader et le consulter avant d'apporter des modifications qui diffèrent de ce qui a été convenu;
- continuer à travailler selon le nombre requis d'heures régulières de travail et maintenir un niveau de rendement satisfaisant, y compris être connectés, accessibles, répondre aux courriels et être disponibles pour les réunions dans le cas du télétravail;
- s'assurer que personne ne peut voir, entendre ou consulter les renseignements confidentiels et que la confidentialité des renseignements personnels des clients, des fournisseurs et des employés est protégée en tout temps, y compris en télétravail;
- s'assurer que leur environnement de travail à domicile ou à distance est un espace bienveillant, privé et sécurisé, exempt de distraction et propice à l'accomplissement de leurs tâches professionnelles;
- consulter la page Bellnet sur l'ergonomie au bureau, et l'auto-évaluation de santé, sécurité et sûreté et s'assurer de se conformer aux autres programmes et procédures en matière de santé et de sécurité disponibles sur la page Santé et sécurité du site Bellnet tout en faisant en sorte que leur poste de travail à domicile convienne à la tâche et qu'il soit aménagé selon un positionnement ergonomique adéquat;
- empêcher l'accès non autorisé à l'ordinateur et aux autres biens de l'entreprise et s'assurer que toute utilisation personnelle respecte la Politique sur l'utilisation acceptable des ressources de technologies de l'information, ce qui inclus d'alerter la sécurité de l'entreprise si l'ordinateur de l'entreprise est volé, piraté ou si l'on soupçonne qu'il a été utilisé par quelqu'un;
- se conformer aux protocoles de santé et sécurité, y compris s'abstenir de tenir des réunions d'affaires en personne, ce qui comprend le fait de se réunir avec des collègues à leur domicile;
- utiliser la technologie disponible lorsqu'ils travaillent à distance pour rester en contact avec leurs collègues et leur leader.

Veuillez consulter le site Bellnet du programme MonBoulot pour obtenir de plus amples renseignements ou consulter la politique du programme MonBoulot de Bell.

2.17.2 Santé et sécurité

Chez Bell, un milieu de travail sain et sécuritaire est essentiel à l'atteinte du succès dans tous nos secteurs d'activité. La santé et la sécurité des membres de notre équipe, de nos contractuels, de nos clients et des membres du public sont essentielles.

Les membres de l'équipe Bell partagent la responsabilité de leur propre santé et sécurité ainsi que de celle des personnes qui les entourent. À ce titre, ils doivent s'acquitter de leurs tâches de façon sûre et sécuritaire, conformément aux politiques, directives et procédures de l'entreprise, et participer activement à la formation ainsi qu'à toute activité de santé et de sécurité, le cas échéant. Les membres de l'équipe doivent signaler immédiatement à leurs chefs d'équipe toute situation dangereuse, ainsi que les blessures, maladies ou incidents liés au travail. Nous nous attendons à ce que chaque membre de l'équipe prenne toutes les précautions raisonnables pour assurer la sécurité de tous les membres de l'équipe et des autres parties.

Vous trouverez plus de renseignements sur les programmes et les procédures de santé et de sécurité en consultant les rubriques Ressources humaines et Milieu de travail et sécurité de la page Santé et sécurité du site Bellnet.

Vous pouvez également consulter les politiques de santé et sécurité ou envoyer un courriel à l'équipe Santé et sécurité de l'entreprise à l'adresse info.ss-hs@bell.ca pour obtenir plus de renseignements.

2.17.3 Santé mentale

Chez Bell, nous croyons que la santé mentale des membres de l'équipe est essentielle pour favoriser la réussite personnelle et le succès de l'organisation, et nous sommes résolu à donner l'exemple dans notre milieu de travail en faisant la promotion de la santé mentale et en offrant notre soutien aux membres de l'équipe aux prises avec des enjeux de santé mentale.

Nous nous attendons à ce que chaque membre de l'équipe Bell assume principalement la responsabilité de veiller à sa propre santé. Chaque employé est également responsable de contribuer à un milieu de travail favorisant une bonne santé mentale.

Voici les engagements de Bell :

- soutenir les employés aux prises avec des problèmes de maladie mentale grâce à nos pratiques en milieu de travail;
- comprendre les éléments qui favorisent une bonne santé mentale au travail en révisant les politiques de Bell en matière de santé mentale, en recueillant les commentaires des employés, ainsi qu'en révisant les exigences légales et gouvernementales et les meilleures pratiques actuelles;
- établir des objectifs qui favorisent l'amélioration continue de notre stratégie de santé mentale et évaluer régulièrement notre approche;
- adopter et mettre en œuvre des politiques et des pratiques qui permettent de soutenir une bonne santé mentale au travail, en tenant compte des priorités de Bell et de l'évolution de l'industrie;
- fournir des ressources et de la formation afin que tous les membres de l'équipe possèdent les connaissances nécessaires en matière de santé mentale;
- encourager les employés à participer à des activités qui contribuent à leur propre santé mentale au travail.

Pour consulter l'énoncé de politique complet, veuillez consulter le site Bellnet Politiques et éthique.

Des renseignements sur la santé mentale au travail, des formations et des ressources sont accessibles dans la section Santé mentale et mieux-être du site Bellnet des Ressources humaines.

Vous pouvez également joindre l'équipe Santé au travail à l'adresse santeautravail@bell.ca pour en savoir plus.

2.17.4 Respect, diversité, inclusion et équité en matière d'emploi

Bell s'engage à promouvoir les droits de la personne et à créer un milieu de travail inclusif et accessible où tous les membres de l'équipe se sentent valorisés, respectés et soutenus en fonction de leurs compétences, de leurs valeurs uniques et de l'équité afin d'atteindre leur plein potentiel, ce qui comprend la mise en place de mesures d'accommodement raisonnable en milieu de travail.

Les communications respectueuses et la résolution des conflits sont également cruciales pour éviter les escalades et prévenir la discrimination ou le harcèlement et la violence. Des ressources pour soutenir la sensibilisation et la résolution sont disponibles sur nos sites Web Milieu de travail respectueux, Droits de la personne et Diversité, équité, inclusion et appartenance.

Bell ne tolère pas et condamne toute forme de discrimination ou de harcèlement et de violence, exercée à l'endroit d'une personne ou d'un groupe, y compris les employés, les clients, les fournisseurs et les actionnaires. Cela comprend expressément la discrimination fondée sur l'origine nationale ou ethnique, le statut d'autochtone, la langue parlée, la religion, l'âge, le sexe (incluant la grossesse et l'accouchement), l'identité ou l'expression du genre, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale, le statut d'ancien combattant, une incapacité physique ou mentale et l'état de personne graciée.

Tous les leaders sont tenus de promouvoir un milieu de travail respectueux, inclusif et positif.

Tous les employés devraient donc :

- comprendre et respecter la politique de Bell sur les droits de la personne et l'accommodement;
- suivre le processus d'accommodement et y collaborer, en :
 - communiquant clairement leurs besoins au moyen du formulaire d'accommodement;
 - joignant suffisamment d'information pour permettre la compréhension de la raison et justification de l'accommodement;
 - collaborant avec leur leader pour explorer diverses options d'accommodement;
 - suivant les étapes de résolution appropriées dans les situations où ils pourraient être confrontés à une discrimination potentielle.

Notre stratégie en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance (DEIA) est conforme aux programmes d'équité en matière d'emploi prévus par la loi au Canada. À l'heure actuelle, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* met l'accent sur quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles. Par la mise en œuvre de politiques et de pratiques exemplaires en matière d'effectifs, nous assurons l'équité en milieu de travail pour tous les membres qualifiés de ces groupes désignés.

Notre stratégie DEIA comprend également d'autres groupes qui méritent d'être traités avec équité. Le développement d'un effectif qui reflète la diversité des collectivités au sein desquelles nous vivons et que nous servons rapproche Bell de ses clients. Nous favorisons l'équité en milieu de travail à l'égard d'un large éventail de groupes auto-identifiés au moyen du questionnaire DEIA interne de Bell. À l'heure actuelle, nous avons sélectionné les dimensions suivantes de la diversité en milieu de travail :

l'aptitude;	l'expérience;	l'origine ethnique;
l'âge;	le genre et le sexe;	la relation;
l'origine ancestrale;	la langue;	la religion;
la culture;	l'origine nationale;	la sexualité.

La collecte de données d'auto-identification nous aide à garantir des politiques en matière d'effectifs et des pratiques exemplaires pour tous les groupes qui méritent l'équité.

L'équité en matière d'emploi favorise aussi les affaires. Le développement d'un effectif diversifié favorise un milieu de travail plus inclusif, innovateur et engagé qui sert mieux nos collectivités. En incluant des fournisseurs diversifiés dans ses processus d'approvisionnement, Bell a également accès à des offres concurrentielles, à une plus grande innovation et à des interactions d'affaires diversifiées sur le plan culturel.

La formation sur la diversité, l'équité l'inclusion et l'appartenance contribue à l'évolution vers un milieu de travail d'excellence qui célèbre la diversité et favorise l'inclusion. Des formations sur le respect et le professionnalisme en milieu de travail sont disponibles pour aider à soutenir un environnement de travail diversifié, équitable et inclusif. Tous les employés sont tenus de promouvoir le respect, la diversité, l'équité et l'inclusion en milieu de travail, et de se renseigner et de rester informés par le biais de la section Droits de la personne du site Bellnet.

Dans un effort conscient de créer un milieu de travail inclusif pour tous, nous attendons de tous nos employés qu'ils traitent les autres avec respect, qu'ils soient curieux des différences et qu'ils apprécient leur caractère unique.

Tous les employés devraient donc :

- remplir le questionnaire confidentiel sur la diversité, accessible par le biais du Libre-service des employés;
- suivre la formation disponible sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance et participer à des événements de sensibilisation;
- promouvoir et favoriser un milieu de travail inclusif, équitable et accessible.

Bell travaille dans les deux langues officielles, le français et l'anglais, et se conforme aux lois du Québec qui prescrivent l'utilisation du français comme langue principale en milieu de travail dans cette province. Notre Programme de diversité linguistique offre une formation, des outils et un processus de jumelage linguistique pour soutenir le bilinguisme dans toute l'organisation. Pour plus de détails, veuillez consulter la Politique linguistique de Bell.

2.17.5 Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail

Qu'est-ce que le harcèlement et la violence?

Le harcèlement et la violence au travail désignent tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique.

Le harcèlement et la violence peuvent survenir de plusieurs façons, varier en sévérité et se produire sous la forme d'un incident unique significatif ou d'une série de comportements inappropriés. Ils peuvent survenir même en l'absence d'intention spécifique de causer offense, d'humilier ou de porter préjudice.

Bell s'engage à favoriser un milieu de travail sécuritaire, respectueux, diversifié et inclusif, ainsi qu'à prévenir et à résoudre les incidents de harcèlement et de violence qui pourraient survenir, tout en offrant un soutien aux personnes qui pourraient avoir été impliquées dans de tels incidents.

Les rôles et responsabilités dans la promotion d'un milieu de travail sain, la prévention du harcèlement et de la violence et la résolution des incidents, le cas échéant, sont décrits dans notre Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, qui présente également des exemples de harcèlement et de violence.

Cette politique s'applique partout où un travail ou des activités liées au travail sont effectués, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des emplacements de Bell, pendant ou après les heures de travail régulières, ou encore dans les circonstances où il existe un lien suffisant avec le travail.

Les membres de l'équipe sont tenus de se conformer à la Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Tout manquement à cette obligation peut entraîner des mesures correctives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Ainsi, tous les membres de l'équipe sont tenus de :

- lire la politique et comprendre ce que représentent le harcèlement et la violence;
- suivre toute la formation obligatoire, y compris le module « Soyez respectueux »;
- s'abstenir de commettre des gestes de harcèlement et de violence;
- reconnaître les signes avant-coureurs de violence et agir de manière responsable dans les situations de conflit ou de menace potentielles. En cas d'urgence, appeler d'abord le 911. Lorsqu'il est possible de le faire en toute sécurité, contacter leur leader ou le Centre national des incidents (CNI) au 1 866 714-0911 ou à cni-nic@bell.ca pour que les protocoles appropriés soient suivis;
- signaler dès que possible le harcèlement et/ou la violence à un leader, à un membre des ressources humaines, à un représentant syndical ou à l'équipe Pratiques en milieu de travail ou la Sûreté de l'entreprise;
- collaborer au cours du processus de résolution d'allégation de harcèlement ou de violence en milieu de travail en :
 - suivant les mesures de désescalade ou les directives appropriées, selon le cas;
 - fournissant leur version des faits et preuves à l'appui, le cas échéant;
 - préservant la confidentialité pendant le processus;

- s'abstenant de toute influence indue ou de tout comportement de représailles à l'encontre d'une personne qui participe ou est soupçonnée de participer au processus de résolution et en signalant tout acte de ce type s'il se produit.

Les leaders ont des responsabilités supplémentaires, notamment :

- comprendre l'incidence de leur comportement, de leurs actions ou de leur inaction, adopter un comportement approprié et utiliser l'autorité de manière équitable et respectueuse;
- réagir face à tout comportement inapproprié et aider les membres à résoudre les conflits et à désamorcer les tensions;
- offrir du soutien aux personnes qui se manifestent et traiter toute allégation de harcèlement ou de violence avec sérieux, de manière sensible et confidentielle et aviser un membre des ressources humaines, l'équipe Pratiques en milieu de travail ou la sûreté de l'entreprise dès qu'un signalement de harcèlement ou violence est fait, que ce soit verbalement ou par écrit;
- mettre en œuvre les mesures recommandées pour prévenir ou réduire les risques, et appliquer les mesures correctives ou disciplinaires appropriées si nécessaire.

Veuillez consulter la Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, ainsi que la page Éthique et milieu de travail respectueux du site Bellnet pour des renseignements supplémentaires utiles.

2.17.6 Alcool, drogues et autres substances

Tous les employés sont tenus d'être aptes au travail et ne doivent pas avoir les facultés affaiblies par la consommation de drogues illicites, de cannabis récréatif ou d'alcool sur le lieu de travail. Le milieu de travail comprend tous les lieux où se déroulent les activités de l'entreprise, y compris le domicile ou le lieu de travail à distance des employés durant les heures de travail.

La consommation, la possession ou le trafic de drogues illicites, de cannabis à usage récréatif ou d'alcool sont strictement interdits sur le lieu de travail. La détention légale d'alcool ou de cannabis récréatif au domicile de l'employé est toutefois permise.

Les facultés des employés ne doivent pas être affaiblies par l'utilisation de médicaments ou de cannabis médicinal en milieu de travail. Il incombe aux employés de déterminer, par l'intermédiaire de leur médecin ou de leur pharmacien, si l'utilisation de médicaments peut avoir un effet indésirable sur leur rendement ou mettre en danger leur santé et leur sécurité ou celles des autres. Si la consommation de médicaments ou de cannabis médicinal peut nuire à sa capacité d'effectuer son travail de manière sûre et efficace ou affecter ses performances d'une autre manière, l'employé doit en informer son supérieur de manière proactive. La consommation abusive intentionnelle de tout médicament ou de cannabis médicinal sur ordonnance ou en vente libre est strictement interdite.

Les employés sont tenus de se comporter de manière responsable et d'adopter un comportement approprié lors des événements sociaux et récréatifs commandités par l'entreprise, y compris les événements sociaux virtuels, dans le respect de la sécurité et du bien-être des personnes présentes, de la communauté et de la réputation de l'entreprise.

Pour passer en revue le texte complet de la Politique relative à l'alcool et aux drogues, consultez la page Ressources humaines du site Bellnet.

2.17.7 Démêlés avec la justice

Si vous êtes impliqué dans une affaire judiciaire ou une enquête policière, vous devez en informer votre supérieur sur-le-champ si la situation risque d'entraver votre capacité d'exécuter pleinement toutes vos tâches avec compétence. Par exemple, un employé appelé à conduire un véhicule de Bell et qui perdrait son permis de conduire doit le signaler immédiatement.

2.18 Indépendance journalistique

Bell s'engage à respecter les principes de l'indépendance journalistique. La Politique sur l'indépendance journalistique régit les décisions éditoriales prises par les services de nouvelles détenus par Bell (incluant la radio) – collectivement « Bell Média Nouvelles ». Bell Média Nouvelles est seule responsable de toute décision relative à la présentation des nouvelles et de l'intégrité de ses services de nouvelles. **Tous les employés de Bell sont tenus de respecter la Politique sur l'indépendance journalistique. L'omission de s'y conformer sera considérée comme un manquement au Code de conduite et pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.**

Un cadre approprié régissant l'indépendance entre Bell Média Nouvelles et Bell est un moyen de protection essentiel pour s'assurer que les nouvelles sont présentées de manière équitable, exacte, équilibrée et impartiale. Toute ingérence, qu'elle soit directe ou indirecte, réelle ou perçue, contrevient aux principes de l'indépendance journalistique et peut entacher la crédibilité de Bell Média Nouvelles, qui est essentielle au maintien de la confiance de l'auditoire.

Bell appuie pleinement l'indépendance de Bell Média Nouvelles et requiert que tous les employés exercent leurs responsabilités quotidiennes d'une manière qui respecte cette valeur fondamentale.

De temps à autre, des nouvelles concernant directement ou indirectement Bell, ou ayant un intérêt commercial pour Bell, seront présentées par Bell Média Nouvelles. Il incombe uniquement à l'équipe éditoriale concernée de Bell Média Nouvelles de déterminer de la façon d'aborder et de présenter de telles nouvelles en exerçant une discrétion et un contrôle exclusif et en ne faisant aucune ingérence. Aucun employé de Bell ne peut prendre de mesures qui influenceront sur les normes d'équité, d'exactitude, d'équilibre et d'indépendance qui s'appliquent au traitement de tels sujets.

Dans le cours normal des activités, des représentants de Bell peuvent communiquer des idées de sujets ou de reportages à l'équipe de Bell Média Nouvelles, comme ceux-ci pourraient le faire auprès de toute autre entreprise de nouvelles. Dans de tels cas, les représentants de Bell doivent reconnaître que le sujet doit être considéré comme digne d'intérêt et pertinent pour l'auditoire par l'équipe concernée de Bell Média Nouvelles avant d'être traité. L'équipe des nouvelles décidera s'il y a lieu d'aborder le sujet, de la façon de le présenter et de l'ampleur de la couverture, en exerçant une discrétion et un contrôle absolus et en ne faisant aucune ingérence, directe ou indirecte, dans le processus de décision.

En tout temps, ce Code et d'autres politiques pertinentes de BCE s'appliquent à Bell Média, y compris à la direction et au personnel de Bell Média Nouvelles. Par conséquent, conformément au présent Code et à la Politique de communication de l'information de BCE, le service des communications de BCE est chargé de répondre à toutes les questions des autres médias concernant Bell Média et ses divisions et propriétés, y compris Bell Média Nouvelles. Qui plus est, (i) les informations non publiques de BCE dont la direction ou le personnel de Bell Média Nouvelles ont connaissance à un titre autre que celui de correspondant de Bell Média Nouvelles ou (ii) les informations en possession de Bell Média en sa qualité d'employeur, doivent rester confidentielles et être traitées conformément au Code et à la Politique de gouvernance des données de Bell.

Toutes les décisions relatives au contenu éditorial sont prises par l'équipe de Bell Média Nouvelles, le privilège absolu et définitif appartenant, pour CTV News, au vice-président responsable de CTV News ou, pour Noovo Nouvelles, au vice-président responsable de Noovo Nouvelles. Il incombe à l'équipe de Bell Média Nouvelles d'élaborer des politiques éditoriales et de présentation des nouvelles, notamment des politiques de nouvelles relatives à l'attribution, aux sources et à la divulgation de conflits.

En tout temps, si le vice-président responsable de CTV News ou le vice-président responsable de Noovo Nouvelles a des préoccupations concernant l'indépendance journalistique ou la conformité à la Politique qui ne peuvent être résolues par les voies hiérarchiques fonctionnelles normales conformément aux principes de la Politique, le vice-président responsable de CTV News ou le vice-président responsable de Noovo

Nouvelles pourra s'adresser au chef de la direction de BCE et/ou au président du comité de vérification de BCE.

Si vous avez des préoccupations concernant l'observation de la politique sur l'indépendance journalistique, vous devez les signaler à votre supérieur immédiat et/ou au vice-président responsable de CTV News ou au vice-président responsable de Noovo Nouvelles, selon le cas. Cependant, si ce mode de signalement ne convient pas, ne procure pas un degré de confidentialité suffisant, ou encore si vous préférez procéder autrement, la préoccupation peut être signalée à la ligne d'aide du Code de conduite ou au secrétaire de la société de BCE.

Pour accéder au texte complet de la Politique sur l'indépendance journalistique, consultez la page Politiques et éthique du site Bellnet.

Vous êtes membre de l'équipe de Bell Média Nouvelles et les services résidentiels de Bell font une demande pour que vous présentiez un sujet qu'ils croient digne d'intérêt. Que devez-vous faire?

- D'abord, rappelez-vous qu'il est acceptable que des employés de Bell vous suggèrent des idées de sujets, à condition que le pouvoir décisionnel de Bell Média Nouvelles quant au contenu des nouvelles soit respecté.
- Si vous jugez que le sujet n'est pas d'intérêt journalistique, mais que la demande se fait persistante ou est portée à un niveau supérieur, vous devriez en discuter avec votre supérieur pour confirmer votre position et obtenir son appui.
- Vous pouvez ultimement faire intervenir le vice-président responsable de CTV News ou le vice-président responsable de Noovo Nouvelles, selon le cas, qui sont les arbitres finaux en matière d'indépendance journalistique et ont le pouvoir d'agir pour s'assurer que la situation est résolue de la manière qui convient, dans le respect de la Politique sur l'indépendance journalistique.
- Si vous considérez que la question n'est pas gérée conformément à la Politique, vous pouvez communiquer vos préoccupations par l'entremise de la ligne d'aide du Code de conduite.

La ligne d'aide du Code de conduite est accessible 24 heures sur 24, sept jours sur sept, par l'intermédiaire du site clearviewconnects.com ou en appelant au 1 866 298-2942.

Les membres du public peuvent communiquer avec le service des plaintes et préoccupations de Bell Canada au 1 866 317-3382 pour toute préoccupation concernant les activités de Bell.

2.19 Leadership en environnement

Bell estime que la protection de l'environnement et l'efficacité énergétique sont au cœur de la réussite de notre entreprise, et nous nous engageons à réduire au minimum, par l'innovation et un processus d'amélioration continue, l'impact que certains de nos produits et services et certaines de nos activités peuvent avoir sur l'environnement.

Afin de soutenir notre engagement en matière de leadership en environnement, nous allons :

- chercher à respecter ou dépasser les obligations de toutes les lois ainsi que de toutes les autres exigences applicables;
- prévenir, contrôler et réduire les émissions dans l'environnement;
- réduire les émissions de gaz à effet de serre, atténuer les risques liés aux changements climatiques et nous y adapter, et rendre compte de nos résultats de façon transparente;

- adopter une série d'objectifs, de principes et de procédures pour l'entreprise qui s'appliquent à tous les employés dans l'exercice de leurs fonctions respectives, et surveiller les progrès réalisés en vue d'atteindre nos objectifs;
- corriger rapidement les problèmes qui n'auraient pu être prévenus;
- promouvoir et soutenir des initiatives rentables en matière de réduction des ressources et de diminution des déchets;
- traiter avec des fournisseurs qui s'emploient à réduire au minimum l'impact de leurs activités sur l'environnement et la consommation d'énergie, et mettre en pratique les principes de responsabilité sociale et d'éthique;
- assurer la disponibilité des ressources qui sont nécessaires pour maintenir et améliorer les systèmes de gestion de l'environnement et de l'énergie;
- mettre au point et commercialiser des services de télécommunications qui fournissent aux particuliers et aux entreprises des solutions novatrices qui prennent en compte leurs défis environnementaux et liés à l'énergie;
- collaborer avec les gouvernements, les entreprises, le public et les groupes d'intérêts concernés pour promouvoir la protection environnementale et le rendement énergétique efficace;
- faire part de notre performance et de nos initiatives environnementales aux parties prenantes de façon régulière;
- nous assurer que les employés adhèrent à la Politique environnementale et comprennent leurs responsabilités au regard de sa mise en œuvre.

L'équipe Responsabilité de l'entreprise et environnement (REE) a élaboré une série de politiques, de programmes, de directives, de cadres de gestion et de procédures visant à aider les employés à s'acquitter de leurs obligations environnementales. Ces documents sont accessibles sur la page Leadership en matière d'environnement de Bellnet.

La formation en environnement est obligatoire pour tous les membres de l'équipe qui participent directement à la gestion de l'un des dossiers environnementaux suivants, ou dont les activités peuvent avoir une incidence sur l'environnement : incidents, effluents de puits d'accès, répercussions sur le réseau, matières résiduelles (dangereuses ou non), poteaux en bois traité, consommation d'énergie, produits à base de pétrole ou substances appauvrissant la couche d'ozone. La formation doit être complétée avant que l'employé ne commence à effectuer ses tâches opérationnelles.

Tous les membres de l'équipe doivent signaler immédiatement tous les incidents environnementaux, les inspections et les enquêtes de tiers autorisés à l'**Enviro-Ligne en composant le 1 877 235-5368, un service offert 24 heures sur 24, sept jours sur sept.**

Pour toute question, suggestion, préoccupation ou information sur la formation en environnement, communiquez avec votre coordonnateur en environnement ou avec un membre de l'équipe REE au moyen du formulaire Contactez-nous sur la page Leadership en matière d'environnement de Bellnet.

3 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

3.1 Responsabilité de l'unité d'affaires

Les cadres sont tenus de voir à ce que tous les employés aient accès au Code, soit en ligne, soit en format papier, lorsque cela est nécessaire, et à ce qu'ils connaissent, comprennent et observent ses dispositions. À cette fin, ils devraient s'assurer que **tous les employés relisent le Code tous les ans en se conformant au processus correspondant décrit dans ce Code.**

3.2 Conseil d'administration, comité de régie d'entreprise et comité de vérification

Le conseil d'administration, sur recommandation du comité de régie d'entreprise, approuve la présente politique. De plus, le Secrétariat corporatif, de concert avec l'équipe Vérification interne, fait rapport au comité de vérification tous les trimestres au sujet du nombre et du type de questions qui sont soumises par le truchement de la ligne d'aide du Code de conduite.

3.3 Secrétariat corporatif

Le Secrétariat corporatif a la responsabilité d'administrer l'application du Code et de gérer la ligne d'aide du Code de conduite, tout en s'assurant d'obtenir l'attestation annuelle de tous les dirigeants et membres du conseil d'administration en vertu du Code, en réglant les conflits d'intérêts et en s'assurant que toutes les unités d'affaires se conforment au Code.

ANNEXES

Procédures connexes

L'examen annuel du Code de conduite fait partie du processus d'évaluation annuelle du rendement. Ces procédures sont présentées sur le site Bellnet de Zone carrière, sous Objectif : Performance.

Annexes

Annexe 1A	Attestation des administrateurs et dirigeants aux termes du Code de conduite
Annexe 2A	Formule BC 3684 – Déclaration relative à l'examen annuel du Code de conduite par l'employé
Annexe 2B	Formule BC 3684A – Déclaration d'un conflit d'intérêts réel ou possible
Annexe 3	Ressources supplémentaires

Annexe 1A

ATTESTATION DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS AUX TERMES DU CODE DE CONDUITE

Les conseils d'administration de BCE Inc. et de Bell Canada (l'« **entreprise** » dans un cas comme dans l'autre) et nos actionnaires s'attendent à ce que tous les administrateurs et les dirigeants de l'entreprise suivent les normes les plus élevées qui soient en matière d'honnêteté et d'éthique, et à ce qu'ils fassent la promotion d'une culture où le respect de l'éthique est reconnu, valorisé et cité en exemple.

Attestation

J'atteste avoir examiné, compris et mis en application le Code de conduite de Bell Canada (le « **Code** »).

De plus, je suis en faveur de l'établissement des normes requises pour prévenir les agissements répréhensibles et pour favoriser :

- l'adoption de comportements honnêtes et conformes à l'éthique, y compris le traitement approprié des conflits d'intérêts réels ou apparents dans les relations personnelles et professionnelles;
- la divulgation complète, juste et exacte, au moment opportun, des renseignements contenus dans les rapports et les documents que l'entreprise dépose auprès des organismes de réglementation du secteur des valeurs mobilières ou qu'elle leur soumet, et dans d'autres communications publiques de l'entreprise, conformément à la Politique de communication de l'information;
- l'observation des lois, règles et règlements appliqués par les gouvernements fédéral, provinciaux, d'État ou locaux et par les autres organismes de réglementation privés et publics concernés dans tous les territoires où l'entreprise exerce son activité;
- la déclaration immédiate de toutes les violations importantes des dispositions du Code au président du comité de vérification du conseil d'administration de l'entreprise.

Au meilleur de mes connaissances et de mes capacités, j'agirai de bonne foi, de manière responsable et avec le soin, la compétence et la diligence qui s'imposent sans déformer de faits importants et sans laisser quoi que ce soit compromettre l'indépendance de mon jugement.

J'atteste qu'il m'incombe de respecter les dispositions du Code et de m'acquitter des obligations qu'il m'impose. J'atteste aussi que l'observation du Code est pour moi une condition d'emploi. Si je ne m'y conforme pas ou ne me conforme pas aux lois, règles et règlements applicables, des mesures disciplinaires pourront être prises contre moi, y compris mon congédiement.

DÉCLARATION RELATIVE À L'EXAMEN ANNUEL DU CODE DE CONDUITE PAR L'EMPLOYÉ

Remarque à l'intention du supérieur immédiat : si ce formulaire est rempli en format papier, conservez l'original dans le dossier personnel de l'employé.

Politique relative aux conflits d'intérêts

La première obligation professionnelle des employés étant envers Bell, ceux-ci doivent s'assurer qu'ils n'entretiennent aucun intérêt ou aucune relation pouvant nuire ou être préjudiciable aux intérêts fondamentaux de Bell. Les employés doivent éviter non seulement les conflits d'intérêts réels, mais également les apparences de conflits d'intérêts qui pourraient ternir leur image et celle de Bell. Même s'il ne leur est pas toujours possible d'éviter les relations qui les placent en position de conflit d'intérêts possible, il est important pour les employés d'aviser leur supérieur de telles relations et d'éviter les actions ou les décisions contraires aux intérêts de Bell.

Les situations de conflit d'intérêts peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou au dépôt de poursuites judiciaires. Si vous avez des doutes, vous devriez discuter de votre situation propre avec votre supérieur, qui vous conseillera relativement à la position de Bell sur la question.

Attestation annuelle

J'ai revu, je comprends parfaitement et je me conforme au Code de conduite de Bell Canada, y compris la section sur les conflits d'intérêts. J'ai immédiatement signalé à mon supérieur toute relation ou autre situation qui me place ou qui pourrait me placer en situation de conflit d'intérêts avec Bell et je l'ai divulguée lors du processus de revue annuelle du Code. Je signalerai toute nouvelle situation de conflit d'intérêts qui se présentera. Je certifie par les présentes ne pas être en situation de conflit d'intérêts réelle ou possible, à l'exception des situations divulguées lors du processus de revue annuelle.

Annexe 2B Formule BC 3684A

DÉCLARATION D'UN CONFLIT D'INTÉRÊTS OU D'UN CONFLIT D'INTÉRÊTS POTENTIEL

Remarque à l'intention du supérieur immédiat : si ce formulaire est rempli en format papier, conservez l'original dans le dossier personnel de l'employé. Envoyez également une copie au Secrétariat corporatif, à l'adresse secretariat.corporatif@bell.ca.

Employé

Nom de famille	Prénom(s)	Numéro d'employé
----------------	-----------	------------------

Je suis engagé, directement ou indirectement, dans d'autres activités ou dans un autre emploi qui sont ou sont susceptibles d'être en conflit avec les intérêts fondamentaux de Bell :

J'ai des placements, liens ou relations d'affaires, directs ou indirects, qui sont ou sont susceptibles d'être en conflit avec les intérêts fondamentaux de Bell :

Au cours des deux dernières années, j'ai travaillé pour ou j'ai été en relation commerciale avec des entreprises qui sont en concurrence avec Bell Canada et ses sociétés affiliées (p. ex. Rogers, Telus, Vidéotron, Cogeco, etc.) :

Je suis actuellement ou j'étais récemment lié par des clauses restrictives touchant notamment la non-concurrence et la non-sollicitation :

Autres éléments :

Pour les employés qui divulguent un conflit relatif à un emploi antérieur auprès d'un concurrent : Je comprends que, dans mon emploi précédent ou dans ma relation commerciale précédente auprès d'un concurrent de Bell Canada et de ses sociétés affiliées, j'ai pu être au courant d'une information confidentielle ou exclusive non divulguée touchant mon précédent employeur, ou encore avoir accès à une telle information. Je sais que, à moins que cette information n'ait été rendue publique ou n'ait autrement été diffusée sur le marché, je ne dois la communiquer à personne. Je reconnais également avoir retourné à mon ancien employeur tout ce qui lui appartient, y compris toute information ou tout document confidentiel ou exclusif fourni par l'entreprise, notamment l'information de tiers qui m'avait été confiée.



Annexe 3

RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

Si vous avez des questions relatives aux sujets abordés dans le présent document ou au Code, adressez-vous à votre supérieur ou utilisez la ligne d'aide du Code de conduite à l'adresse clearviewconnects.com ou appelez au **1 866 298-2942** (sans frais).

Si vous souhaitez signaler tout comportement non conforme à l'éthique ou illégal, comme une fraude à l'égard de Bell, ou encore pour faire part à qui de droit d'une préoccupation que vous avez au sujet de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou de la vérification des états financiers de Bell, vous pouvez vous adresser à votre supérieur ou utiliser la ligne d'aide du Code de conduite, à l'adresse clearviewconnects.com ou appeler au **1 866 298-2942** (sans frais).

Vous pouvez également consulter les ressources suivantes :

- site Bellnet des Ressources humaines;
- site Bellnet de la Sécurité de l'entreprise;
- **en cas de situation d'urgence présentant un danger mortel, composez le 9-1-1;**
- la perte ou le vol de biens de Bell, toute fraude interne, toute activité criminelle, tout dommage à la propriété, toute communication non autorisée d'information confidentielle, toute défaillance connue des mesures de protection, les portes ou les serrures défectueuses, les conditions d'urgence qui ne présentent pas de danger mortel et les situations touchant le service doivent être signalés au Centre national des incidents (CNI) de Bell, par téléphone au 1 866 714-0911 ou par courriel à l'adresse cni-nic@bell.ca;
- les incidents de sécurité informatique, les virus, les vers, les polluriels ou l'hameçonnage utilisant le nom de Bell, toute autre attaque informatique ou contre les réseaux de données, toute faiblesse des systèmes de sécurité et les changements inexplicables dans les systèmes doivent être signalés au 1 888 920-8888;
- toute interruption importante d'installations ou de services publics, de systèmes de surveillance ou de contrôle, ou toute défaillance de systèmes ou de tout service qui touche le réseau de télécommunications doit être signalée au 1 888 570-1091;
- Équipe Responsabilité de l'entreprise et environnement, au moyen du formulaire en ligne Contactez-nous;
- Enviro-Ligne de Bell (pour déclarer un incident ou une inspection environnementale) au 1 877 235-5368;
- Équipe Gestion de la marque à l'adresse info.branding@bell.ca;
- site Bellnet du Secrétariat corporatif, ou par téléphone au 514 786-8424;
- Santé, sécurité et pratiques en milieu de travail, au 514 870-5848 ou à info.ss-hs@bell.ca;
- Bureau de protection de la vie privée pour les questions de protection de la vie privée relatives aux clients, à vieprivee@bell.ca ou sur bell.ca pour de plus amples renseignements sur la protection de la vie privée;
- Renseignements sur la protection de la vie privée au travail, sélectionner le lien Vie privée, droits de la personne et diversité ou écrire à :
- Français : coord.rens.pers@bell.ca
- Anglais : privacy.coordinator@bell.ca

DÉTAIL DES POLITIQUES ET DES PRATIQUES

Unité d'affaires émettrice	Affaires juridiques et questions de réglementation
Parrain de la politique	Secrétaire de la société
Responsable de la politique	Secrétariat corporatif
Personne-ressource principale	Secrétariat corporatif
Approbations requises	Conseil d'administration, comité de régie d'entreprise, secrétaire de la Société
Première version	1995
Cycle de révision	Annuel

Liste de vérification des éléments de gestion des politiques ou des pratiques requis

Processus de surveillance de la conformité : défini	Oui
Plan de communication : complet	Oui
Matériel de communication : complet	Oui
Plan de formation : complet	Oui

Historique des révisions

Date	Responsable du changement	Modifié par	Description
Août 2017	Michel Lalande	Michel Lalande	Mise à jour annuelle
Août 2018	Michel Lalande	Miguel Baz	Mise à jour annuelle
Octobre 2018	Michel Lalande	Miguel Baz	Mise à jour
Août 2019	Michel Lalande	Miguel Baz	Révision annuelle
Janvier 2020	Michel Lalande	Miguel Baz	Mise à jour
Août 2020	Michel Lalande	Miguel Baz	Révision annuelle
Janvier 2021	Martin Cossette	Miguel Baz	Mise à jour
Mars 2021	Martin Cossette	Miguel Baz	Mise à jour
Août 2021	Martin Cossette	Miguel Baz	Révision annuelle
Septembre 2021	Martin Cossette	Alexis Cloutier	Mise à jour
Novembre 2021	Martin Cossette	Alexis Cloutier	Mise à jour
Août 2022	Martin Cossette	Alexis Cloutier	Révision annuelle
Août 2023	Martin Cossette	Alexis Cloutier	Révision annuelle
Décembre 2023	Martin Cossette	Alexis Cloutier	Mise à jour
Août 2024	Martin Cossette	Geneviève Filion	Révision annuelle