



Code de conduite des fournisseurs



Bell

INTRODUCTION

Bell s'efforce constamment de faire affaire avec des fournisseurs de premier plan dans leur secteur d'activité et qui sont prêts à témoigner d'un engagement ferme envers le développement durable par l'adoption de principes en matière de droits du travail et droit humain, d'éthique, de santé, de sécurité et d'environnement. Bell s'engage à s'approvisionner de façon responsable et considère que toutes les activités liées à sa chaîne d'approvisionnement qui alimentent les conflits ou entraînent des violations des droits humains sont inacceptables.

Conformément aux principes de Bell en matière de développement durable, le Code de conduite des fournisseurs (« Code ») précise les attentes de l'entreprise à l'égard des pratiques de développement durable mises en œuvre par ses fournisseurs. Par l'adoption du présent Code, Bell vise à minimiser les risques d'ordre juridique, financier, de réputation, de confidentialité, de sécurité, en matière d'éthique, et de santé et sécurité, et d'atteinte à la réputation et à promouvoir le développement durable.

Dans toutes leurs activités, les fournisseurs doivent respecter les lois et les règlements des pays où ils font affaire et de tout autre territoire qui leur sont applicables. Les fournisseurs sont invités à aller au-delà du respect des lois et à appliquer les normes reconnues mondialement, mentionnées dans le présent document, afin de faire progresser les objectifs de responsabilité sociale et environnementale. Lorsque des lois nationales et des normes internationales portent sur des sujets identiques, nous nous attendons à ce que les critères les plus exigeants soient appliqués.

A- SYSTÈME DE GESTION

Les fournisseurs doivent prendre toutes les mesures raisonnables pour surveiller le respect du présent Code et corriger rapidement toute non-conformité. À ce titre, les fournisseurs établissent un système de gestion dont la portée s'alignera sur les principes du présent Code et en accord avec des normes internationales telles qu'ISO 14001, ISO 27001, ISO 45001, ISO 50001 et SA8000. Le système de gestion devrait être conçu pour assurer les éléments suivants :

- 1- La conformité aux lois, aux règlements et aux exigences du client applicables en ce qui concerne l'exploitation et les produits du fournisseur;
- 2- La conformité au présent code;
- 3- La détermination et l'atténuation des risques opérationnels liés au présent Code et à l'amélioration continue.

Le système de gestion peut inclure des éléments tels que l'engagement et la politique de l'entreprise en matière de responsabilités sociales et environnementales, la définition des responsabilités de la direction, le respect des exigences légales et des attentes des clients, l'évaluation et la gestion des risques, la fixation d'objectifs d'amélioration avec des plans et des actions mises en œuvre, les programmes de formation, les audits et évaluations, la vérification de la conformité, la documentation et les archives, ainsi que les responsabilités des fournisseurs.

B- MAIN-D'ŒUVRE ET DROITS HUMAINS

Les fournisseurs sont tenus de respecter les droits¹ du personnel, et de les traiter avec respect et dignité, conformément aux normes internationalement reconnues, telles que les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies, la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'autres conventions² de OIT, en plus de des lois régionales ou nationales régissant les conditions de travail.

1) Emploi librement choisi³

L'utilisation du travail forcé (incluant la servitude pour dettes), de la main-d'œuvre engagée à long terme, du travail obligatoire en milieu carcéral, de l'esclavage ou du trafic de personnes est interdite. Cela

¹ Déclaration universelle des droits de l'homme, *résolution 217 A (III) de l'Assemblée générale du 10 décembre 1948*

² Voir la section Références pour la liste des codes et normes de l'OIT auxquels il est fait référence ici.

³ Aux termes des Conventions 29 et 105 de l'OIT (travail forcé).

comprend le transport, l'hébergement, le recrutement, le transfert ou la réception de personnes par la menace, la force, la coercition, l'enlèvement ou de fraude en vue d'obtenir de la main-d'œuvre ou des services. La liberté de mouvement du personnel dans les installations, ainsi que l'accès aux installations fournies par l'entreprise, ne doivent pas être restreinte de manière déraisonnable. Lors du processus d'embauche, le personnel doit recevoir une entente d'embauche écrite dans une langue qu'elle/il comprend. Tout travail doit être volontaire, et le personnel doit pouvoir quitter leur poste ou mettre fin à leur emploi à tout moment. Les employeur·euse·s et leurs agent·e·s ne doivent pas garder, détruire, dissimuler ou confisquer les documents d'identité ou d'immigration du personnel, ni leur en refuser l'accès, y compris les pièces d'identité émises par le gouvernement, les passeports ou les permis de travail. Le personnel ne doit pas être tenu de payer les frais de recrutement d'autres coûts associés à leur emploi, que ce soit aux employeur·euse·s ou aux agent·e·s.

2) Travail des enfants ⁴

Les enfants ne doivent pas être employés à aucun stade de la production. Le terme « enfant » désigne une personne de moins de 15 ans ou n'ayant pas atteint l'âge minimal de scolarité obligatoire ou à l'âge minimum légal pour travailler dans le pays, selon l'âge le plus élevé. L'utilisation de programmes légitimes d'apprentissage en milieu de travail qui sont conformes à toutes les lois et à tous les règlements est permise. Le personnel de moins de 18 ans ne doit pas effectuer de tâches susceptibles de compromettre leur santé ou leur sécurité, notamment les quarts de nuit et les heures supplémentaires. Les fournisseurs doivent veiller à protéger les droits des étudiant·e·s en fournissant des mesures d'accommodement appropriées et raisonnables.

3) Heures de travail

La durée de travail ne doit pas dépasser le maximum établi par la loi en vigueur. S'il n'y a pas de lois applicables à l'endroit où le personnel exerce ses activités, une semaine de travail ne doit pas excéder 60 heures par semaine, y compris les heures supplémentaires, sauf dans des situations d'urgence ou inhabituelles. Le personnel a droit à au moins un jour de congé tous les sept jours.

4) Salaires et avantages

La rémunération versée au personnel doit respecter toutes les lois salariales applicables, y compris celles relatives au salaire minimum, aux heures supplémentaires et aux avantages légalement exigés pour une qualité de vie adéquate. Dans les cas où il n'existe aucune loi sur les salaires, il est attendu que le personnel soit rémunéré, au minimum, selon la norme locale du secteur d'activité. Les retenues salariales à titre de sanction disciplinaire sont interdites. Pour chaque période de paie, le personnel reçoit un relevé salarial opportun et compréhensible qui comprend des renseignements suffisants pour vérifier la rémunération exacte des travaux effectués. Toute utilisation de la main-d'œuvre temporaire, repartie et impartie doit respecter les limites de la loi locale.

5) Traitement humain

Les fournisseurs doivent fournir à leur personnel un milieu de travail exempt de traitements rudes et inhumains, y compris tout harcèlement, les abus sexuels, les punitions corporelles, toute coercition mentale ou physique et les abus verbaux; le personnel ne doit pas être menacé de subir de tels traitements. Les politiques et procédures disciplinaires qui soutiennent ces exigences doivent être clairement définies et communiquées au personnel.

6) Non-discrimination⁵

Les fournisseurs s'engagent à offrir un milieu de travail libre de toute forme de harcèlement ou de discrimination illicite. Ils ne doivent pas faire preuve de discrimination fondée sur la race, la couleur, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, l'origine ethnique ou nationale, l'invalidité, la grossesse, la religion, l'affiliation politique, l'appartenance syndicale, le statut de vétéran couvert, les renseignements génétiques protégés, les résultats d'examen médicaux ou l'état matrimonial dans les pratiques d'embauche et d'emploi, telles que les salaires, les promotions, les récompenses et l'accès à la formation. Les fournisseurs sont encouragés à offrir des accommodements raisonnables pour les pratiques religieuses. De plus, le personnel ou le personnel potentiel ne doit pas être exposé à des tests médicaux ou à des examens physiques qui pourraient être utilisés de manière discriminatoire.

⁴ Aux termes de la Convention 138 et de la Recommandation 146 de l'OIT (âge minimum).

⁵ Aux termes des Conventions 100 et 111 et des Recommandations 90 et 111 (égalité de rémunération et discrimination) de l'OIT.

7) Liberté d'association et de négociation collective⁶

Les fournisseurs respecteront et feront respecter le droit du personnel d'adhérer librement à des syndicats, de se faire représenter et d'adhérer à des conseils de travailleur·euse·s, conformément à la législation locale. Ils respecteront également le droit de négociation collective. Le personnel ou leurs représentant·e·s doivent pouvoir communiquer ouvertement et partager leurs idées et préoccupations avec la direction concernant les conditions de travail et les pratiques de gestion, sans craindre de discrimination, de représailles, d'intimidation ou de harcèlement.

C- ÉTHIQUE

1) Intégrité en affaires

Les normes d'intégrité les plus élevées doivent être respectées dans toutes les interactions d'affaires. Les fournisseurs doivent avoir une politique de tolérance zéro envers toutes les formes de pots-de-vin, de corruption, d'extorsion et de détournement.

Les fournisseurs ne peuvent pas offrir des pots-de-vin ou d'autres incitatifs illégaux à leurs partenaires d'affaires ou les employé·e·s et fonctionnaires du gouvernement, ou en recevoir d'eux. Les fournisseurs sont tenus de ne pas offrir aux employé·e·s de Bell, directement ou indirectement, de cadeaux ou d'autres types d'avantages personnels résultant de la relation commerciale.

2) Aucun avantage indu

Les pots-de-vin ou tout autre moyen d'obtenir un avantage indu ou inapproprié, directement ou indirectement, sont strictement interdits. Cette interdiction s'applique à toute promesse, offre, autorisation, fourniture ou acceptation d'objets de valeur, faite directement ou indirectement par l'intermédiaire d'un tiers, afin d'obtenir ou de conserver des affaires, de diriger des activités commerciales vers quiconque, d'influencer un·e agent·e du gouvernement ou un fonctionnaire, ou obtenir tout autre avantage injustifié. Des procédures de surveillance et d'application doivent être mises en place pour assurer la conformité aux lois anticorruption.

Bell n'autorise pas les paiements de facilitation, même s'ils pourraient être licites dans un territoire particulier. Les paiements de facilitation sont des paiements non officiels de faible montant, conçus pour sécuriser ou accélérer le rendement d'une action gouvernementale ordinaire par un·e employé·e ou un·e agent·e du gouvernement, par exemple en fournissant une protection policière de routine ou le traitement de permis. Les fournisseurs doivent s'abstenir de placer les membres de l'équipe Bell dans des situations où ils contreviendraient ou donneraient l'impression de contrevenir à ce Code.

3) Divulgaration d'information

Toutes les transactions commerciales doivent être exécutées de manière transparente et reflétées avec exactitude dans les livres et registres des fournisseurs. Les renseignements concernant la main-d'œuvre des participants, la santé et la sécurité, les pratiques environnementales, les activités commerciales, la structure, la situation financière, ainsi que les atteintes à la vie privée et à la sécurité et le rendement, doivent être divulgués conformément aux règlements applicables et aux pratiques existantes du secteur. Il est interdit de falsifier les dossiers ou de faire la fausse représentation des conditions ou pratiques dans la chaîne d'approvisionnement. Les fournisseurs doivent divulguer de l'information sur les activités commerciales à la demande de Bell.

4) Propriété intellectuelle

Les droits de propriété intellectuelle doivent être respectés, et le transfert de technologie et de connaissances doit être fait de manière à protéger les droits de la propriété intellectuelle et respecter les lois applicables. Les renseignements concernant les client·e·s et les fournisseurs doivent être protégés conformément aux normes et aux exigences de Bell. Les fournisseurs doivent utiliser les renseignements confidentiels de manière appropriée et s'assurer que la protection de la vie privée, ainsi que les droits de propriété intellectuelle et d'autres droits de propriété du personnel et des partenaires d'affaires soient protégés.

⁶ Aux termes des Conventions 87 et 98 (liberté d'association et droit d'organisation et de négociation collective) de l'OIT.
PUBLIC

5) Équité en affaires, antipourriel, publicité et concurrence

Les fournisseurs doivent se conformer à l'ensemble des lois en vigueur relatives aux pratiques d'équité en affaires, aux pratiques antipourriels, aux normes antitrust et à la publicité.

6) Protection de l'identité et absence de représailles

Des programmes garantissant la confidentialité, l'anonymat et la protection des fournisseurs et des employés lanceurs d'alerte doivent être maintenus. Les fournisseurs doivent communiquer le processus à leur personnel pour pouvoir signaler toute inquiétude sans craindre de représailles.

7) Confidentialité et sécurité de l'information

Lorsqu'un fournisseur gère des renseignements confidentiels appartenant à Bell, ses client·e·s ou son personnel, il doit respecter rigoureusement toutes les lois applicables sur la protection de la vie privée dans le territoire concerné, ainsi que les obligations contractuelles énoncées dans l'entente. Bell se réserve le droit d'évaluer et de surveiller les pratiques des fournisseurs en matière de protection de la sécurité de l'information.

Le fournisseur doit immédiatement aviser Bell de toutes les atteintes à la vie privée réelles ou suspectes, des incidents de sécurité de l'information ou des pertes de données de Bell et il doit aider Bell à gérer les conséquences de ces événements.

8) Utilisation éthique de l'intelligence artificielle (IA)

Les fournisseurs doivent adhérer aux principes de développement et d'utilisation responsables des technologies d'IA, ainsi qu'aux normes internationales applicables. Ils doivent se conformer aux lois et réglementations relatives à l'IA dans les juridictions où ils opèrent, et mettre en place des contrôles adéquats visant à garantir le respect de ces lois et réglementations par leurs fournisseurs. Parmi les principes de développement et d'utilisation responsables des technologies d'IA que les fournisseurs doivent respecter figurent : la supervision et le contrôle humain, la mise en œuvre de mesures de sécurité adéquates, la transparence, la justice et l'équité, la sécurité de l'utilisation et de l'abus de l'IA, la responsabilité, la validité et la robustesse, ainsi que l'éducation et la formation des utilisateurs.

9) Vérification des antécédents

Le fournisseur mettra en œuvre les mesures conformes aux normes du secteur, y compris la vérification des antécédents criminels, afin de s'assurer qu'aucune personne ayant commis ou présumée avoir commis une infraction impliquant un comportement incompatible avec ses responsabilités ou inacceptable compte tenu de son rôle dans le cadre du travail à effectuer pour Bell, ne sera autorisée à effectuer ce travail.

10) Engagement communautaire

Les fournisseurs sont encouragés à s'engager et à investir dans les collectivités où ils vivent, travaillent et servent pour promouvoir le développement social et économique.

11) Diversité des fournisseurs

Les fournisseurs sont encouragés à promouvoir, à cibler et à intégrer la diversité parmi leurs fournisseurs, en plus du personnel.

D- SANTÉ et SÉCURITÉ

Législation

Les fournisseurs doivent se conformer aux normes internationales, régionales et nationales en matière de santé et sécurité qui s'appliquent à leurs activités d'affaires, comme les Principes directeurs concernant la sécurité et de la santé au travail (ISO 45001).

Les fournisseurs doivent respecter les lois et les règlements en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail et s'acquitter de façon diligente de leurs obligations dans ce domaine.

1) Sécurité au travail

Les fournisseurs doivent s'assurer que leur personnel ainsi que toute personne présente sur le lieu de travail ou à proximité sont protégé·e·s contre les dangers potentiels liés à la santé et à la sécurité au travail découlant de leurs activités d'affaires. Le potentiel d'exposition aux dangers pour la sécurité doit être déterminé, évalué et contrôlé au moyen d'aménagements appropriés, de contrôles techniques et administratifs, d'entretiens préventifs et de procédures de travail sécuritaires (y compris les procédures de verrouillage et d'étiquetage) et de formations continues en matière de sécurité.

Lorsque les risques ne peuvent être contrôlés adéquatement par ces moyens, le personnel doit disposer d'un équipement de protection individuelle approprié et bien entretenu, ainsi que de matériel de formation sur les risques associés aux dangers auxquels ils peuvent faire face.

2) Hygiène au travail

Les fournisseurs s'assureront que tous les produits fournis à Bell ou utilisés dans ses lieux de travail sont conformes à toutes les normes d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (p. ex. : SIMDUT au Canada). L'exposition du personnel aux agents chimiques, biologiques et physiques doit être déterminée, évaluée et contrôlée selon la hiérarchie des contrôles. Les dangers potentiels doivent être éliminés ou contrôlés au moyen d'aménagements appropriés et de contrôles techniques et administratifs. Lorsque les dangers ne peuvent être contrôlés adéquatement par ces moyens, le personnel doit disposer d'un équipement de protection individuelle approprié et bien entretenu. Les programmes de protection comprennent du matériel éducatif sur les risques associés à ces dangers. Des fiches de données de sécurité doivent être consultables sur place en français et en anglais pour tous les produits contrôlés fournis à Bell ou utilisés dans les lieux de travail de Bell.

3) Travail physiquement exigeant

L'exposition du personnel aux dangers des tâches physiquement exigeantes, y compris la manipulation de matériel et les soulèvements d'objets lourds ou répétitifs, une position debout prolongée et des tâches d'assemblage très répétitives ou rigoureuses doit être déterminée, évaluée et contrôlée en fournissant l'équipement et les mesures appropriées.

4) Protection des machines

Les équipements de production machines doivent être évalués pour identifier les dangers pour la sécurité. Des dispositifs de protection, tels que des garde-corps physiques, des serrures et des barrières doivent être fournis et entretenus correctement.

5) Assainissement, nourriture et logement

Le personnel doit avoir accès à des installations sanitaires propres, à de l'eau potable et des espaces adéquats pour la préparation des repas. Les logements du personnel fournis par les fournisseurs ou par un·e agent·e de main-d'œuvre doivent être entretenus pour être propres et sécuritaires, présenter une sortie d'urgence appropriée, de l'eau chaude pour le bain et la douche, un éclairage adéquat, du chauffage, de la ventilation, des espaces de rangement individuels sécurisés pour les articles personnels et de valeur, ainsi qu'un espace personnel raisonnable, comprenant des privilèges raisonnables d'entrée et de sortie.

6) Communication sur la santé et la sécurité

Les fournisseurs doivent fournir au personnel de l'information et de la formation appropriées en matière de santé et de sécurité au travail, dans une langue que le personnel comprend, afin de connaître tous les dangers définis en milieu de travail auxquels elles/ils sont exposés, incluant, entre autres, les dangers mécaniques, électriques, chimiques, d'incendie et physiques. Les renseignements sur la santé et la sécurité doivent être clairement affichés dans les installations ou placés dans un endroit identifiable et accessible par le personnel. La formation doit être donnée à tout le personnel avant le début du travail et régulièrement par la suite. Le fournisseur doit évaluer systématiquement son rendement en matière de santé et de sécurité au moyen de vérifications appropriées et des progrès réalisés.

Législation

Les fournisseurs doivent se conformer à l'ensemble des lois, règlements, directives, codes de pratique et ordonnances des autorités gouvernementales, ainsi qu'aux ententes conclues avec celles-ci concernant la protection et à la sauvegarde de l'environnement. Les fournisseurs doivent obtenir, conserver et présenter les permis, approbations, licences et enregistrements environnementaux exigés en vertu des lois sur l'environnement.

Politiques et pratiques environnementales

Nos fournisseurs doivent connaître les impacts environnementaux liés à leurs activités d'affaires et, lorsqu'opportun, mettre en œuvre des politiques, des programmes et des formations pour leur personnel afin de traiter, plus particulièrement, mais sans s'y limiter, les enjeux suivants :

1) Prévention de la pollution et réduction des ressources

Les émissions, les déversements de polluants et la production de déchets de tous types doivent être réduits ou éliminés à la source, notamment par des pratiques comme l'ajout de matériel de contrôle de la pollution, la modification des processus de production et, d'entretien, et l'amélioration des installations. L'utilisation de ressources naturelles, y compris l'eau, les combustibles fossiles, les minéraux et les produits provenant de forêts vierges, doit être réduite par des pratiques telles que la modification des processus liés à la production, à l'entretien, aux installations, à la substitution de matériaux, à la réutilisation, à la conservation, au recyclage ou à d'autres moyens.

2) Substances dangereuses

Les produits chimiques et autres matériaux qui présentant un danger pour les humains ou l'environnement doivent être déterminés, étiquetés et gérés de manière à garantir leur manipulation, transport, entreposage, utilisation, recyclage, réutilisation et leur élimination sécuritaire.

3) Déchets solides

Les fournisseurs doivent mettre en œuvre une approche systématique pour identifier, gérer, réduire et éliminer ou recycler de manière responsable les déchets solides (non dangereux).

4) Émissions atmosphériques

Les émissions atmosphériques de produits chimiques volatils, d'aérosols, de produits corrosifs, de particules, de produits chimiques appauvrissant la couche d'ozone et de produits de combustion générés par les opérations doivent être décrites, régulièrement surveillées, contrôlées et traitées selon les besoins.

5) Restrictions relatives au matériel

Les fournisseurs doivent respecter toutes les lois, règlements et exigences applicables en matière d'interdiction ou de restriction de certaines substances dans les produits et procédés de fabrication.

6) Gestion de l'eau

Les fournisseurs doivent mettre en œuvre un programme de gestion de l'eau qui documente, décrit et surveille les sources d'approvisionnement, l'utilisation et le déversement de l'eau en identifiant les opportunités de conservation de réduction de la contamination. Le cas échéant, toutes les eaux usées produites par Bell et gérées par les fournisseurs doivent être décrites, surveillées, contrôlées et traitées avant leur déversement ou leur rejet.

7) Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre

Les fournisseurs sont encouragés à réduire les émissions de gaz à effet de serre générées par leurs opérations, produits et services. Pour s'appuyer sur une approche transparente, la consommation d'énergie et toutes ses portées 1 et 2 pertinentes devraient faire l'objet d'un suivi et être documentées à l'échelle de l'installation ou de l'entreprise. Les participants sont encouragés à améliorer l'efficacité énergétique et à minimiser leur consommation d'énergie et leurs émissions de gaz à effet de serre.

F- ACQUISITION RESPONSABLE DE MINÉRAUX

Les fournisseurs de produits tangibles contenant des « minéraux des conflits » (voir la définition ci-dessous) doivent s'engager à démontrer qu'ils ont mis en place des contrôles de diligence raisonnable appropriés en ce qui concerne les minéraux des conflits dans leur processus d'approvisionnement afin de s'assurer que leurs produits « ne sont pas liés aux conflits en RDC » (voir la définition ci-dessous).

Aux fins de la présente section F, les termes énumérés ci-après ont le sens figurant à leur suite.

« **Règle relative aux minéraux des conflits** » désigne les règles et les règlements de la Securities and Exchange Commission des États-Unis promulgués en vertu de l'alinéa 13(p) de la Securities Exchange Act of 1934 dans sa forme modifiée.

« **Minéraux des conflits** » désigne (A) la colombite-tantalite (coltan), la cassitérite, l'or, le wolframite ou leurs dérivés, lesquels sont limités au tantale, à l'étain et au tungstène ou (B) tout autre minéral ou ses dérivés qui, selon l'opinion du secrétaire d'État américain, financent les conflits dans les pays visés.

« **Pays visés** » signifie la République démocratique du Congo et ses pays voisins, cette dernière expression étant définie dans la règle relative aux minéraux des conflits comme désignant les pays partageant une frontière reconnue internationalement avec la République démocratique du Congo (un « pays voisin »).

« **Non liés aux conflits en RDC** » signifie qu'un produit ne contient pas de minéraux des conflits nécessaires au fonctionnement ou à la production de ce produit qui financent ou procurent un avantage, directement ou indirectement, aux groupes armés (voir la définition de l'expression « groupe armé » [armed group] dans la règle relative aux minéraux des conflits) dans tout pays visé. Les minéraux des conflits obtenus du domaine de la ferraille ou du recyclage sont considérés comme non liés aux conflits en RDC.

En plus des minéraux des conflits, les fournisseurs de produits tangibles qui contiennent du cobalt doivent exercer une diligence raisonnable rigoureuse en ce qui concerne la provenance du minéral. Le cobalt contenu dans des produits ne devrait pas provenir de mines artisanales qui ne respectent pas les normes minimales de santé et de sécurité. En outre, des groupes coupables de violations de droits humains ne peuvent pas bénéficier des transactions d'achat de ces minéraux.

G- CONTINUITÉ DES ACTIVITÉS

1) Plans de continuité des activités

Les fournisseurs doivent disposer d'un plan de reprise après sinistre et de continuité des activités et le tenir à jour en ce qui concerne les opérations critiques liées aux travaux à effectuer pour Bell.

2) Préparation en cas d'urgence

Les fournisseurs doivent identifier et évaluer les situations d'urgence potentielles, telles que les risques d'incendie, d'inondation, et les perturbations de l'alimentation électrique ou d'autres risques qui peuvent raisonnablement se produire. Des plans d'urgence et des procédures d'intervention doivent être mis en place pour minimiser les impacts sur les personnes, l'environnement et les biens.

H- ÉVALUATION ET SURVEILLANCE DES FOURNISSEURS

Bell se réserve le droit d'évaluer et de surveiller de façon continu les pratiques d'un fournisseur en vertu du présent Code. Bell peut demander à un fournisseur de remplir un questionnaire d'autoévaluation.

Bell ou une tierce partie désignée par Bell peut faire des vérifications sur place de certaines installations de ses fournisseurs de produits et de services. Les vérifications sur place peuvent comprendre un examen des dossiers, des politiques et des pratiques pertinents du fournisseur, ainsi que l'inspection des installations afin de vérifier le respect du présent Code.

En cas de non-conformité au présent Code, le fournisseur prendra toutes les mesures raisonnables pour respecter, de manière diligente, les normes exposées dans le présent Code.

RÉFÉRENCES

Les normes et codes suivants ont été utilisés lors de l'élaboration du présent Code et ils peuvent constituer des sources de renseignements complémentaires utiles. Bell s'engage à continuellement passer en revue ce Code afin de s'assurer qu'il est mis à jour au besoin pour s'aligner sur les pratiques et les exigences actuelles de l'industrie.

Instruments internationaux

[Déclaration universelle des droits de l'homme](#)

[Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#)

[Normes internationales du travail de l'OIT](#)

[Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail : ILO-OSH 2001](#)

[Convention des Nations Unies contre la corruption](#)

Meilleures pratiques internationales et normes volontaires

[Système de Management environnemental et d'Audit](#)

[Responsible Business Alliance](#)

[Ethical Trading Initiative](#)

[ISO 14001](#)

[ISO 27001](#)

[ISO 45001](#)

[ISO 50001](#)

[Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales](#)

[Guide de vérification diligente de l'OCDE pour les chaînes d'approvisionnement responsable des minéraux de conflit – Zones touchées et à risque élevé](#)

[SA \(SA8000\)](#)

[Le Pacte mondial des Nations Unies](#)

[Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies](#)

[Modèle de déclaration relative aux minéraux de conflit \(Responsible Minerals Initiative\)](#)

[La loi américaine Dodd–Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act](#)

[Informations sur la responsabilité d'entreprise de BCE](#)

CONTACTS

Pour toute question ou tout commentaire concernant le présent Code :	rp@bell.ca
Pour signaler toute préoccupation ou toute transgression potentielle ou réelle relative au présent <i>Code de conduite des fournisseurs</i> (les demandes sont traitées par un administrateur indépendant, ClearView Strategic Partners Inc., de façon entièrement anonyme) :	www.clearviewconnects.com ou Tél. : 1 866 298-2942