

Rapport narratif 2020 sur l'équité en matière d'emploi

BMO Groupe financier

À propos de nous

BMO est un fournisseur nord-américain de services financiers diversifiés qui englobe les Services bancaires Particuliers et entreprises, BMO Marchés des capitaux et BMO Gestion de patrimoine et dont l'actif total s'élevait à plus de 973 milliards de dollars au 31 janvier 2021. Nous servons plus de 12 millions de clients et employons plus de 42 000 personnes.

Nous travaillons aux côtés de nos diverses parties prenantes pour favoriser et accélérer un changement positif, unis dans notre conviction que le succès peut et doit être mutuel – et avec la certitude que même si l'avenir semble incertain, nos valeurs nous guideront. Tout ce que nous faisons repose sur une raison d'être bien ancrée, que nous résumons en un énoncé simple : **Avoir le cran de faire une différence dans la vie, comme en affaires.**

Cela fait plus de 200 ans que nous nous engageons résolument à instaurer ce changement positif pour nos clients, nos employés et les collectivités. Et c'est ensemble que nous avons réussi à nous adapter à une société dynamique. Nous sommes déterminés à être là pour nos clients lorsqu'ils ont besoin d'aide.

Nous mettons l'accent, pour nos dizaines de milliers d'employés, sur la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion tout en montrant la voie à l'aide de nouvelles façons de travailler. Nous incarnons notre raison d'être en tant que fiers membres des collectivités où nous vivons et travaillons. Notre raison d'être oriente nos actions, et nos [engagements audacieux](#) en faveur d'un avenir plus durable et d'une société inclusive répondent directement au défi le plus pressant d'aujourd'hui.

Le présent rapport décrit les efforts déployés par BMO en 2020 sur le plan de la représentation des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi – les minorités visibles, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les femmes. Il porte également sur les stratégies visant à soutenir deux autres segments : la communauté LGBTQ2+ et les anciens combattants canadiens.

Table des matières

Marques de reconnaissance externes	2
Notre stratégie L'inclusion sans obstacles	3
Élimination des obstacles pour les femmes	7
Élimination des obstacles pour les minorités visibles	10
Élimination des obstacles pour les Autochtones	13
Élimination des obstacles pour les personnes handicapées	18
Élimination des obstacles pour les anciens combattants	21
Élimination des obstacles pour les communautés LGBTQ2+	22
Apprentissage et leadership inclusifs	24
Politiques et pratiques inclusives	26
Mobilisation et consultation des employés	30
Conclusion	32

Marques de reconnaissance **externes**

Nous sommes fiers d'avoir été mis à l'honneur en 2020 pour notre engagement envers la diversité, l'équité et l'inclusion en recevant plusieurs prix, dont les suivants :



Palmarès 2020 des cultures d'entreprise les plus admirées au Canada de Waterstone

Meilleurs lieux de travail en 2020 selon le Disability Equality Index de l'American Association of People with Disabilities

Meilleurs employeurs 2020 sur le plan de la diversité selon le magazine Forbes

BMO fait partie du Bloomberg Financial Services Gender-Equality Index de 2020

Corporate Equality Index de 2020 de la Human Rights Campaign (HRC) Foundation

La Banque a été reconnue comme une société cinq étoiles par la Hispanic Association on Corporate Responsibility

Meilleurs employeurs pour les femmes aux États-Unis en 2020 selon le magazine Forbe

Liste des sociétés les plus éthiques du monde (World's Most Ethical Companies) en 2020 de l'Ethisphere Institute

Cote de 100 % en 2020 à l'indice LGBT Corporate Canadian Index

Pour la 6e année, prix Or du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone dans le cadre du programme Relations progressistes avec les Autochtones

L'engagement de BMO à l'égard de l'inclusion et de l'apprentissage axé sur l'avenir a été récompensé par quatre prix d'excellence du groupe Brandon Hall

Notre stratégie l'inclusion sans obstacles

Notre raison d'être est ancrée dans nos valeurs et elle nous incite à prendre l'initiative de faire progresser notre organisation, notre secteur d'activité et notre société, parfois de façon simple, parfois par des mesures courageuses et audacieuses. Elle apporte également plus d'énergie et une intention plus marquée à la façon dont nous vivons nos valeurs de longue date, notamment la diversité, l'équité et l'inclusion.

Notre stratégie Vision 2020 visait à amplifier les efforts pour augmenter la représentation dans les domaines où il est possible de faire mieux, tout en maintenant le leadership de la Banque dans des secteurs où nous avons fait de grands progrès. Voici certaines des principales réalisations de BMO dans le cadre de la stratégie Vision 2020 :

- Nous avons dépassé quatre objectifs en matière de représentation sur cinq : Femmes occupant un poste de cadre dirigeant (40,6 %), membres d'une minorité occupant un poste de cadre supérieur au Canada (35,1 %), personnes de couleur occupant un poste de cadre supérieur aux États-Unis (20,2 %) et personnes handicapées (4,7 %).
- Plus de 80 % des employés à l'échelle de la Banque ont terminé le programme Apprendre de nos différences – Pour tous, qui vise à créer un milieu de travail plus inclusif (pour en savoir plus, consultez la section [Apprentissage et leadership inclusifs](#)).
- Engagement de BMO à éliminer l'injustice raciale et les obstacles à l'inclusion en prenant des mesures et des engagements fermes, particulièrement à l'égard des communautés noires, autochtones et de couleur, y compris un engagement du chef de la direction à l'égard de l'initiative BlackNorth.
- Lancement du conseil consultatif pour les communautés autochtones, une première dans le secteur. Le conseil est composé de leaders de BMO et de représentants des Premières Nations, des Métis et des Inuits. Le conseil favorisera l'éducation et la sensibilisation, fournira des commentaires sur les politiques et les pratiques et s'appuiera sur notre engagement à long terme en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

En 2020, BMO a pris l'engagement audacieux de faire une différence pour en arriver à une société inclusive sans aucun obstacle à l'inclusion sociale et économique. Ainsi, nous avons lancé notre stratégie pluriannuelle **L'inclusion sans obstacles 2025**, qui met l'accent sur l'égalité, l'équité et l'inclusion. Nous cherchons à donner accès aux occasions et à favoriser la croissance de nos collègues, de nos clients et des collectivités que nous servons.

En plus d'être la bonne chose à faire, la stratégie **L'inclusion sans obstacles 2025** souligne ce qui suit :

- La diversité est une valeur fondamentale qui se manifeste par notre engagement à offrir un milieu de travail où vous pouvez être vous-même. En tant que chef de file en matière d'éthique du secteur bancaire, BMO a pris l'engagement audacieux de faire une différence pour en arriver à une société inclusive, en prenant les mesures nécessaires pour éliminer les obstacles à l'inclusion sociale et économique pour nos collègues, nos clients et nos collectivités.
- Notre milieu de travail, nos clients et nos collectivités sont de plus en plus diversifiés. Nous devons être en mesure de répondre aux besoins uniques et aux attentes de nos collègues, ainsi que de nos clients et des collectivités que nous servons.
- Les obstacles systémiques continuent de créer des situations d'injustice pour les groupes caractérisés par la diversité. Ces derniers ont toujours fait face à des obstacles systémiques en matière d'emploi équitable et d'avancement professionnel, et ils continuent d'y faire face. Pour éliminer ces obstacles et opérer un changement durable, il faut adopter des stratégies précises et ciblées.
- Les équipes diversifiées et inclusives obtiennent de meilleurs résultats, notamment en doublant la mobilisation des employés, ce qui se traduit par une hausse pouvant atteindre 80 % au chapitre de l'innovation.

Notre raison d'être – **Avoir le cran de faire une différence dans la vie, comme en affaires** – est ancrée dans nos valeurs :

Intégrité : Faire ce qui est bien.

Empathie : Penser d'abord aux autres.

Diversité : Apprendre de nos.

Responsabilité : Bâtir un avenir.

Notre stratégie L'inclusion sans obstacles (suite)

Nous veillons à ce que les employés vivent une expérience équitable en favorisant l'inclusion et en améliorant l'accès au perfectionnement et à l'avancement professionnel pour nos collègues qui font face à des obstacles systémiques. Notre démarche sur le plan de l'inclusion commence par l'établissement d'objectifs audacieux en matière de représentation au sein de l'effectif. Ces objectifs précis et ambitieux à l'échelle de l'organisation ont été définis en repérant les lacunes et en éliminant les obstacles, puis en confiant à tout le monde – leaders, gestionnaires et employés – la responsabilité de porter BMO vers l'avant. En plus de soutenir les

valeurs de notre organisation, nous croyons que nos objectifs en matière de représentation stimulent le rendement concurrentiel, car le fait d'éviter les problèmes liés à l'inclusion a une incidence négative sur le rendement. La nature ciblée de nos nouveaux objectifs dans le cadre de la stratégie L'inclusion sans obstacles 2025 illustre le caractère primordial de ce travail et aide BMO à réduire les inégalités au moyen de stratégies et de mesures mûrement réfléchies, afin que nous continuions de poser des gestes qui soutiennent le perfectionnement des talents issus de la diversité à tous les niveaux, y compris à nos échelons les plus élevés.

Passer à l'action en matière de justice raciale : une priorité absolue

La Banque s'engage depuis longtemps à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de son effectif et des collectivités qu'elle sert. Au cours de la dernière année, alors que des villes de partout au Canada et aux États-Unis ont connu des incidents troublants d'injustice raciale, des millions de personnes ont été unies par la conviction qu'il était temps d'opérer un changement significatif.

En 2020, BMO a pris la décision très intentionnelle de diriger ce changement à titre d'institution financière, d'employeur et d'entreprise citoyenne. C'est pourquoi nous accélérons la mise en œuvre d'initiatives visant à éliminer les obstacles à l'inclusion au sein de notre personnel et à entraîner des changements importants et durables.

Nous sommes déterminés à faire progresser l'égalité raciale à la Banque :

- En mettant en œuvre notre stratégie **L'inclusion sans obstacles 2025**.
- En éliminant les lacunes qui touchent les employés, les collectivités et les clients noirs, autochtones et de couleur. Les actions directes comprennent le renouvellement des objectifs en matière de diversité pour les postes de haute direction et pour notre effectif, la création du Conseil consultatif des employés noirs et latino-américains et du conseil consultatif pour les communautés autochtones, une première dans le secteur, la création de programmes de développement du leadership pour l'avancement professionnel, ainsi que l'établissement de cibles d'embauche d'étudiants noirs, autochtones et de couleur.

- En écoutant, en apprenant et en agissant. Les équipes internes utiliseront des ressources et des outils complets d'éducation et de discussion sur la justice raciale, qui encourageront les employés à faire un travail d'introspection et à apprendre de leurs expériences mutuelles, tout en prenant des mesures pour créer chaque jour un milieu de travail plus diversifié, équitable et inclusif.

En plus des actions directes déjà en cours, le chef de la direction de BMO, Darryl White, a approuvé l'Engagement du chef de la direction du Canadian Council of Business Leaders Against Anti-Black Systemic Racism aux côtés d'autres leaders du secteur des services financiers. Les engagements énoncés s'harmonisent avec les plans de BMO quant à la représentation et à l'avancement, à l'éducation, à la collaboration avec la communauté noire et à la mise en place de conditions de réussite. Ils donnent également l'occasion aux dirigeants d'entreprise de partager leurs objectifs et leurs apprentissages entre les divers secteurs afin de favoriser un environnement plus équitable.

Comité des leaders sur la diversité, l'équité et l'inclusion

BMO a une vision claire visant à stimuler le rendement de l'organisation en agissant à titre de leader en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Le Comité des leaders sur la diversité, l'équité et l'inclusion de BMO est un comité diversifié composé d'environ 25 hauts dirigeants de toute l'organisation et coprésidé par deux dirigeants nommés par le chef de la direction – un au Canada et un aux États-Unis.

Le Comité définit notre orientation en établissant des objectifs concrets, en préconisant des pratiques audacieuses et inclusives, en créant des plans d'action solides, dont la stratégie **L'inclusion sans obstacles 2025**, en mesurant nos progrès et en agissant à titre de champions et d'alliés.

Le Comité pilote un ambitieux programme de changement. La direction du Comité harmonise les stratégies d'affaires avec nos stratégies et objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, ce qui renforce la responsabilité et la responsabilisation des dirigeants. En 2020, la stratégie du Comité était fondée sur cinq priorités stratégiques clés :

1. Fixer les meilleurs objectifs du secteur en matière de diversité
2. Accroître et développer la diversité des talents
3. Bâtir un milieu de travail inclusif pour tous
4. Améliorer notre réputation
5. Mesurer et évaluer

Notre stratégie L'inclusion sans obstacles (suite)

Responsabiliser nos leaders, et aussi chacun de nous

La responsabilité à l'égard de la réussite de notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion est intégrée à tous les échelons de la Banque, du conseil d'administration aux secteurs d'activité, en passant par le chef de la direction, les cadres supérieurs, les fonctions d'entreprise et les groupes d'employés.

Notre structure de gouvernance en matière de diversité, d'équité et d'inclusion établit un lien entre deux facteurs de réussite essentiels au changement durable et à la responsabilisation : l'engagement des leaders et les activités locales réalisées volontairement par les membres passionnés de nos groupes-ressources d'employés (GRE) et par les conseils sur la diversité, l'équité et l'inclusion de nos secteurs d'activité (consultez la section [écoute des employés et consultation](#)).

Chaque année, le chef de l'inclusion de BMO travaille avec notre chef, Talent et culture et le chef de la direction, qui fait rapport au Conseil d'administration au sujet de notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et des progrès réalisés par rapport aux priorités. Cette surveillance et cette responsabilité à l'échelle de l'organisation sont appuyées par l'équipe Diversité, équité et inclusion et par des comités de direction sur la diversité, l'équité et l'inclusion qui ancrent les priorités et les plans d'action profondément dans tous les secteurs de la Banque. Généralement, ces comités sont présidés par un membre du Comité des leaders sur la diversité, l'équité et l'inclusion, qui a une double responsabilité à l'égard du Comité et du chef de son groupe d'exploitation. Un haut dirigeant des ressources humaines participe également à chaque réunion du comité de direction. Les conseillers en diversité, équité et inclusion au sein de chaque groupe d'exploitation apportent un soutien supplémentaire pour assurer la responsabilisation et un changement durable.

Au sein de chaque secteur d'activité, les objectifs en matière de diversité sont inclus dans les objectifs de rendement du chef de groupe, et ils sont appuyés par les stratégies clés établies en vue de les atteindre ainsi que par les outils de l'organisation nécessaires pour réussir. En 2020, BMO a commencé à évaluer les leaders quant à leur réussite sur le plan de l'atteinte des objectifs en matière de diversité dans le cadre de notre tableau de performance en matière de durabilité, en associant la

rémunération des dirigeants à l'atteinte des objectifs. À l'échelle de l'organisation, les employés sont aussi évalués non seulement en fonction de leurs réalisations, mais également en fonction de la façon dont ils parviennent à atteindre leurs objectifs; ils sont notamment évalués par rapport à la diversité dans le cadre de leur évaluation du rendement annuelle.

Afin d'accroître davantage la responsabilité de la haute direction en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, des rapports trimestriels du tableau de bord sur la diversité sont fournis au Comité de performance de BMO, qui regroupe une cinquantaine des plus hauts dirigeants de la Banque. En 2020, chaque secteur d'activité a commencé à détailler la représentation des groupes désignés au moyen de ce tableau de bord.

La transparence nous aide à rester sur la bonne voie

À BMO, la transparence par rapport à notre progression en matière de diversité, d'équité et d'inclusion est très importante. Nous nous assurons que nos leaders savent où ils en sont par rapport à nos objectifs de diversité de l'effectif, sous réserve de certains seuils de données visant à assurer la confidentialité des renseignements relatifs aux employés. Outre des rapports liés au tableau de bord sur la diversité pour le Comité de performance, un outil de suivi trimestriel de la diversité de l'effectif est remis aux hauts dirigeants des Ressources humaines, qui le mettent de l'avant auprès de leurs leaders de secteur respectifs. L'outil fournit une illustration globale de la représentation des quatre groupes désignés – minorités visibles, Autochtones, personnes handicapées et femmes – au niveau de l'organisation et du secteur d'activité. D'autres rapports sont transmis régulièrement à tous les membres des comités de direction sur la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de chaque secteur d'activité afin de suivre les progrès réalisés.



Soutien apporté à nos collègues pendant la pandémie

Lorsque la pandémie mondiale a éclaté en mars 2020, nous avons agi rapidement pour protéger la santé des employés et des clients de BMO et celle des collectivités. Tout au long de la pandémie, la majorité des employés de BMO ont travaillé de la maison, même si un grand nombre de nos employés essentiels ont travaillé dans nos bureaux et succursales pour soutenir les clients. Des écrans de protection sont en place dans les succursales qui demeurent ouvertes pour assurer une distance sécuritaire entre les employés.

Nous appliquons également la distanciation sociale, avons mis en place des calendriers de nettoyage rigoureux et veillons à ce que les employés puissent facilement se procurer du désinfectant et des produits de nettoyage. Les directives des autorités de la santé publique orientent nos décisions.

Consciente des pressions physiques, psychologiques et financières supplémentaires causées par la pandémie sur tous nos employés, la Banque a mis en œuvre un certain nombre de programmes et de pratiques pour les aider à traverser cette période difficile :

- Congés rémunérés supplémentaires pour les absences liées à la COVID-19.
- Soutien aux proches aidants au moyen d'une plus grande souplesse au travail et de l'élaboration d'un guide à leur intention qui décrit le soutien offert aux employés qui assument des responsabilités liées aux enfants ou aux aînés.
- Conférences téléphoniques constantes avec des conseillers médicaux et des professionnels de la santé mentale pour fournir des renseignements, du soutien et des outils. Ces conférences sont enregistrées et archivées afin que les employés puissent les écouter au moment qui leur convient.
- Accès à des services virtuels offerts par des fournisseurs de soins de santé par téléphone, message texte et vidéoconférence.
- Création du Guide sur les nouvelles façons de travailler pour offrir aux employés et aux gestionnaires des renseignements sur l'adaptation à de nouvelles façons de travailler, dans le but de maintenir la santé, le bien-être, les liens et la productivité.

- Occasion d'une durée limitée de réaliser une vente ponctuelle des actions détenues dans le Régime d'actionnariat des employés (RAE) ou le Régime d'achat d'actions des employés (RAAE) canadiens sans être soumis à la pénalité pour cotisation subséquente.



« Nous favorisons un milieu de travail où chacun a sa place et peut être lui-même. »

Élimination des obstacles pour les femmes

Évolution statistique

*Toutes les statistiques se rapportent aux activités de BMO au Canada

En 2017, BMO a lancé la stratégie Vision 2020 et a mis en place un ensemble d'objectifs pluriannuels de représentation en matière de diversité de l'effectif. En 2020, nous avons continué à dépasser notre objectif de représentation de 40 % de femmes dans des postes de haute direction, en plus d'aller de l'avant avec une nouvelle stratégie pluriannuelle – **L'inclusion sans obstacles 2025** (se reporter à la section [Notre stratégie l'inclusion sans obstacles](#)). Cette stratégie met BMO au défi de maintenir son objectif de représentation de 40 % à 60 % de femmes dans des postes de haute direction, et elle nous permet de nous assurer que nous mettons fortement l'accent sur l'accès équitable aux occasions pour les femmes de tous les groupes désignés. La Banque met l'accent sur les femmes dès les premiers échelons et elle favorise l'établissement d'un solide bassin de talents jusqu'aux postes de haute direction.

La représentation des femmes reste très importante à tous les échelons de BMO, le taux de représentation globale étant élevé, soit 56 %, et constant par rapport à 2020.

Points saillants concernant la représentation des femmes en 2020

Groupe professionnel	2020	2019
Femmes – Dans l'ensemble	56,0 %	56,0 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	57,0 %	57,1 %
Supervision	83,3 %	85,0 %
Personnel administratif et de bureau principal	75,1 %	74,3 %

Être le chef de file du secteur

BMO est l'un des signataires fondateurs de l'Accord Catalyst et de l'initiative dirigeant champion du changement de Catalyst, et il s'est engagé volontairement en 2013 à avoir une plus forte représentation de femmes dans son Conseil d'administration. Actuellement, 45,5 % des membres indépendants de notre Conseil d'administration sont des femmes.

Renforcer le recrutement des femmes

Dans le cadre de nos efforts en matière de recrutement, nous cherchons à établir une réserve de talents diversifiés en exigeant, dans les accords sur les niveaux de service conclus avec des agences externes de recrutement de cadres, que les listes de candidats soient diversifiées pour tous les postes de direction.

- Sur notre [site Web sur les carrières](#), nous présentons des femmes occupant des postes de haute direction à BMO pour inspirer les candidates et démontrer notre engagement à engager des femmes. Nous avons aussi créé un site Web particulier visant à attirer et à recruter des femmes pour des [postes de conseiller en placement](#) au sein de notre groupe Gestion privée.
- Nous organisons régulièrement des événements de réseautage axés sur les femmes dans plusieurs secteurs d'activité, comme les événements Femmes et gestion de patrimoine et Femmes et technologie. L'un des objectifs de ces événements est de créer, pour les leaders de BMO, des occasions de développer des relations naturelles avec des femmes occupant des postes de direction sur le marché.
- Nous menons une stratégie visant à recruter activement sur les

Élimination des obstacles pour les femmes (suite)

campus des femmes qui terminent leurs études universitaires et nous participons à des événements organisés pour les femmes dans des campus de partout au pays.

- Nous prenons également régulièrement part à divers événements de recrutement inclusif pour attirer, recruter et sélectionner des femmes correspondant à d'autres groupes désignés, notamment les minorités visibles, les personnes handicapées et les peuples autochtones. Des organismes axés sur les principaux groupes désignés, comme Professional Diversity Network et ProWomen, ont donné à BMO un accès à des candidates détenant des compétences et des capacités correspondant à des postes à la Banque.
- Nous explorons des partenariats avec d'autres organismes axés sur les femmes qui ciblent des compétences et des expériences précises afin de combler les lacunes en matière d'équité entre les sexes qui subsistent dans les groupes Technologie et opérations, Gestion de patrimoine, Marchés des capitaux et Services bancaires aux entreprises.

Créer des occasions pour les femmes et fournir aux leaders les outils nécessaires pour repérer les femmes à potentiel élevé et les aider à se perfectionner

Dans le cadre de notre Programme de rencontres entre les membres de la haute direction et les administrateurs, les membres du Conseil d'administration de BMO au Canada et aux États-Unis rencontrent des cadres supérieurs sélectionnés dans le but de tisser des liens et d'avoir un aperçu détaillé des talents. En 2020, 33 % des participants au programme étaient des femmes.

Nous évaluons chaque mois la représentation des femmes au sein de la haute direction et publions un rapport annuel sur la représentation des dirigeantes à potentiel élevé dans le cadre de notre programme de leadership et de planification de la relève. Ce programme offre également aux leaders l'occasion d'avoir des entretiens axés sur la carrière et le perfectionnement au sujet des femmes à potentiel élevé.

En 2020, neuf collègues de BMO Marchés des capitaux occupant des postes allant des vice-présidentes aux directrices générales ont reçu des prix dans le cadre des programmes de perfectionnement de Women in Capital Markets, du Women's Bond Club et de la Financial Women's Association, ce qui représente une hausse de 12 % par rapport à l'année précédente. Ces programmes ont offert aux lauréates des occasions de réseautage, des séances d'information avec des leaders du secteur ainsi que des activités pour appuyer leur planification de carrière et leur avancement professionnel.

Élimination des préjugés sexistes

Nous nous sommes attachés à réduire au minimum les conséquences des préjugés sexistes qui peuvent émerger dans le cadre du processus décisionnel en matière de talents. Les leaders de toute l'organisation ont accès à la formation continue Apprendre de nos différences – Pour tous (consultez la section [Apprentissage et leadership inclusifs](#)), qui les aide à reconnaître les principaux préjugés sexistes, ainsi qu'à des outils qui leur permettent de prendre des décisions justes et objectives concernant les talents. En 2020, nous avons mis l'accent sur

l'achèvement du cours Apprendre de nos différences – Pour tous, et plus de 83 % des employés l'ont terminé.

L'un de nos **GRE, l'Alliance pour les femmes de BMO**, aide à éliminer les préjugés sexistes et encourage une représentation accrue des femmes dans notre effectif. Ce groupe est le plus grand de tous les GRE de BMO au Canada et compte plus de 4 000 membres (en hausse de 20 % par rapport à 2019). Le groupe favorise l'inclusion, les contacts, le perfectionnement, l'avancement et le soutien des femmes, des éléments qui contribuent à l'amélioration de la culture, des communautés et des résultats de l'organisation.

BMOpourElles soutient les femmes propriétaires d'entreprise et établit des liens avec elles

L'équipe **BMOpourElles** cherche avant tout à cerner les expériences qui importent aux investisseuses et aux entrepreneures, et elle fournit des conseils sur la façon d'offrir ces expériences. BMO a lancé plusieurs initiatives supplémentaires visant à soutenir les femmes propriétaires d'entreprise et à établir des liens avec elles, notamment les suivantes :

- Déploiement de modules de formation pour nos employés en contact direct avec la clientèle afin qu'ils puissent mieux comprendre les besoins des femmes propriétaires d'entreprise en matière de services bancaires de même que leur attitude à l'égard des finances personnelles et des placements, afin d'offrir une meilleure expérience client.
 - > Développer une meilleure compréhension des besoins des femmes propriétaires d'entreprise en matière de services bancaires afin d'offrir une meilleure expérience client.
 - > Acquérir une meilleure compréhension de l'attitude des femmes à l'égard des finances personnelles et des placements.
- Ateliers et webinaires virtuels liés à la COVID-19 pour aider les entrepreneures à réorienter leurs activités et à gérer les répercussions de la pandémie sur leur entreprise.
- Promotion de l'égalité des sexes et création d'occasions de mentorat et de réseautage en établissant des partenariats avec des organismes comme GroYour Biz, Women Presidents' Organization, Women Business Enterprises et Women Get on Board, qui permettent aux femmes de s'entraider et de se mentorer mutuellement.
- Fourniture de ressources d'éducation financière aux femmes, y compris notre série de balados primés, Audacieu(se), qui vise à éduquer et à inspirer les entrepreneures et les femmes en général.



Élimination des obstacles pour les femmes (suite)

BMO rend hommage aux femmes

En 2020, le **programme de bourse BMO rend hommage aux femmes** a mis à l'honneur les entreprises canadiennes appartenant à des femmes qui ont fait preuve d'innovation et de résilience dans la réorientation des activités de leur entreprise pendant la pandémie de COVID-19. Plus de 1 000 femmes ont posé leur candidature, et dix d'entre elles ont été sélectionnées pour recevoir chacune une bourse de 10 000 \$. Ce programme se poursuivra à l'avenir et sera offert aux États-Unis en 2021. Une campagne annonçant les gagnantes mettait en vedette un répertoire d'entreprises appartenant à des femmes sur le site bmo.pourelles.com et lançait une invitation aux consommateurs à l'aide du mot-clic **#shopwomanowned** pour qu'ils achètent dans des entreprises appartenant à des femmes.

Partenariats avec des organisations qui militent pour l'avancement professionnel des femmes

Depuis longtemps, BMO est fier de soutenir des organisations qui font la promotion de l'avancement des femmes, au travail et dans la collectivité, et de travailler en partenariat avec ces entités. Nos partenariats avec des organisations externes clés permettent à nos talents féminins émergents et à nos employées les plus talentueuses de soutenir leurs collègues et leurs pairs. L'un de ces partenariats a été conclu avec Plan International Canada. BMO est commanditaire principal de l'initiative Les filles ont leur place à l'occasion de la Journée internationale de la fille, un programme qui permet aux jeunes filles de s'imaginer à des postes de direction. La Journée internationale de la fille souligne les droits des filles à l'échelle mondiale et soutient les actions de lutte contre la discrimination et les autres obstacles auxquels elles font face simplement parce qu'elles sont jeunes et de sexe féminin. En 2020, BMO a participé à deux activités de partage des fonctions de direction et accueilli des jeunes issues de communautés noires, autochtones et de couleur participant au programme Les filles ont leur place pour une visite virtuelle du Centre de fusion des

données de la Banque, un centre de sécurité de pointe. De plus, elles ont pu apprendre comment BMO protège les survivants de la traite des personnes au moyen de services bancaires. BMO a participé à la formation globale de l'organisme destinée aux jeunes en animant une discussion sur l'équité entre les sexes, la confiance et l'authenticité, afin de préparer 24 cohortes de jeunes femmes à occuper des postes de direction au sein des organisations participantes.

Exemple de réussite – Renforcer la confiance en milieu de travail, pour nos collègues et notre collectivité

Pour célébrer la Journée **internationale des femmes 2020**, BMO a créé une série de trois vidéos traitant de l'impact sur les femmes du manque de confiance en milieu de travail. Chaque vidéo présente une discussion entre un groupe d'employés issus de communautés noires, autochtones et de couleur et Elissa Lansdell, modératrice de The Humphrey Group, société de services-conseils qui se spécialise dans l'offre de programmes visant à aider ses clients à s'exprimer en toute confiance et de manière authentique. Les discussions portent sur ce que cela signifie de « faire preuve de confiance » au travail et sur la façon dont les femmes peuvent développer une confiance ancrée dans leur authenticité. Pour les participants, le courage, les convictions et la constance sont des éléments clés sur le plan de la confiance en milieu de travail.

Les vidéos montrent comment BMO contribue à créer une société sans obstacles à l'inclusion en offrant un espace où nos employés sont à l'aise de dire ce qu'ils pensent, d'être francs et d'être eux-mêmes au travail. Grâce à cette série, nous amorçons une conversation et apprenons de nos différences. Les vidéos ont été si bien reçues dans toute la Banque qu'elles ont ensuite été adaptées aux besoins des organismes L'étoffe du succès et Plan International Canada.



Élimination des obstacles pour les minorités visibles

Évolution statistique

*Toutes les statistiques se rapportent aux activités de BMO au Canada

La représentation des membres des minorités visibles à BMO a progressé, passant de 39,4 % l'année précédente à 41,0 %. La représentation des minorités visibles a augmenté dans plusieurs catégories de niveaux de poste, y compris les directeurs principaux.



Points saillants concernant la représentation des minorités visibles en 2020

Groupe professionnel	2020	2019
Minorités – Dans l'ensemble	41,0 %	39,4 %
Directeurs principaux	18,0 %	16,4 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	38,8 %	36,7 %
Professionnels	46,3 %	45,2 %

Comme nous l'avons déjà mentionné, la stratégie **L'inclusion sans obstacles 2025** s'articule autour [d'objectifs ambitieux en matière de représentation de l'effectif](#) et de cibles annuelles importantes visant à accroître la représentation aux postes de cadres supérieurs dans des domaines clés de la diversité, comme la présence de personnes de couleur (plus particulièrement d'employés noirs et latino-américains) et de femmes. Les objectifs visent également à créer des occasions à tous les niveaux d'emploi pour les employés de la communauté LGBTQ2+ et les employés autochtones au Canada. En 2020, nous avons fait en sorte qu'il soit plus facile pour les employés de s'auto-identifier dans le cadre de notre sondage BMO, j'en fais partie!, et ce, d'une manière mieux adaptée à leur expérience. Ces données démographiques améliorées nous aideront à mesurer l'atteinte de nos objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, à produire des rapports et à personnaliser les outils et ressources pour nos collègues.

Recherche de candidats issus de la diversité

Nous avons établi des partenariats clés avec des organismes communautaires pour nous assurer de toujours rencontrer des candidats issus de la diversité et de leur offrir une formation continue et un soutien précieux.

[Accessible Community Counseling and Employment Services](#) (ACCES Employment) organise des événements trimestriels avec des conférenciers invités, qui mettent en vedette un représentant de l'équipe Diversité, équité et inclusion de BMO et un employé invité de la Banque dont le parcours reflète celui des clients de cet organisme, dans le but de partager des conseils, des astuces et de meilleures

pratiques pour trouver un emploi au Canada. Les employés de BMO participent également à un programme de mentorat individuel express dans le cadre duquel ils sont jumelés à des clients d'ACCES Employment.

Depuis 2017, nous collaborons aussi avec la Canadian Association of Urban Financial Professionals et organisons chaque année plusieurs événements en personne et virtuels, dont des tables rondes, des activités de réseautage et de mentorat, ainsi que des réceptions. Notre [page d'accueil dédiée aux carrières pour les nouveaux arrivants et les minorités visibles](#) au Canada contient des renseignements sur le recrutement qui visent précisément ces chercheurs d'emploi issus de la diversité.

Former et mobiliser des collègues issus de la diversité

D'une importance capitale, les GRE favorisent la mobilisation à l'interne et permettent de tisser des liens avec les collectivités à l'externe et de concrétiser les priorités de notre organisation. Ils constituent des sources de renseignements inestimables sur les besoins de nos groupes diversifiés et prodiguent des conseils qui servent à orienter un grand nombre de nos programmes et initiatives. Plus important encore, ils défendent les intérêts de nos employés et créent des milieux sûrs où tous peuvent se sentir à l'aise de dire ce qu'ils pensent et d'être eux-mêmes.

Formés d'employés volontaires, les 16 GRE de BMO contribuent à l'établissement d'un milieu de travail inclusif en regroupant des gens qui ont des intérêts, des valeurs ou des affinités semblables. En plus de permettre aux employés d'apprendre de leurs différences, la présence de ces groupes est un témoignage éloquent pour nos clients, nos collectivités et nos parties prenantes des normes d'inclusion appliquées par BMO.

Élimination des obstacles pour les minorités visibles (suite)

Les GRE suivants favorisent le recrutement, la mobilisation et la fidélisation des employés qui s'identifient comme appartenant à une minorité visible :

- Coalition des employés asiatiques
- Réseau professionnel des employés noirs au Canada
- Réseau professionnel des employés noirs aux États-Unis
- Alliance pour les Latino-Américains, Canada
- Alliance pour les Latino-Américains, États-Unis
- Mosaïque BMO (qui célèbre les communautés multiculturelles)

En 2020, nous avons remis des fonds supplémentaires aux GRE pour appuyer des initiatives de soutien aux minorités visibles, notamment des séances d'écoute.

Fournir des outils et des ressources à nos communautés et collègues noirs

La mort de George Floyd en mai 2020 a été le catalyseur d'un mouvement mondial et un appel à l'action visant à mettre fin à la discrimination raciale et à améliorer l'équité raciale dans nos structures, nos politiques et notre culture. Comme il est indiqué dans la section [notre stratégie l'inclusion sans obstacles](#), BMO a pris des mesures audacieuses et décisives pour soutenir davantage ses employés et communautés noirs. Nous nous engageons à faire tout ce qui est en notre pouvoir afin de changer complètement le discours pour le bien de ce groupe fondamental.

Outre l'approbation de Darryl White de l'Engagement du chef de la direction du Canadian Council of Business Leaders Against Anti-Black Systemic Racism et la création du Conseil consultatif des employés noirs et latino-américains (voir l'exemple de réussite ci-dessous), BMO a pris les mesures suivantes pour fournir des outils et des ressources à ses communautés et employés noirs :

- Un poste a été créé pour appuyer l'engagement de la Banque envers la communauté noire, en mettant l'accent sur l'avancement professionnel des employés noirs, la mobilisation active des partenaires communautaires et le soutien au groupe de travail du Conseil consultatif des employés noirs et latino-américains au Canada.
- L'équipe de direction de la Gestion de patrimoine s'est mobilisée immédiatement l'été dernier, ayant compris que le temps des discussions était terminé et qu'il fallait prendre des mesures concrètes pour devenir des alliés actifs et travailler à l'élaboration d'une stratégie antiraciste au sein du groupe. En commençant par une série d'entretiens francs avec des collègues noirs de tous les territoires où nous sommes présents, nous avons élaboré le Plan d'action pour favoriser l'équité raciale de la Gestion de patrimoine, un ensemble d'engagements visant à diversifier notre bassin de talents, à former de futurs leaders de couleur et à les faire progresser, et à renforcer notre sensibilisation et notre alliance sur le plan de la justice raciale. Parmi les principales réalisations dans le cadre de ce plan d'action, on retrouve les suivantes : la conception conjointe – avec les employés – de l'initiative de parrainage inclusif visant l'équité raciale à la Gestion de patrimoine; le jumelage de plus de 50 leaders en devenir noirs, latino-américains et autochtones avec des dirigeants de la Gestion de patrimoine dans le cadre d'une relation de parrainage d'une année axée sur les promotions; l'établissement d'un objectif de rendement en matière de diversité, d'équité et d'inclusion pour tous les gestionnaires de personnes afin de favoriser la responsabilisation à l'égard de la création d'équipes diversifiées et d'un environnement inclusif; l'organisation de formations trimestrielles sur des sujets comme l'équité raciale, le leadership inclusif et les microagressions à

l'intention de tous les gestionnaires de personnes de la Gestion de patrimoine.

- Le programme de parrainage des Services d'entreprise, utilisé pour faire passer les membres des minorités visibles occupant des postes de niveau intermédiaire à des postes de directeur principal, a pris fin à l'été 2020. Dans le cadre de cette initiative, 91 % des protégés ont affirmé que leur parrain leur convenait, et tous les protégés ont pu avoir des entretiens ouverts et honnêtes avec leur parrain. De plus, tous les protégés ont souligné qu'ils recommanderaient le renouvellement du programme.
- Notre équipe des Marchés des capitaux s'est concentrée sur les programmes de recrutement, de perfectionnement et de mobilisation afin de combler les lacunes en matière de talents, notamment :
 - > Lancement d'un projet pilote de recrutement auprès de la National Collegiate Athletic Association (NCAA), afin d'embaucher des athlètes dans le cadre de deux stages d'été à compter de l'exercice 2021. Élaboration d'une Stratégie de recrutement d'employés expérimentés, qui vise à accroître la diversité au moment de l'embauche pour les échelons de vice-président et supérieurs, en appliquant les apprentissages tirés du recrutement universitaire et en demandant à nos partenaires de recrutement externes d'intégrer des stratégies de recrutement axées sur la diversité dans toutes leurs solutions.
 - > Mise en œuvre d'un programme de perfectionnement axé sur le coaching soutenu pour accélérer la préparation des meilleurs talents en vue d'une promotion, en mettant l'accent sur les employés noirs et latino-américains.
 - > Organisation d'une table ronde sur l'injustice raciale avec les conférenciers externes Michael Bush, chef de la direction de Great Place to Work, et Della Britton Baeza, chef de la direction de la Fondation Jackie Robinson, avec la participation de Darrel Hackett, coprésident du Conseil consultatif des employés noirs et latino-américains de BMO et président, Gestion de patrimoine, É.-U., et de Robin DiAngelo, auteure du livre *Fragilité blanche*, à titre de conférencière d'honneur, afin d'élargir la portée de la conversation interne sur l'injustice raciale. Nous avons aussi élaboré des ressources sur l'injustice raciale à l'intention des gestionnaires et animé des séances de formation des formateurs pour les partenaires, Ressources humaines afin de mieux soutenir les leaders dans le cadre de discussions délicates.
- BMO a fait un don d'un million de dollars au [NAACP Legal Defense Fund](#), à [l'Equal Justice Initiative](#), au [Canadian Anti-Hate Network](#) et à [Greater Twin Cities United Way](#) afin de soutenir la justice sociale et raciale ainsi que l'inclusion.
- Le GRE du Réseau professionnel des employés noirs a organisé un événement de mentorat d'une journée au cours duquel des dirigeants noirs et alliés ont rencontré virtuellement de petits groupes d'employés noirs et d'alliés pour parler de sujets comme le développement du leadership, le réseautage et l'avancement professionnel, en plus d'aborder leurs propres expériences professionnelles, de donner des conseils et de répondre aux questions.

Soutien aux nouveaux arrivants

Grâce à des services bancaires à frais réduits et à des offres spéciales, notre [programme Nouveau commencement avec BMO](#) aide les nouveaux arrivants au Canada à se sentir plus chez eux. Les résidents permanents, les travailleurs étrangers et les étudiants internationaux trouveront des options d'accès au crédit sans antécédents de crédit ainsi que des services de comptes d'épargne, de compartiments de coffre, de prêts hypothécaires, de placements et de virements de fonds internationaux.

Élimination des obstacles pour les minorités visibles (suite)

Exemple de réussite – Engagement à l'égard de l'initiative BlackNorth et Conseil consultatif des employés noirs et latino-américains de BMO

Soutre les actions directes déjà en cours à l'échelle de l'organisation, le chef de la direction de BMO, Darryl White, a approuvé l'Engagement du chef de la direction du Canadian Council of Business Leaders Against Anti-Black Systemic Racism ([l'engagement du chef de la direction à l'égard de l'initiative BlackNorth](#)) aux côtés d'autres leaders du secteur au pays. Dans le cadre de l'engagement à l'égard de l'initiative BlackNorth, les signataires s'engagent à ce que des personnes noires occupent au moins 3,5 % des postes de direction et de conseil d'administration au Canada d'ici 2025, et à ce qu'au moins 5 % de leur effectif étudiant provienne de la communauté noire.

Les engagements énoncés s'harmonisent avec les plans de BMO quant à la représentation et à l'avancement, à l'éducation, à la collaboration avec la communauté noire et à la mise en place de conditions de réussite. Ils donnent également l'occasion aux dirigeants d'entreprise de partager leurs objectifs et leurs apprentissages entre les divers secteurs afin de favoriser un environnement plus équitable.

Après avoir appuyé l'engagement à l'égard de l'initiative BlackNorth, BMO a créé le **Conseil consultatif des employés noirs et latino-américains**. Ce conseil est composé de leaders à l'échelle de l'organisation qui sont directement liés au Comité de direction, au Comité des leaders sur l'inclusion et la diversité et au Comité directeur É.-U. Le Conseil consultatif des employés noirs et latino-américains compte également beaucoup sur le Comité Voix des employés, dont font partie les coprésidents des GRE Réseau professionnel des employés noirs et Alliance pour les Latino-Américains aux États-Unis et au Canada, pour qu'ils nous fassent part de leurs commentaires, de leurs perspectives et de leurs points de vue concernant les stratégies qui ont une incidence sur nos employés noirs et latino-américains. Il s'agit d'un engagement important qui représente un audacieux pas en avant pour apporter des changements significatifs.



Élimination des obstacles pour les autochtones

Évolution statistique

*Toutes les statistiques se rapportent aux activités de BMO au Canada

L'augmentation de la représentation des Autochtones à l'échelle de l'organisation est une priorité clé pour BMO. En 2020, la représentation globale des employés autochtones à l'échelle de la Banque a progressé. Des avancées ont été réalisées dans des groupes professionnels clés également.

L'équipe Équité et inclusion des Autochtones de BMO élabore les stratégies et tactiques d'embauche et de fidélisation de ce segment. Notre stratégie en matière de gestion des talents autochtones 2020+ est fondée sur l'examen approfondi des systèmes, des politiques et des pratiques de BMO, qui comprend un sondage mené auprès des employés autochtones ayant permis de repérer les obstacles à éliminer dans nos pratiques en matière de gestion des talents. Grâce à cet exercice, nous avons pu établir des priorités stratégiques conçues pour éliminer ces barrières et favoriser une croissance durable à long terme en ce qui a trait à l'attraction, au recrutement, au perfectionnement et à la fidélisation des meilleurs talents autochtones au pays.

Points saillants concernant la représentation des Autochtones en 2020

Groupe professionnel	2020	2019
Autochtones – Dans l'ensemble	1,3 %	1,3 %
Professionnels	1,0 %	1,2 %
Supervision	1,3 %	1,1 %
Personnel spécialisé de la vente et du service	2,3 %	2,3 %

La progression de la représentation des Autochtones au sein de ces groupes professionnels reflète l'accent que nous mettons sur le perfectionnement et l'avancement professionnel des employés autochtones vers des postes professionnels et de supervision dans le cadre du programme Parcours de carrière Miikana. En 2020, BMO a mis en œuvre un nouveau système aux Ressources humaines, et les rapports de fin d'exercice pourraient ne pas illustrer la représentation complète. Nous avons apporté quelques ajustements au système et nous nous attendons à ce que la représentation en 2021 démontre les progrès réalisés par rapport à nos objectifs globaux en matière de représentation de l'effectif.

Conformément à la stratégie **L'inclusion sans obstacles 2025** et dans le but de créer une société inclusive, nous nous sommes engagés à accroître la représentation de l'effectif autochtone au moyen d'une approche à trois volets – recrutement, perfectionnement et fidélisation.

Recrutement des Autochtones

Notre stratégie de recrutement consistait à augmenter le nombre de candidats autochtones au moyen d'efforts accrus en matière de marketing de recrutement, et à établir des objectifs par

rapport aux listes de candidats présentées par nos partenaires de recrutement au moment de la sélection de candidats pour tous les niveaux et groupes d'exploitation. Nous avons aussi nommé un expert attiré en matière de recrutement de talents autochtones, ainsi que des recruteurs attirés ciblant les Autochtones :

- Des objectifs en matière de représentation de l'effectif autochtone au sein de chaque groupe d'exploitation de BMO ont été définis et approuvés par les chefs de groupe d'exploitation pour chacun de leurs secteurs d'activité en tenant compte de la disponibilité des Autochtones sur le marché du travail, des taux d'embauche et de roulement du personnel et de la croissance ou de la réduction de l'effectif.
- Les cadres supérieurs de chaque secteur d'activité sont responsables de l'atteinte des objectifs de représentation des Autochtones pour leur groupe d'exploitation. Les progrès accomplis sont surveillés par le Comité des leaders sur la diversité, l'équité et l'inclusion à l'échelle de l'organisation et par les comités sur la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de chaque secteur d'activité qui assurent la supervision et la responsabilisation de l'organisation et se font les champions et les promoteurs de la diversité.

Élimination des obstacles pour les autochtones (suite)

- Afin de soutenir davantage les candidats retenus, on leur a présenté notre GRE destiné aux Autochtones, le Cercle de partage, qui offre du mentorat et des occasions d'apprentissage culturel à BMO.
- À compter de l'été 2020 et pour les douze prochains mois, nous nous sommes engagés à doubler le nombre d'Autochtones embauchés à des postes clés au Canada. De plus, nous avons créé le premier de nos carrefours technologiques dans les réserves au sein de la Première Nation des Batchewanas, dans le but d'aider les membres des Premières Nations qui quittent leur domicile pour accéder à un emploi dans les centres urbains. Malgré les défis posés par la pandémie, cet effort concerté a entraîné une augmentation de l'embauche : ainsi, d'août à décembre 2020, nous avons embauché 47 nouveaux employés autochtones, pour un total de 77 en 2020.

Renforcement des partenariats pour accroître le recrutement

Afin de promouvoir les occasions d'emploi à BMO pour les membres de la collectivité autochtone, nous collaborons directement avec les organisations et les plateformes de recherche suivantes en établissant des partenariats officiels, en affichant des postes et en participant à des salons de l'emploi et à des événements organisés :

- [Our Children's Medicine](#) – mise à profit du programme de recherche de talents
- [GREAT Six Nations](#) – participation aux salons de l'emploi organisés par GREAT
- [Miziwe Biik Aboriginal Employment & Training](#) – participation aux salons de l'emploi organisés par Miziwe Biik
- [AMIK](#) programmes de placement utilisés pour la recherche de talents autochtones
- [AboriginalCareers.ca](#)

Mobilisation, appartenance et perfectionnement des employés autochtones

La stratégie de perfectionnement a été établie dans le cadre du programme Parcours de carrière Miikana, un programme d'avancement professionnel pour les employés autochtones. Un conseiller principal, Gestion des talents dirige ce programme en mettant l'accent sur l'augmentation des occasions de perfectionnement et de fidélisation des employés au moyen de séances individuelles de coaching professionnel et de soutien pour les employés autochtones. En 2020, le taux de fidélisation des employés autochtones a augmenté de près de 30 % pour la deuxième année de suite. Pour les participants au programme Miikana, la fidélisation a triplé et les occasions de perfectionnement, quintuplé par rapport aux tendances de la Banque.

Cette stratégie de fidélisation audacieuse comportait plusieurs volets. Afin de créer un sentiment d'appartenance, nous avons mis l'accent sur la sensibilisation culturelle et sur une mobilisation accrue par l'intermédiaire du Cercle de partage, le GRE destiné aux employés autochtones et à leurs alliés. Le Cercle de partage défend les intérêts des employés, des clients et des collectivités autochtones en jouant un rôle clé dans le mentorat et la création d'occasions de réseautage pour ses membres. En plus de créer un sentiment d'appartenance, le Cercle de partage permet aux employés de communiquer avec

ses membres, autochtones ou non, et de profiter d'un espace sûr où ils peuvent participer à des activités et s'épanouir. Les membres du Cercle de partage ont été consultés lors de l'élaboration du module d'apprentissage en ligne Apprendre de nos différences – Pour tous (consultez la section [apprentissage et leadership inclusifs](#)). Le groupe a joué un rôle essentiel dans la célébration du Mois national de l'histoire autochtone et de la Journée nationale des peuples autochtones à l'échelle de l'organisation. Il a aussi grandement contribué à souligner la Journée du chandail orange à l'occasion d'un événement spécial où le sénateur Murray Sinclair s'est entretenu avec le chef de la direction de BMO, Darryl White, et le groupe participe à l'organisation de plusieurs événements qui mettent l'accent sur la littératie financière et le bénévolat auprès de collectivités et d'organismes locaux.

En 2020, nous avons lancé un nouveau carrefour sur l'inclusion des Autochtones à BMO dans notre portail interne de Diversité, équité et inclusion. Cet outil offre à nos collègues un accès facile au nouveau cours d'apprentissage en ligne Nisitohamowin, aux ressources connexes et à de l'information sur le programme Parcours de carrière Miikana, entre autres.

Sensibilisation culturelle :

- Éducation culturelle à l'échelle de la Banque : en septembre 2020, pour donner suite à l'appel à l'action de la Commission de vérité et réconciliation en matière d'éducation, nous avons lancé un nouveau module de formation en ligne, Nisitohamowin ᓂᓯᓂᓐᓂᓐᓂᓐ, une introduction à la compréhension des perspectives autochtones aux Services bancaires Particuliers et entreprises. Ce type d'initiatives de sensibilisation favorisent une culture d'inclusion et jouent un rôle important pour renforcer nos efforts. À la fin de 2020, 86 % des employés des Services bancaires Particuliers et entreprises (la Banque de Montréal) avaient suivi la formation.
- Activités de sensibilisation culturelle adaptée aux employés en contact direct avec les clients dans l'ensemble du réseau de succursales de BMO à l'échelle du pays.
- Ateliers de sensibilisation culturelle pour tous les cadres dirigeants : lancés en mars 2020, ces ateliers ont été tenus en personne pour maximiser la mobilisation, l'incidence et la valeur. Mis en attente en raison de la pandémie de COVID-19, ils reprendront en 2021.

Notre engagement à l'égard du progrès des communautés autochtones

En janvier 2020, BMO a créé le conseil consultatif pour les communautés autochtones, une première dans le secteur, dont le mandat est d'orienter la réponse de la Banque à l'appel à l'action de la Commission de vérité et réconciliation pour le secteur des entreprises du Canada. Ce mandat s'articule autour de trois piliers : l'emploi, l'éducation et l'autonomie économique.

Le conseil est composé de leaders de BMO et de représentants des Premières Nations, des Métis et des Inuits. Les membres fondateurs sont les suivants :

- Chef Patrick Michell, Bande indienne Kanaka Bar (Colombie-Britannique)
- Chef régional Roger Augustine, Assemblée des Premières Nations (Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard)

Élimination des obstacles pour les autochtones (suite)

- Chef Terry Paul, Première Nation de Membertou (Nouvelle-Écosse)
- Chef Darcy Bear, Première Nation de Whitecap Dakota (Saskatchewan)
- Conseillère Deborah Baker, Nation Squamish (Colombie-Britannique)
- Directeur Kevin Chief, Chief Partnerships Manitoba Inc. (Manitoba)
- Chef Don Maracle, Mohawks de la baie de Quinte (Ontario)
- Chef Ouray Crowfoot, Nation des Siksika (Alberta)
- Chef héréditaire Frank Brown, Nation Heiltsuk (Colombie-Britannique)
- Chef de l'exploitation Sarah Leo, Nunatsiavut Group of Companies
- Professeure Claudette Commanda, Université d'Ottawa
- Chef Roy Whitney-Onespot, Nation de Tsuut'ina (Alberta)

La réunion inaugurale du conseil consultatif pour les communautés autochtones a eu lieu en personne le 10 mars 2020; depuis, il se réunit virtuellement chaque trimestre.

BMO est fier d'avoir été récompensé par le Conseil canadien pour le commerce autochtone en obtenant la certification Or du programme Relations progressistes avec les Autochtones pour la sixième fois d'affilée. Ce prix est une reconnaissance de nos efforts visant à établir une relation mutuellement avantageuse et durable, sur le plan des affaires, de l'emploi, de l'investissement communautaire et de la mobilisation.

Établissement de relations fructueuses avec les collectivités autochtones

Il y a presque 30 ans, BMO a créé les Services bancaires aux Autochtones pour contribuer à l'autosuffisance économique des communautés et des entreprises autochtones ainsi que des Autochtones eux-mêmes à l'échelle du Canada. BMO s'est engagé à fournir des occasions d'emploi aux membres des collectivités autochtones, de même qu'un meilleur accès aux produits et services financiers, parce qu'il s'agit de la bonne chose à faire.

BMO reconnaît depuis longtemps que le marché autochtone est en constante évolution. Les collectivités autochtones exercent de plus en plus d'influence sur l'économie en prenant le contrôle de l'accès à des terres et à des ressources. Notre collectivité autochtone représente une force économique croissante et une source de main-d'œuvre de plus en plus qualifiée.

L'établissement de bonnes relations avec les communautés autochtones est étroitement lié à notre capacité de contribuer à leur autonomie économique. Afin de favoriser de telles relations, nous établissons des partenariats et coopérons avec les collectivités pour faire ce qui suit :

- Continuer de doter BMO d'un personnel diversifié et inclusif, à l'image des communautés autochtones que nous servons.
- Approfondir notre compréhension de leurs besoins particuliers pour être ainsi à même de contribuer à leur bien-être économique.
- Poursuivre un dialogue continu avec les collectivités et les entreprises autochtones ainsi qu'avec les Autochtones eux-mêmes afin d'améliorer la confiance et le respect mutuels.

- Offrir de la valeur à nos clients autochtones en améliorant leur accès aux produits et aux services financiers.
- Exploiter treize succursales à service complet et un comptoir de services bancaires à la collectivité dans les communautés autochtones. Parmi ces succursales, onze sont situées sur les territoires des Premières Nations, et de nombreux employés sont membres de ces collectivités. Cette présence reflète l'importance que BMO accorde aux relations d'affaires avec les Autochtones tout en offrant des possibilités d'emploi local aux membres de ces collectivités.
- En 2020, nous avons lancé le nouveau programme de services bancaires aux particuliers pour les membres des Premières Nations (inscrits ou non inscrits), les Métis et les Inuits. Le programme a pris de l'ampleur très rapidement et 1 000 nouveaux clients autochtones ont maintenant accès à une gamme d'offres exclusives.



Canadian Council for
Aboriginal Business

Soutien des collectivités autochtones

BMO est fier de soutenir les collectivités autochtones d'un bout à l'autre du Canada au moyen de dons d'entreprise qui dépassent les 15 millions de dollars en dons annuels et en engagements de don. Certains de nos dons sont effectués chaque année, tandis que les dons les plus importants sont versés sur une période allant de deux à dix ans.

Par exemple, l'an dernier, BMO a fait un don de 3 millions de dollars à l'Hôpital de Montréal pour enfants afin d'appuyer la mise en œuvre d'un projet unique en son genre visant à soutenir les services de pédiatrie sociale pour les communautés autochtones du nord du Québec. Le Centre de pédiatrie sociale Minnie's Hope a été mis sur pied par et pour les membres de la communauté crie de Whapmagoostui et de la communauté inuite de Kuujuaapik. Les programmes Minnie's Hope sont élaborés avec la participation des membres de la communauté, y compris les aînés, afin de refléter les valeurs et le savoir des deux communautés.

Près de la moitié de tous nos dons et promesses de don visent à soutenir les étudiants autochtones. En 2020, nous avons également annoncé un don de 750 000 \$ à l'Université Thompson Rivers, en Colombie-Britannique. Le don permet, d'une part, de verser des prix aux étudiants dans le cadre de Knowledge Makers, un programme de mentorat primé qui oriente les chercheurs autochtones dès le premier cycle et, d'autre part, de remettre des prix à des étudiants de l'école des sciences infirmières pour soutenir les étudiants autochtones dans divers programmes de soins infirmiers à Kamloops et à Williams Lake. Ce don contribuera à renforcer les capacités en matière de soins de santé au sein des communautés autochtones.

Nos dons parviennent à des organismes à l'échelle du pays. Parmi d'autres exemples, mentionnons les dons pluriannuels au St. Paul's Hospital, à Vancouver (Colombie-Britannique), au Wanuskewin Heritage Park, à Saskatoon (Saskatchewan), et à la Winnipeg Art Gallery, à Winnipeg (Manitoba), comme il est indiqué ci-dessous :

Élimination des obstacles pour les autochtones (suite)

Institution	Montant de la promesse de don	À l'appui de
One Life Makes a Difference, Regina	1 million de dollars sur 10 ans	Dotation qui offre du soutien en matière de formation et de mentorat aux jeunes autochtones des quartiers défavorisés
Université Simon Fraser, Vancouver	500 000 \$ sur cinq ans	Fonds de dotation John Ellis à la Beedie School of Business pour la mise en place de la bourse BMO/John Ellis destinée aux leaders autochtones
Fondation Ted Nolan	250 000 \$ sur cinq ans	Bourses d'études destinées aux femmes autochtones poursuivant des études postsecondaires
Université du Manitoba	1 million de dollars sur 10 ans	Mise en place de bourses destinées aux Autochtones de BMO Groupe financier
Université de Victoria	1 million de dollars sur 10 ans	Mise en place du fonds Catalyst de BMO destiné aux entrepreneurs autochtones
Inuit Art Foundation, Cape Dorset	250 000 \$ sur cinq ans	Campagne de financement pour la construction d'un nouveau centre communautaire
Membertou Cultural & Heritage Centre Foundation, Inc., Cap-Breton	250 000 \$ sur cinq ans	Campagne de financement pour la construction d'un nouveau centre communautaire
St. Paul's Hospital Foundation	2 millions de dollars sur dix ans	Soutien de la chaire en santé cardiaque et bien-être de l'Administration de la santé des Premières nations au St. Paul's Hospital
Teach for Canada, à l'échelle nationale	250 000 \$ sur cinq ans	Efforts de recrutement, de formation et de mentorat d'enseignants qui travailleront dans les communautés des Premières Nations du nord du pays

Institution	Montant de la promesse de don	À l'appui de
Nation Tsuut'ina, Tsuut'ina, Alberta	250 000 \$ sur cinq ans	Construction d'une nouvelle salle communautaire
Administration du Wanuskewin Heritage Park, Saskatoon	750 000 \$ sur cinq ans	Campagne visant le réaménagement du parc, qui représente l'histoire passée et présente des nations Cri, Assiniboine, Saulteaux, Atsina, Dakota et Pied-Noir
Centre for Indigenous Theatre	10 000 \$ par année	Formation en canon théâtral autochtone
Winnipeg Art Gallery	1 million de dollars sur dix ans et versement ponctuel de 250 000 \$	Nouveau centre d'art inuit Première exposition autochtone triennale
Centre national des Arts, Ottawa	400 000 \$ sur quatre ans	Nouveau théâtre autochtone
Bill Reid Gallery	150 000 \$ sur cinq ans	Soutien à l'art de la côte nord-ouest
Institut de technologie de la C.-B.	1 million de dollars sur dix ans	Nouveau Centre des sciences de la santé et programmes pour les étudiants autochtones
Université de la Colombie-Britannique, Sauder School of Business	2,2 millions de dollars	Fonds d'enseignement pour les entreprises autochtones de BMO
Université de Winnipeg	90 000 \$ sur trois ans	Wii Chiiwaakanak Learning Centre et Model School at the University of Winnipeg Collegiate
Fusion Jeunesse, Montréal	1 million de dollars sur sept ans	Programme de mobilisation des écoles autochtones du Canada

Élimination des obstacles pour les autochtones (suite)

Exemple de réussite – Mise en place de postes à distance et d’un environnement encadré pour les collègues des Premières Nations

Avant la pandémie, BMO a déterminé que le fait de quitter leur famille et leur collectivité constituait un obstacle à l’emploi pour les membres des Premières Nations qui partaient d’une réserve pour accéder à un emploi dans les centres urbains. Notre groupe Technologie et opérations a mis en place des postes permettant aux employés de travailler entièrement à distance dans un environnement encadré. Ainsi, le premier carrefour technologique virtuel a été lancé au sein de la Première Nation des Batchewanas, près de Sault Ste. Marie, à l’été 2020. Même si la majorité des employés de BMO travaillent à domicile pendant la pandémie, à mesure que les territoires rouvriront leurs portes, ils auront la possibilité de travailler à partir de ce carrefour technologique.

Commencer à occuper un nouveau poste est toujours difficile, et encore plus en pleine pandémie, mais Kyle Sloss, l’un des premiers Autochtones embauchés à Sault Ste. Marie comme vérificateur, Mise à l’essai des contrôles, a fait la transition de façon assez harmonieuse. *« On m’a offert du soutien au moment de m’installer et on s’est assuré que j’avais tout le nécessaire. Je reçois du soutien quotidiennement et mon équipe veille à ce que la communication et la compréhension soient claires, explique Kyle. Étonnamment, travailler à BMO pendant la pandémie de COVID-19 a été incroyable. Je suis heureux de la souplesse et du soutien de mon gestionnaire. Si les cours à l’école de mes enfants sont annulés ou que j’ai besoin d’une heure pour aller faire l’épicerie, mon gestionnaire est compréhensif. J’ai vraiment l’impression que BMO comprend ma vie et ma culture. »*



Élimination des obstacles pour les personnes handicapées

Évolution statistique

*Toutes les statistiques se rapportent aux activités de BMO au Canada

BMO a poursuivi son parcours en matière de représentation des personnes handicapées de 2019 à 2020 avec une augmentation globale de 0,3 point de pourcentage. Nous avons constaté une augmentation de la représentation des personnes handicapées dans les catégories des gestionnaires et des superviseurs, mais aussi une diminution notable au chapitre du personnel administratif et de bureau principal en raison du taux de roulement et d'une réduction du nombre de collègues de première ligne.



Points saillants concernant la représentation des personnes handicapées en 2020

Groupe professionnel	2020	2019
Personnes handicapées – Dans l'ensemble	5,0 %	4,7 %
Gestionnaires	5,9 %	5,6 %
Supervision	5,6 %	5,4 %
Personnel administratif et de bureau principal	5,8 %	6,3 %

Les efforts déployés par BMO pour accroître la représentation des personnes handicapées ont été soutenus par de récentes initiatives, comme la campagne annuelle de sensibilisation d'octobre. La campagne est axée sur le Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées et met l'accent sur l'élimination des préjugés et des obstacles afin d'encourager les personnes handicapées à s'auto-identifier dans le cadre du Sondage sur la diversité de l'effectif de BMO.

Recrutement et approche des personnes handicapées

La Banque est engagée à offrir des mesures d'adaptation raisonnables aux candidats ayant un handicap tout au long du processus de recrutement. BMO offre des mesures d'adaptation aux candidats et aux employés, conformément à la loi applicable qui protège contre le harcèlement et la discrimination.

Nos recruteurs ont reçu une formation sur l'adaptation du milieu de travail et les besoins en matière d'accessibilité pour les personnes handicapées. Nous collaborons également avec des organismes communautaires et des bureaux de placement provinciaux en vue d'assurer une meilleure adéquation entre les candidats vivant avec une incapacité à la recherche d'un emploi et les postes offerts, ainsi que pour mieux comprendre leurs besoins en matière d'accessibilité. Nos partenaires externes de la diversité sont les suivants :

- [Prêts, disponibles et capables \(PDC\)](#) – Un partenariat national

conclu entre Inclusion Canada (anciennement l'Association canadienne pour l'intégration communautaire), l'Alliance canadienne des troubles du spectre de l'autisme (ACTSA) et leurs organismes membres. Financé par le gouvernement du Canada et actif dans 20 collectivités au pays, PDC vise à augmenter la participation à la population active des personnes ayant une déficience intellectuelle ou atteintes d'un trouble du spectre de l'autisme (TSA). BMO est la première banque à s'associer à PDC, et nous sommes un partenaire en services financiers de premier ordre de l'organisme.

- [The Bennett Edge \(BE\)](#) - Un fournisseur de services pour le réseau de programmes et de services d'Emploi Ontario. Cet organisme aide les personnes handicapées à obtenir un emploi et à le conserver grâce à des partenariats stratégiques avec des employeurs de la province.
- [Ontario Disability Employment Network](#) - Un organisme professionnel de fournisseurs de services d'emploi qui se sont regroupés pour accroître les possibilités d'emploi des personnes handicapées.
- [Conseil canadien de la réadaptation et du travail](#) - Un centre d'excellence canadien sur les aspects économiques, sociaux et psychologiques des handicaps (qu'il s'agisse d'un ou de plusieurs handicaps d'ordre physique, sensoriel, médical ou lié à l'apprentissage ou à la santé mentale), dans la mesure où ils ont des répercussions sur la capacité des gens à chercher, à décrocher et à conserver un emploi productif.

Élimination des obstacles pour les personnes handicapées (suite)

Ces organismes se concentrent sur les techniques d'entrevues et les ateliers de préparation à l'emploi destinés à leurs candidats, qui peuvent mener à la recommandation de candidats convenant aux postes et aux possibilités offerts à BMO. Ils participent également au Programme sur les rôles vedettes, un programme mensuel de partage de postes et de recommandations utilisé pour attirer des candidats issus de la diversité.

BMO Marchés des capitaux commandite également un programme de bourses d'études, Action-Éducation, par l'entremise de Lime Connect. Cette initiative augmente le nombre de personnes handicapées dans notre programme de stages pour étudiants, pour qu'elles deviennent des employés à temps plein à la fin de leurs études. De plus, nous participons directement au programme de recrutement de Lime Connect en prenant part de manière bénévole à l'évaluation annuelle des curriculum vitae en vue de l'attribution des bourses d'études.

Accessibilité pour les personnes handicapées

Nous sommes déterminés à traiter chaque personne d'une façon qui dénote et favorise le respect de sa dignité et de son indépendance. Tandis que nous nous employons à incarner notre raison d'être et à respecter l'ensemble des engagements connexes, nous cherchons à éliminer tous les obstacles à l'inclusion, y compris ceux qui limitent l'accessibilité.

Nous avons établi un programme visant à améliorer l'expérience de nos employés et de nos clients ayant des besoins particuliers en matière d'accessibilité. Ce programme englobe les éléments suivants :

- Mise à jour des politiques et des procédures pour permettre à nos employés en contact direct avec la clientèle de fournir des services exceptionnels aux clients qui ont des besoins en matière d'accessibilité.
- Mise à jour des politiques de tous les secteurs d'activité afin de sensibiliser le personnel à l'importance et à la pertinence de la présence d'animaux d'assistance ou d'accompagnateurs, et à la présentation de documents en braille ou en gros caractères lors des interactions avec la clientèle.
- Conception et réaménagement continus des succursales afin de respecter les exigences en matière d'accessibilité partout au Canada (p. ex., installation de rampes et de boutons d'ouverture de porte).
- Mise à jour de la formation sur les lignes directrices internationales des règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.0 (niveaux A et AA) pour assurer notre conformité.
- Mise à jour de la formation à l'échelle de l'organisation sur l'accessibilité pour les clients et la prestation de services bancaires aux aînés.



Don de dispositifs technologiques remis à neuf pour favoriser une communauté plus inclusive

BMO contribue à démontrer comment la technologie peut réduire les obstacles et favoriser l'indépendance des personnes aveugles en faisant don de 2 000 iPad remis à neuf à l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA), le plus important organisme sans but lucratif au Canada offrant des services aux personnes souffrant d'une perte de vision.

Le programme [Rendre l'appareil](#) de l'INCA aide les Canadiens aveugles ou malvoyants à accéder à la technologie révolutionnaire qu'offrent les appareils intelligents. Le programme Rendre l'appareil consiste à réparer des téléphones intelligents modernes et légèrement utilisés, à les équiper d'applications accessibles et à les remettre directement entre les mains de Canadiens souffrant d'une perte de vision. Les destinataires reçoivent également une formation sur la façon d'utiliser leur appareil intelligent remis à neuf en toute confiance.

« Les spécialistes en recrutement inclusif de BMO collaborent avec de nombreux organismes communautaires en vue d'appuyer nos efforts de recrutement. »

Élimination des obstacles pour les personnes handicapées (suite)

Exemple de réussite – Se surpasser pour rendre la salle des marchés des Marchés des capitaux accessible et inclusive

Manmit Pandori, directeur général, Marchés mondiaux, travaille dans la salle des marchés de BMO Marchés des capitaux et utilise un scouteur pour personnes à mobilité réduite pour se déplacer. La salle n'était pas conforme aux normes actuelles d'accessibilité aux bâtiments : nous disposions donc d'une occasion de réaménagement et de modernisation.

La direction a demandé à Manmit de participer à l'initiative et de donner le point de vue de l'utilisateur quant à la conception inclusive que le projet adoptait. Il a mis à l'essai les bureaux réglables pour s'assurer qu'ils pouvaient être configurés efficacement et a fourni des renseignements relativement aux salles de toilettes accessibles. Ce processus illustre bien la valeur que BMO accorde aux employés : la Banque est là pour les soutenir et met l'accent sur leur réussite.

Ce réaménagement va au-delà du mandat en matière d'accessibilité : il s'agit de créer un espace véritablement inclusif pour les personnes handicapées et les employés qui s'identifient à d'autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Le projet comprend les éléments suivants :

- Affichage et signalisation inclusifs
 - > Contraste de couleur visuellement accessible.
 - > Utilisation du braille
 - > Affiche contenant l'énoncé sur la diversité des genres pour encourager les personnes à utiliser la salle de bain qui convient le mieux à leur identité ou expression de genre.
- Toilettes individuelles accessibles, sans distinction de genre
- Crochets à vêtement à hauteur accessible dans toutes les penderies
- Penderies distinctes pour ranger les vêtements parfumés et non parfumés en tenant compte des allergies ou des sensibilités
- Bureaux à hauteur réglable permettant aux utilisateurs de les ajuster selon leurs besoins
- Comptoirs de hauteur conforme à la Americans with Disabilities Act dans les cafétérias
- Électroménagers (machine à café, micro-ondes, lave-vaisselle, etc.) conformes à la Americans with Disabilities Act
- Ouvre-portes automatiques dans les entrées principales
- Salles de bien-être et de recueillement offrant un espace de répit pour la prière, la méditation, l'allaitement ou d'autres activités liées au bien-être physique et mental

Manmit est enthousiaste à l'égard du processus et des résultats. « Il s'agissait d'un véritable partenariat où mes commentaires étaient valorisés et ma voix entendue, ce qui m'a permis de veiller à ce que l'expérience – non seulement pour moi, mais aussi pour les futurs employés – soit inclusive et harmonieuse. Ce nouvel espace permet à des collègues issus de la diversité, comme moi, d'être eux-mêmes au travail et d'offrir leur plus grande productivité. Il est évident que l'inclusion est une priorité pour les dirigeants, et cela contribue à changer les choses. »



Élimination des obstacles pour les anciens combattants

BMO est fier d'être la banque officielle de la communauté de la Défense canadienne. Notre mission consiste à aider les militaires en service, les anciens combattants et leur famille.

Nous sommes un employeur de choix pour les anciens combattants, et nous soutenons leur famille. Les expériences vécues et les compétences acquises dans l'armée sont importantes à nos yeux, et nous sommes là pour aider les anciens combattants à faire la transition vers l'étape suivante de leur vie professionnelle. À BMO, ils ont l'occasion de mettre leur engagement, leur discipline, leur formation et leur dévouement envers le travail d'équipe pour faire une différence.

Nous avons mis en place plusieurs programmes pour recruter, perfectionner et fidéliser les anciens combattants et les membres de leur famille :

- Notre Programme sur les rôles vedettes amélioré, qui met l'accent sur le recrutement inclusif, a élargi la portée de notre partenariat avec les Services aux familles des militaires.

- Nous avons établi des partenariats d'embauche avec le Conseil de liaison des Forces canadiennes, le Groupe de transition des Forces armées canadiennes (FAC), les Services aux familles des militaires et le Collège loyaliste.
- Nous disposons d'une page d'accueil dédiée aux carrières externes pour les militaires, les anciens combattants et leur famille.
- Le Conseil consultatif des vétérans de BMO est un GRE dédié à nos militaires en service, à nos anciens combattants et à leur famille.

BMO est particulièrement honoré de compter sur l'éminent à titre de conseiller pour les secteurs de la Défense et de la sécurité. M. Fraser est aussi un ancien combattant.

Exemple de réussite – Un ancien combattant et collègue de BMO protège les Canadiens et les actifs des clients

Josh Lopez, directeur adjoint, Gestion globale du risque de fraude au sein de l'Unité Crime financier, est responsable de la détection et de l'atténuation des activités frauduleuses qui surviennent par l'entremise des Services bancaires en ligne, p. ex., virements de fonds, dépôts de chèques, vérifications de la cote de crédit et changements de NIP frauduleux. Membre de la Réserve navale des FAC, Josh apporte également son soutien au GRE Conseil consultatif des vétérans de BMO.

En tant qu'ambassadeur de la Banque et des FAC, Josh enrichit BMO en appuyant le perfectionnement des anciens combattants et leur promotion, et en soulignant les compétences et expériences uniques qu'ils nous apportent. Josh a progressé dans sa carrière et acquis des compétences et des connaissances à BMO, de sorte qu'il est récemment passé du poste d'enquêteur, Gestion du risque de fraude à celui de directeur adjoint. Il se sent chanceux que son poste à BMO et son expérience militaire se complètent bien à la fois sur le plan des compétences transférables et des valeurs et principes sous-jacents à son travail.

« Les réussites prennent la forme d'occasions de dépasser le cadre de mes attributions, explique Josh. Au cours de la dernière année, par exemple, nous avons géré des programmes de formation sur la fraude numérique, joué un rôle de premier plan dans la mise en œuvre de nouvelles initiatives et fourni des renseignements sur l'examen des processus. Je cherche toujours des façons d'assumer de plus grandes responsabilités professionnelles. »



Élimination des obstacles pour les communautés LGBTQ2+

BMO Groupe financier poursuit son engagement à soutenir la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre et bispirituelle (LGBTQ2+) au moyen d'initiatives qui éliminent les obstacles à l'inclusion. En tant que fervent partisan du mouvement de la Fierté depuis plus de 20 ans, BMO crée des programmes et des ressources qui donnent aux clients et aux employés les moyens d'agir, tout en établissant d'importants points de référence en matière de diversité dans le secteur financier.

En 2020, nous avons réaffirmé notre engagement à manifester notre alliance en écoutant nos clients et employés membres de la communauté LGBTQ2+, en apprenant d'eux et en célébrant leurs réussites.

Fierté en milieu de travail à BMO

En tant que champion de l'inclusion, le GRE Fierté BMO est axé sur la contribution de nos employés à l'échelle nationale. Tout en faisant la promotion d'un environnement équitable, BMO célèbre la fierté en milieu de travail au moyen des éléments ci-dessous :

- Le **GRE Fierté BMO** est une équipe composée de plus de 1 600 employés au Canada et aux États-Unis dont le travail consiste à sensibiliser les gens, à encourager la conversation, à favoriser les occasions de croissance personnelle et professionnelle, et à promouvoir un environnement équitable et inclusif pour tous.
- Nous avons ajouté de nouvelles questions sur la communauté LGBTQ2+ dans notre sondage BMO, j'en fais partie!, qui permettent à nos collègues de s'auto-identifier d'une manière mieux adaptée à leur expérience.
- Nous nous sommes engagés à soutenir les normes de conduite de l'ONU à l'égard de la communauté LGBTI.
- Dans le cadre de l'accent accru qu'il met sur la formation des employés, le mentorat, le parrainage par les dirigeants et l'acquisition de talents, à présent, BMO encourage aussi ses employés à indiquer les pronoms qu'ils préfèrent dans leur signature de courriel pour les communications internes et externes.
- Cette année, BMO a de nouveau obtenu la cote de 100 % de [l'indice d'égalité](#) des entreprises de la Fondation de la Campagne pour les droits de la personne, qui évalue les lieux de travail en fonction de l'égalité pour les membres de la communauté LGBTQ.
- Parmi les ressources supplémentaires offertes aux employés, mentionnons la série interne de balados La fierté à BMO, qui explore des sujets allant de la santé mentale à l'engagement de la Banque envers la communauté LGBTQ2+, ainsi qu'un défilé virtuel où les employés peuvent partager leur façon de commémorer la Fierté, où qu'ils soient.

Fierté BMO en action

Dans le cadre de la raison d'être de BMO qui consiste à favoriser une société inclusive, le soutien continu de la Banque à la communauté LGBTQ2+ englobe des initiatives axées sur les clients et met l'accent sur l'établissement de normes de premier ordre en matière de diversité et d'égalité à l'échelle du secteur. En voici des exemples :

- Plus tôt cette année, BMO a obtenu une cote de 100 % de [l'Indice LGBT des entreprises canadiennes](#). Créé par un employé de BMO, cet indice recense les sociétés inscrites à l'indice composé S&P/TSX qui font la promotion de la diversité en favorisant l'inclusion des personnes membres de la communauté LGBT.
- BMO Harris Bank a étendu aux États-Unis la [fonction True Name^{MC} de Mastercard^{MD}](#) (la première sur le marché), qui permet aux clients transgenres et non binaires d'utiliser le prénom de leur choix sur leurs cartes de crédit Mastercard^{MD} de particulier et pour petites entreprises, et ce, sans devoir procéder à un changement de nom officiel. Le programme a d'abord été lancé pour les cartes de débit de particulier et de guichet automatique de BMO en décembre 2019.
- Chaque année, au moyen de divers dons et commandites, BMO soutient de nombreuses organisations partout où il exerce ses activités au Canada et aux États-Unis, comme la course Pride and Remembrance Run, le centre The 519, la Fondation canadienne de recherche sur le sida, la Maison du Parc, Center on Halsted, la Fierté de Chicago et l'AIDS Foundation of Chicago.
- BMO a organisé un [défilé de la Fierté virtuel](#) qui a été diffusé sur les médias sociaux. Nous avons reçu entre 50 et 75 soumissions de contenu de collègues dans toute la Banque (Canada, États-Unis, Europe, Moyen-Orient et Afrique), et la vidéo a été visionnée 250 fois.
- L'expansion de la vaste initiative relative aux pronoms genrés continue de permettre aux clients transgenres, non binaires et au genre fluide de partager leurs pronoms avec les représentants de BMO.
- La solide campagne de marketing lancée dans les succursales du pays et sur les médias sociaux met en lumière les moments quotidiens où la fierté se manifeste pour nos clients et nos employés.

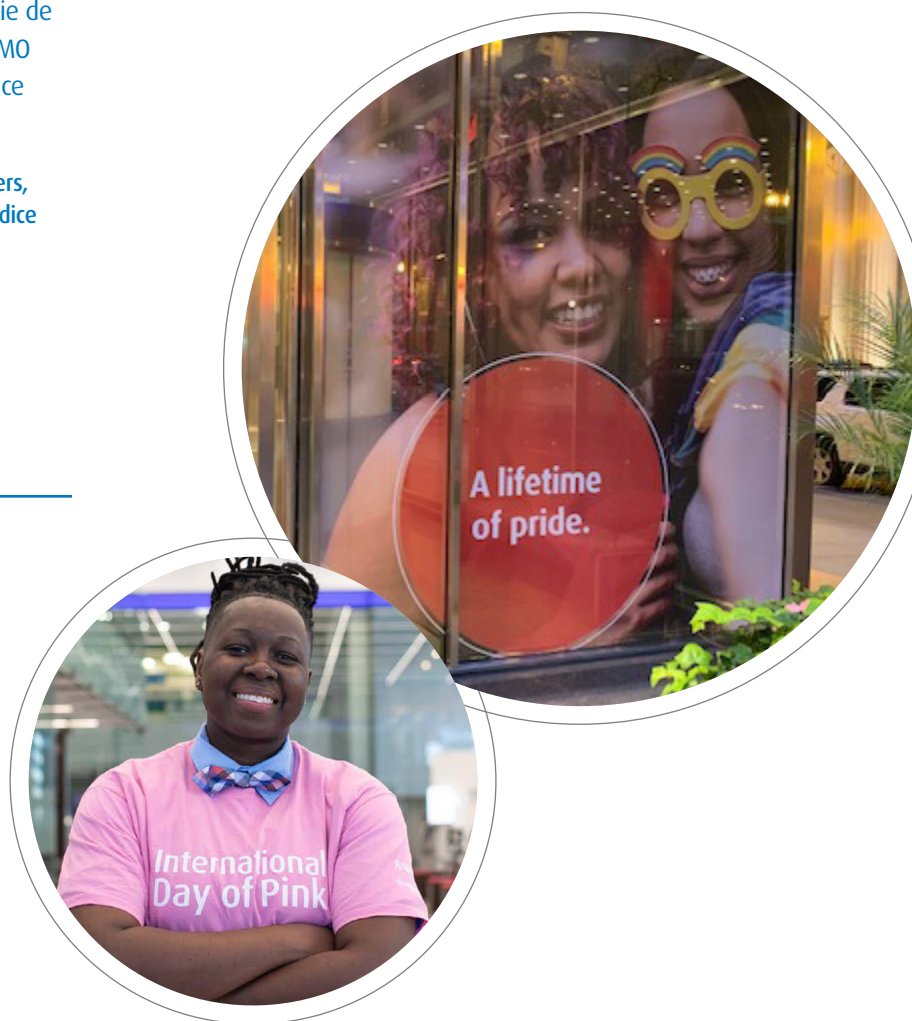
Élimination des obstacles pour les communautés lgbtq2+ (suite)

Exemple de réussite – Montrer la voie avec l'Indice LGBT des entreprises canadiennes

En janvier 2020, BMO a obtenu une cote de 100 % de [l'Indice LGBT des entreprises canadiennes](#), qui recense les sociétés inscrites à l'indice composé S&P/TSX qui font la promotion de la diversité en favorisant l'inclusion des personnes LGBT. Cet indice a été créé en 2016 par un employé de BMO.

« L'Indice LGBT des entreprises canadiennes est un outil important et utile pour défendre les droits des membres de la communauté LGBT à l'échelle nationale. Comme le montrent de nombreuses études, la diversité, l'équité et l'inclusion renforcent les résultats des entreprises, tout comme ceux de la société. En faisant fièrement partie de l'indice et en obtenant la meilleure note possible, BMO montre vraiment qu'il a le cran de faire une différence dans la vie, comme en affaires. »

– Alexis Klein, chef, Communications, Opérations, Particuliers, Entreprises, Paiements et Recouvrement et fondateur, Indice LGBT des entreprises canadiennes



Apprentissage et leadership inclusifs

Intégration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans la formation des gestionnaires de personnes

Nous offrons aux gestionnaires et aux partenaires, Recrutement de BMO de la formation qui met l'accent sur l'embauche de talents issus de la diversité, de la sélection à l'intégration en passant par l'entrevue. Les directeurs recruteurs et les gestionnaires de personnes sont également évalués par rapport aux objectifs de **L'inclusion sans obstacles 2025** afin qu'ils tiennent compte des besoins en matière de représentation de la diversité de leur secteur d'activité au moment de prendre des décisions d'embauche, et ils s'en remettent à leur partenaire, Recrutement pour s'assurer que la liste de candidats qui leur est fournie est de nature diversifiée. BMO veille également à ce que les directeurs recruteurs et les gestionnaires de personnes aient une solide compréhension des besoins uniques en matière de perfectionnement et d'avancement professionnel des personnes issues de la diversité et qu'ils reçoivent de la formation pour soutenir leur engagement à l'égard des programmes de formation en leadership et d'avancement professionnel offerts aux employés issus de la diversité.

En 2020, nous avons tenu huit séances virtuelles de reprise de contact et de récapitulation, à participation volontaire et d'une durée d'une heure, à l'intention de nos partenaires, Programme de formation en leadership et de nos partenaires principaux, Programme de formation en leadership pour les gestionnaires. Ils ont également reçu un outil d'autoformation en leadership, qui comprenait de l'apprentissage sur divers sujets liés au leadership, accessible par l'intermédiaire de Workday, du site intranet de BMO, du site intranet des RH et de BMO U. Il a été recommandé que les leaders adoptent une approche d'autoformation et l'équipe Formation en leadership a élaboré une nouvelle stratégie et un nouveau programme en matière de leadership. Pour appuyer le nouveau programme, les leaders de deux groupes d'exploitation ont été invités à participer à des projets pilotes virtuels axés sur des sujets clés sur le plan du leadership. À ce jour, nous avons tenu un total de onze séances pilotes sur les cinq « C » du leadership virtuel, l'orientation, l'action concertée, l'engagement et les habiletés d'apprentissage. Nous prévoyons que les participants pourront s'inscrire eux-mêmes aux différentes formations dans Workday au cours des prochains mois.

Apprendre de nos différences – Pour tous – Campagne à l'échelle de l'organisation visant la création d'un milieu de travail plus inclusif

Comme nous l'avons déjà mentionné, la diversité et le fait d'apprendre de nos différences sont des valeurs fondamentales de BMO. En 2020, nous avons franchi une étape importante : en effet, plus de 83 % de nos employés à l'échelle mondiale ont suivi le programme Apprendre de nos différences – Pour tous, et nous avons ainsi surpassé notre objectif de 80 %. Forts de cette réussite, nous avons élaboré un nouveau module qui permettra aux employés de comprendre comment ils apprennent des différences d'autrui et d'intégrer des comportements inclusifs dans leurs pratiques quotidiennes. En 2020, le cours Apprendre de nos différences – Pour tous a été ajouté au plan d'apprentissage

de l'ensemble des employés. Chaque secteur d'activité a adopté sa propre approche pour déployer le module d'apprentissage au moyen de communications précises dirigées par les leaders et, en juin, nous avons atteint notre objectif de 80 % d'achèvement.

Le mandat relatif au programme Apprendre de nos différences – Pour tous a émané du Comité des leaders sur l'inclusion et la diversité. Il vise à faire en sorte que tous les employés soient bien outillés afin de créer un espace inclusif pour leurs collègues, les clients et les collectivités, car nous savons que pour continuer à instaurer une culture d'inclusion et d'appartenance, nous devons favoriser un environnement où les gens prennent leur place et font preuve d'ouverture en ce qui a trait aux différences. Nous devons tous reconnaître et accepter nos différences, et apprendre de celles-ci.

Le cours met l'accent sur des apprentissages clés comme les alliances et le sentiment d'appartenance, et propose des comportements et des mesures que nous pouvons prendre pour bâtir une société plus inclusive – comme tendre l'oreille aux autres pour nous assurer qu'ils se sentent écoutés, reconnaître les différences et les points de vue des autres, et inciter la participation active à des entretiens, à des activités et à d'autres occasions d'échanges.



Apprentissage et leadership inclusifs (suite)

Apprentissage en matière de justice raciale

Il est plus important que jamais d'aider nos collègues et nos gestionnaires à apprendre et à mener des entretiens productifs et constructifs sur la justice raciale. Un site d'apprentissage et de ressources sur la justice raciale a été lancé immédiatement en réponse aux événements de l'an dernier. Le site contient des guides d'entretien pour les gestionnaires, des communications de BMO ainsi que des liens vers des ressources en ligne, des livres et des films importants pour que les employés puissent facilement accéder à du matériel de soutien, de manière à ce que chacun se sente entendu.

Nous avons suivi les recommandations du GRE Réseau professionnel des employés noirs de BMO en veillant à nous assurer d'être bien informés avant de passer à l'action. BMO a mis à la disposition des employés des ressources qui leur permettent de s'informer de façon indépendante – et d'avoir des entretiens critiques – sur la justice raciale. Nous avons également mis en œuvre les initiatives suivantes en matière de soutien à l'éducation :

- Renforcement de l'accès à des programmes de perfectionnement axés sur le développement du bassin de futurs leaders et l'acquisition de compétences futures pour les talents issus de communautés noires, autochtones et de couleur par l'entremise de L'Académie BMO.
- mise de mesures pour veiller à ce que 40 % des occasions d'emploi pour les étudiants soient destinées à des jeunes issus de communautés noires, autochtones et de couleur.
- Lancement en 2021 du nouveau programme d'apprentissage sur les communautés autochtones à l'intention des employés canadiens et d'ateliers de formation sur les différentes cultures autochtones offerts aux cadres supérieurs.

Outre ces nouveaux programmes, les employés ont accès à des ressources existantes qui les aideront à mieux comprendre le racisme et l'expérience des Noirs, notamment :

- Un [nouveau site Web](#) composé de matériel éducatif sur l'injustice raciale, y compris un [guide de formation et de suivi](#) qui propose un riche cadre initial de compréhension des récents problèmes d'injustice raciale dans la communauté noire.
- La plateforme d'apprentissage [BMO U](#) comprend un parcours intitulé **Understanding and Taking Action Against Racism** ainsi qu'une série de ressources connexes.
- **Apprendre de nos différences et Apprendre de nos différences** – Pour tous, des programmes d'apprentissage en ligne conçus pour renforcer les capacités en matière de leadership inclusif des directeurs recruteurs et des gestionnaires de personnes de BMO.

Les articles et vidéos inclus dans les ressources Ensemble sont essentiels pour comprendre ce que les professionnels noirs vivent en ce moment.

BMO, j'en fais partie! – Encourager les employés à être ouverts et à parler de leurs différences

BMO, j'en fais partie! est une campagne annuelle visant à encourager les employés à s'auto-identifier dans le cadre de notre Sondage sur la diversité de l'effectif. Elle vise à renforcer la confiance des employés, à les sensibiliser, à souligner l'importance de l'auto-identification et à les inciter à dire ce qu'ils pensent, à faire valoir leurs droits et à raconter leur histoire. Lors de son lancement en 2012, la campagne avait pour mission d'amener toutes les personnes handicapées à s'auto-identifier, mais son mandat a été élargi afin d'encourager l'auto-identification et la promotion au sein de tous les groupes désignés.

Dans le cadre de la campagne **BMO, j'en fais partie!**, nous adoptons une approche globale à l'échelle de l'organisation, tout en mettant en œuvre une stratégie dirigée par les leaders des secteurs d'activité afin d'encourager l'auto-identification au sein de chaque secteur. Même si la participation à la campagne BMO, j'en fais partie! est entièrement volontaire, elle crée un espace sûr où les employés peuvent s'auto-identifier s'ils le souhaitent. En 2020, nous avons fait en sorte qu'il soit plus facile pour les employés de s'auto-identifier dans le cadre du sondage, et ce, d'une manière mieux adaptée à leur expérience.

Modules d'apprentissage en ligne pour les employés et les gestionnaires axés sur la sensibilisation et l'éducation en matière de santé mentale

Composantes d'une santé mentale positive est un module d'apprentissage en ligne qui aide les employés à mieux connaître la santé mentale et le soutien offert dans le cadre du Programme d'aide aux employés (PAE). De plus, le programme aide les employés à soutenir leurs collègues pouvant avoir des problèmes de santé mentale.

Gérer un milieu de travail psychologiquement sain est un module d'apprentissage en ligne qui vise à encourager les gestionnaires à intervenir activement en vue de préserver et d'améliorer le bien-être au travail. De plus, cette formation permet d'explorer les responsabilités du gestionnaire envers les employés, l'équipe et la Banque à chaque étape.

En outre, le Carrefour Bien-être à BMO est libre. Il porte sur le bien-être mental, physique, social et financier. Pour en savoir plus sur **la façon dont BMO soutient la santé mentale et le bien-être** des employés, consultez la rubrique « [Santé mentale et bien-être](#) » de la section Politiques et pratiques inclusives ci-dessous.



Politiques et pratiques **inclusives**

La diversité dans le cadre du processus de recrutement

Afin de refléter la diversité de nos clients et des collectivités où nous travaillons, nous commençons par adopter une approche inclusive, équitable et stratégique en matière de recrutement.

Pour soutenir ses objectifs ambitieux en matière de diversité et assurer la diversité des candidatures, BMO tire parti de diverses méthodes stratégiques :

- Le Programme sur les rôles vedettes est un programme mensuel de partage de postes et de recommandations qui vise à faire connaître l'existence de certains postes vacants auprès de nos partenaires externes de la diversité, mais aussi à l'interne, auprès des GRE, des conseils sur la diversité et des comités de direction. À l'externe, les postes vedettes sont diffusés sur des sites d'emploi et à l'aide de publicoriel et d'autres circuits de marketing gérés par nos partenaires.
- Nos nouvelles pages sur les carrières des segments liés à la diversité offrent aux personnes handicapées, aux femmes, aux personnes de couleur, aux nouveaux arrivants et aux anciens combattants un espace réservé pour parcourir les offres d'emploi et pour en apprendre davantage sur l'engagement de BMO à l'égard du recrutement des personnes de ces segments, de leur fidélisation et du soutien qui leur est offert.
- BMO s'assure également qu'il y a une étroite collaboration entre les recruteurs et les GRE lors des événements de recrutement et de réseautage, en plus de recueillir la rétroaction et les points de vue des GRE à l'égard de notre approche de recrutement.
- Nous participons à plusieurs événements de recrutement organisés par nos partenaires externes de la diversité, dont des salons de l'emploi et des séances de réseautage éclair.

Développement des compétences des recruteurs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

BMO a conçu une formation particulière pour développer les compétences des recruteurs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. La formation comprend un aperçu de nos objectifs en matière de diversité et elle présente l'importance de l'inclusion dans le processus de recrutement ainsi que des renseignements sur chacun de nos groupes désignés. Cette formation initiale est actuellement enrichie par les conseils élaborés précisément pour mettre l'accent sur le processus de recrutement de bout en bout.

Les partenaires, Recrutement et les directeurs recruteurs ont également eu l'occasion de participer à des formations propres à des segments spécifiques et portant notamment sur l'embauche de personnes atteintes d'un trouble du spectre de l'autisme ou d'une déficience intellectuelle, l'entrevue et l'embauche d'anciens combattants, de même que l'entrevue de nouveaux arrivants ou d'immigrants. De plus, des ententes sur les niveaux de service comportant des objectifs précis en matière de diversité pour chaque groupe désigné sont négociées avec des fournisseurs externes.

Afin d'accroître la diversité de notre bassin de talents à tous les échelons de la Banque, nous avons apporté des améliorations à notre outil de gestion des relations avec les candidats, Phenom People, pour permettre le suivi de l'affiliation à un segment de diversité, des partenariats externes, du circuit de recrutement et des renseignements sur le soutien de BMO dans les profils des candidats. En ajoutant ces renseignements au profil, les recruteurs sont en mesure de trouver des talents issus de la diversité de façon proactive, directement dans l'outil de gestion des relations avec les candidats.



Politiques et pratiques inclusives (suite)

Adaptation du milieu de travail

L'adaptation du milieu de travail pour répondre aux besoins des personnes handicapées constitue un aspect important de la création d'un milieu de travail inclusif, favorable et accessible.

Dans le cadre de notre programme Adaptation du milieu de travail, supervisé par notre groupe Talent et culture, des experts en la matière sont responsables du processus d'adaptation de bout en bout pour chaque cas, y compris la détermination du besoin d'adaptation, l'évaluation et la mise en œuvre des exigences en matière d'adaptation.

Les membres de notre équipe Adaptation du milieu de travail collaborent avec les employés et les gestionnaires ainsi qu'avec divers partenaires à l'échelle de l'organisation pour s'assurer que les solutions d'adaptation sont mises en œuvre avec succès. Cette approche centralisée et collaborative a permis de réduire le délai de réponse aux demandes d'aménagement et de créer un point de service unique, ce qui se traduit par un meilleur soutien auprès des personnes handicapées. En voici quelques exemples :

- Nous répondons aux besoins d'adaptation des personnes ayant des problèmes de vision, d'ouïe, de dextérité et d'apprentissage grâce à diverses solutions et ressources : écrans d'ordinateur de grande taille, panneaux acoustiques, appareils d'amplification du son, interprètes en American Sign Language (ASL), sous-titrage, appareils de prise de notes, agendas électroniques, stratégies en matière d'apprentissage, conseillers en emploi et technologie fonctionnelle (p. ex., logiciels de lecture sur écran, de grossissement de texte, d'aide à l'écriture ou à l'apprentissage, de dictée).
- Nous aidons les personnes souffrant de troubles musculosquelettiques ou du système circulatoire grâce à du matériel ergonomique (p. ex., chaises, claviers, périphériques d'entrée, casques d'écoute), à des postes à réglage automatique convenant au travail en position assise ou debout et à des postes de travail adaptés.

- Nous contribuons à faciliter la communication avec les employés sourds et malentendants grâce à des téléphones intelligents ou à des appareils mobiles, à des outils de communication face à face (Ubi-Duo), à des appareils d'amplification du son et à une adresse de courriel pour le soutien technique réservée à leur usage exclusif.
- Nous contribuons à faciliter l'accès à des ergothérapeutes qui évaluent et recommandent la prise de mesures d'adaptation du lieu de travail pour les personnes ayant une déficience non visible, comme une maladie mentale, en plus d'offrir aux personnes souffrant de problèmes de santé mentale un soutien continu, notamment en matière de modification des tâches et d'ergothérapie.

De plus, les équipes Architecture et Technologie et Affaires immobilières de BMO continuent d'éliminer des obstacles systémiques et de créer des espaces de travail accessibles. Le programme sur l'adaptation du milieu de travail établit continuellement des partenariats avec différents groupes au sein de l'organisation (p. ex., les équipes Technologie, Ingénierie, Expérience en milieu de travail, Affaires immobilières) afin de passer en revue les processus système et les nouvelles solutions, comme les logiciels d'application, les appareils de communication et les supports ergonomiques.

Pour nous assurer que le programme Adaptation du milieu de travail reste une réussite, nous effectuons chaque année un sondage auprès des employés ayant obtenu un aménagement du milieu de travail, ainsi qu'auprès de leurs gestionnaires. Le sondage contient une section où les répondants sont invités à inscrire leur rétroaction à propos de leur expérience, ainsi que des suggestions pour des améliorations continues.

Politiques favorables à la famille

Compte tenu de la diversité de l'effectif de BMO, il est essentiel d'offrir aux employés des politiques et des avantages sociaux inclusifs, ainsi que l'accès à des ressources qui reconnaissent l'éventail varié des besoins des employés à différentes étapes de leur vie. Nous reconnaissons l'importance de la conciliation travail-vie personnelle pour le bien-être de nos employés et avons des politiques qui favorisent la souplesse et la prise de congés.

Congé de maternité et congé parental

Notre congé de maternité et notre congé parental permettent aux mères biologiques de prendre jusqu'à 17 semaines de congé de maternité, et 61 semaines de congé parental additionnelles, pour un total de 78 semaines. Le congé parental est également offert au deuxième parent d'un nouveau-né et aux parents d'un enfant adopté, jusqu'à concurrence de 63 semaines. Afin de soutenir davantage les employés et leurs familles, des versements complémentaires de prestations sont offerts aux parents admissibles pendant six semaines à partir de la date de naissance

de l'enfant ou de la date à laquelle il est confié aux soins des parents adoptifs. Ils sont conçus pour compléter les prestations d'assurance-emploi ou les prestations du Régime québécois d'assurance parentale des parents, de façon à ce que leur paie nette égale 100 % du revenu qu'ils touchaient avant leur congé.

Au travail, les salles de recueillement à vocations multiples répondent aux besoins des employés de BMO, en offrant notamment une intimité aux mères qui allaitent, et respectent les pratiques spirituelles des employés, comme le recueillement aux fins de prière, de méditation et de recherche de spiritualité.

Politiques et pratiques inclusives (suite)

Souplesse

BMO offre des régimes de travail souples qui permettent aux employés de travailler hors des bureaux, d'adopter un horaire de travail réduit ou de partager un poste. Comme nous comprenons que nos employés sont parfois aux prises avec des problèmes imprévus de **garde d'enfants, d'adultes ou d'ainés, notre Programme de services de garde de dépannage et notre Programme de services de dépannage pour adultes et aînés** offrent jusqu'à dix jours de services de garde et jusqu'à six visites de services de garde pour adultes et aînés par année, payés par BMO.

Congés rémunérés et non rémunérés

BMO propose plusieurs programmes, politiques et initiatives de soutien qui aident les familles à composer avec leurs nombreux engagements. En voici des exemples :

- **Les congés pour raisons de convenance** permettent aux employés de s'absenter pendant les heures rémunérées de travail pour s'occuper de leurs obligations personnelles quand il leur est impossible de le faire en dehors des heures de travail.

- **Le congé de soignant** accorde jusqu'à 28 semaines de congé non payé, avec protection de l'emploi, à un employé devant s'absenter temporairement du travail pour offrir des soins ou du soutien à un membre de sa famille qui est gravement malade et dont la vie est gravement en danger.
- **Le congé de deuil** accorde un congé payé aux employés afin de les aider à surmonter la perte d'un membre de la famille immédiate ou d'un ami proche.
- **Les congés pour raisons personnelles ou familiales** permettent à nos employés de prendre des congés non rémunérés prolongés afin de répondre à leurs besoins personnels en dehors du travail, pour une variété de raisons, notamment :
 - > déménager en cas de mutation ou accompagner leur conjoint ou partenaire transféré à un emplacement géographique différent;
 - > surmonter la perte d'un être cher ou une tragédie;
 - > assumer diverses responsabilités familiales.

Santé mentale et bien-être

La santé mentale est une priorité stratégique à BMO, comme en témoignent nos partenariats clés avec le Centre de toxicomanie et de santé mentale et Bell Cause pour la cause. BMO a fait preuve d'audace en s'attaquant aux obstacles liés à la santé mentale, notamment en facilitant l'accès aux soins et aux ressources, et en contribuant à briser les préjugés. Le lancement des modules d'apprentissage en ligne pour les employés et les gestionnaires a été une étape importante dans la mise en œuvre de notre engagement à accroître la sensibilisation et l'acceptation à l'égard de la santé mentale.

À BMO, nous nous efforçons de **faire une différence** dans la vie de nos employés en leur offrant les moyens d'agir, des liens personnels et du soutien durant leur parcours de bien-être. La stratégie de bien-être de BMO repose sur quatre piliers : le bien-être mental, physique, social et financier.

Le carrefour **Bien-être à BMO** est un site interactif qui regroupe des communiqués, des articles, des vidéos, des sondages et des ressources clés portant sur tous les piliers du bien-être, et qui en fait la promotion. Nous mettons l'accent sur l'écoute des employés et sur une stratégie de communication souple pour nous permettre d'adopter une approche réactive afin de comprendre les besoins de nos employés et d'y répondre.

SynerVie est le principal fournisseur de services de bien-être de BMO. SynerVie offre non seulement des services habituels dans le cadre du PAE, comme des services de consultation confidentiels à court terme, mais aussi une foule de ressources conçues pour favoriser le bien-être des employés. Grâce à la plateforme SynerVie, les employés, les retraités et les membres de leur famille à charge ont accès à ce qui suit :

- Des articles et des ressources sur divers sujets liés au bien-être.
- Des bouffées de bien-être à l'aide de l'appli SynerVie.
- Des vidéos informatives faites par des experts provenant de la bibliothèque LifeSpeak, sur des sujets comme la santé mentale, la gestion du stress et la résilience.
- Des évaluations relatives au bien-être global.
- Le programme CareNow – un programme proposant du contenu numérique interactif sous forme de modules pour aider les utilisateurs à adopter des changements de comportement positifs selon leurs besoins particuliers (p. ex., anxiété, stress, dépression, deuil, adaptation, communication et séparation ou divorce).
- Des offres exclusives pour les employés.
- L'appli de mise en forme virtuelle LIFT.

En plus des services offerts par SynerVie, certains aspects relatifs à la santé et au bien-être des employés sont couverts par beaucoup de nos autres avantages sociaux et politiques sur les absences du travail.

Politiques et pratiques inclusives (suite)

Soutien à la santé émotionnelle et mentale des jeunes canadiens

BMO joue depuis longtemps un rôle de premier plan dans le soutien et la promotion des personnes handicapées dans la collectivité. Nous avons contribué à la création de [Jeunesse, J'écoute](#) il y a plus de 30 ans et commanditons une importante activité de collecte de fonds pour l'organisme depuis près de dix ans. Jeunesse, J'écoute répond à tous les types de besoins en matière de santé émotionnelle et mentale des jeunes canadiens, des situations de crise aux préoccupations du quotidien liées au fait de grandir.

En 2020, BMO s'est adapté pour s'assurer de continuer à soutenir Jeunesse, J'écoute pendant la pandémie. Étant donné que, pour la première fois depuis 2012, nous n'étions pas en mesure de nous rassembler pour marcher, BMO a décidé d'organiser son tout premier défi Danse jamais tout seul de Jeunesse, J'écoute et d'inviter les Canadiens à publier sur leur plateforme de médias sociaux préférée des vidéos d'eux-mêmes en train de danser afin de prendre part à une fête de danse aux proportions épiques à l'échelle du pays. L'événement a connu un immense succès : en effet, il a attiré plus de 6 100 participants et permis d'amasser plus de 1,1 million de dollars pour Jeunesse, J'écoute.

Soutien apporté à nos collègues pendant la pandémie

Comme nous l'avons mentionné dans la section sur [L'inclusion sans obstacles](#), la pandémie a exercé une pression considérable sur les aidants naturels et, pour soutenir ces personnes, BMO mis à leur disposition plusieurs ressources et programmes, dont voici quelques exemples :

- Pendant la première vague de la pandémie, jusqu'au 30 juin 2020, nous avons accordé 10 jours de congé autorisé rémunéré (15 jours dans le cas de nos employés essentiels tenus de travailler au bureau) à utiliser dans des situations d'absence liée à la pandémie. Ces jours venaient s'ajouter aux congés existants.
- Élaboration d'un guide à l'intention des proches aidants qui décrit le soutien offert aux employés qui assument des responsabilités liées aux enfants ou aux aînés.
- Prolongation de six mois du report des vacances de 2019 et efforts concertés dans le cadre de campagnes de communication pour encourager les employés à utiliser leurs vacances.

- Soins de santé virtuels mis à la disposition des employés au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni au moyen d'une application en ligne qui permet aux employés et à leurs personnes à charge de communiquer instantanément avec des médecins et des infirmiers praticiens par clavardage et vidéoconférence.
- Comme nous l'avons déjà mentionné, les collègues qui avaient besoin d'accéder à la valeur des actifs qu'ils détiennent dans le Régime d'actionnariat des employés (RAE) ou le Régime d'achat d'actions des employés (RAAE) canadiens ont été autorisés à réaliser une vente ponctuelle de leurs actions sans être soumis à la pénalité pour cotisation subséquente.

« Il est important que nous offrions des politiques et des pratiques inclusives qui soutiennent tous nos employés. »

Écoute des employés et consultation

La mobilisation, l'écoute et la consultation des employés sont essentielles à notre culture axée sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Ces éléments sont intégrés à la façon dont nous travaillons en équipe, et nos résultats orientent nos politiques et pratiques. L'accent a été mis sur l'écoute et l'apprentissage dans le contexte de la pandémie et des troubles sociaux de 2020.

Afin de nous assurer de mettre en œuvre des initiatives clés qui soutiennent nos employés issus de la diversité, nous avons mis sur pied un groupe d'écoute permanent, le Comité Voix des employés. Nous avons également tenu des séances orientées sur la prise de mesures, des tables rondes et des discussions ouvertes avec des équipes de direction et des équipes des secteurs d'activité à l'échelle de la Banque pour lutter contre les injustices raciales et trouver des moyens de créer des environnements inclusifs pour tous. Les principaux apprentissages tirés des séances d'écoute portent notamment sur la nécessité d'avoir des conseils sur la diversité au sein des groupes d'exploitation, de tenir les leaders responsables d'accroître la représentation de la diversité au sein de leurs équipes, et de s'attaquer de façon proactive aux obstacles dans tous les segments liés à la diversité.

Le Comité des leaders sur la diversité, l'équité et l'inclusion est coprésidé par Cam Fowler, chef de la stratégie et des opérations et membre de la haute direction champion de la diversité et Ann Marie Wright, auditrice en chef États-Unis. Le comité a consacré sa réunion trimestrielle à un entretien sur l'injustice raciale et l'expérience des Noirs.

Les cadres dirigeants à l'échelle de la Banque sont déterminés à écouter, à apprendre et, surtout, à réellement comprendre l'expérience de leurs collègues. Il n'a jamais été aussi important de mettre l'accent sur l'écoute et la mobilisation, et nous continuerons de le faire à l'échelle de la Banque en faisant en sorte d'en apprendre plus sur les expériences des Noirs, des Autochtones et des personnes de couleur afin d'apporter des changements.

En partenariat avec The Humphrey Group, BMO a élaboré et mis en œuvre l'activité *Soyez vous-même*, qui est conçue pour favoriser une société inclusive en veillant à ce que tout le monde puisse dire ce qu'il pense et se faire entendre. Cette activité est une ressource essentielle qui permet aux employés d'être authentiques en toute confiance, en mettant l'accent sur trois gestes intentionnels : faire preuve de courage, incarner ses convictions et être cohérent.

Fondé en 2019, le groupe de rétroaction de la Gestion de patrimoine de BMO est un groupe non hiérarchique de référence et de réflexion qui se consacre à réunir des employés ayant différents points de vue, idées et expériences. Nous tirons parti

des observations et des expériences des membres du groupe, qui se réunit tous les deux mois, pour veiller à ce que le travail de la Gestion de patrimoine en matière de diversité, d'équité et d'inclusion soit inclusif et libre d'obstacles.

Apprendre de nos GRE

Nos 16 GRE représentent plus de 6 000 employés qui se sont auto-identifiés ou qui ont indiqué être des alliés à l'échelle de la Banque, et qui agissent comme catalyseurs clés en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Les membres de nos GRE sont des employés fortement mobilisés. Les GRE sont plus que des communautés d'affinités et d'alliances. Ils sont une voie de communication directe avec la direction et peuvent vous offrir des possibilités de développement professionnel et personnel.

Les GRE de BMO comprennent les groupes suivants :

- Coalition des employés asiatiques
- Réseau professionnel des employés noirs au Canada
- Réseau professionnel des employés noirs aux États-Unis
- Alliance pour les Latino-Américains, Canada
- Alliance pour les Latino-Américains, États-Unis
- Fierté BMO Canada
- Fierté BMO États-Unis
- Diversité à BMO, Canada
- Diversité à BMO, États-Unis
- Génération BMO (qui regroupe des employés de diverses générations)
- Mosaïque BMO (qui célèbre les communautés multiculturelles)
- Cercle de partage (groupe-ressource d'employés autochtones)
- Conseil consultatif des vétérans de BMO au Canada
- Conseil consultatif des vétérans de BMO aux États-Unis
- Alliance pour les femmes de BMO au Canada
- Alliance pour les femmes de BMO aux États-Unis

À mesure que nous continuons à progresser dans notre parcours, nous nous engageons à donner l'exemple et nous prendrons toutes les mesures nécessaires pour favoriser une société et un milieu de travail inclusifs. Nous savons qu'un travail important nous attend.

Écoute des employés et consultation (suite)

Communications de l'équipe Diversité, équité et inclusion à nos collègues

Conformément à la stratégie **L'inclusion sans obstacles 2025**, nous soulignons et célébrons les étapes importantes sur les plans culturel et sociétal, en plus d'en faire la promotion. Nous avons établi un solide partenariat entre l'équipe Diversité, équité et inclusion, les Communications et les GRE pour collaborer sur les messages clés et les tactiques de communication à des moments importants tout au long de l'année, et aussi de façon continue. La contribution de l'équipe Diversité, équité et inclusion est régulièrement soulignée dans des messages clés de la direction, notamment de notre chef de la direction, Darryl White, et de Cam Fowler, chef de la stratégie et des opérations et membre de la haute direction champion de la diversité.

Comme nous l'avons déjà mentionné, la campagne BMO, j'en fais partie! est un pilier clé des communications en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Pour en savoir plus sur cette campagne, consultez la section [Apprentissage et leadership inclusifs](#).

Cam Fowler joue un rôle important à titre de membre de la haute direction champion de la diversité à BMO, et son bulletin est une occasion pour tous les employés de recevoir des communications directes soulignant des jalons majeurs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Le bulletin est un outil de sensibilisation essentiel pour s'assurer que tous les employés sont sur la même longueur d'onde et comprennent l'importance que BMO accorde à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, et ce, à partir des échelons les plus élevés de la Banque. Il s'agit d'un important moyen de communication pour nos employés en contact direct avec les clients.

Maintenir une expérience employé solide pendant la pandémie en intégrant la rétroaction de façon proactive

L'écoute de nos employés est une priorité à BMO et nous faisons régulièrement des sondages auprès d'eux pour recueillir leurs commentaires sur leur mobilisation et leurs expériences. Or, les circonstances extraordinaires de 2020 ont mis en évidence le besoin crucial d'établir plus rapidement et plus souvent des liens avec les employés. Nous avons donc mis BMO à l'écoute de côté et avons plutôt utilisé des mini-sondages plus courts, afin de communiquer plus fréquemment avec notre effectif.

Les résultats du mini-sondage du mois d'août ont révélé que plus de 80 % de nos employés :

- estiment que BMO est un excellent endroit où travailler;
- se sentent appuyés par leur gestionnaire;
- se sentent tout aussi productifs ou plus productifs maintenant, en travaillant à la maison, qu'en travaillant au bureau avant la pandémie.

Stratégie de bien-être de l'équipe Écoute des employés

Alors que les stratégies de BMO en matière de santé mentale et de bien-être continuent d'évoluer, l'écoute des employés a été un catalyseur clé pour comprendre ce dont notre effectif a besoin en vue de s'épanouir, afin que nous puissions réagir en conséquence. En utilisant à la fois des circuits de rétroaction officiels (sondages mensuels publiés sur le carrefour Bien-être à BMO) et informels (commentaires reçus relativement à des communiqués ou provenant d'autres sources) pour orienter notre stratégie de communication, nous créons du contenu et offrons des ressources sur le bien-être dans le but de répondre aux besoins des employés en temps opportun.



Conclusion

Inspirée par notre raison d'être – **Avoir le cran de faire une différence *dans la vie, comme en affaires*** – et en mettant l'accent sur notre stratégie Vision 2020, toute l'équipe de BMO s'efforce de trouver de nouvelles façons d'apprendre les uns des autres et d'accélérer un changement positif.

Au cours de cette année remplie d'événements transformateurs, le mouvement de protestation pour la justice raciale, d'une ampleur historique, se démarque comme un catalyseur de changement mondial et un moteur sans précédent d'une vaste transformation culturelle. Partout en Amérique du Nord et ailleurs dans le monde, des gens se sont rassemblés – dans la rue, en ligne et sur leur lieu de travail – pour exprimer leur frustration face à la lente évolution de la situation, pour plaider en faveur de la justice et pour exiger des autorités qu'elles rendent des comptes. Le combat se poursuit, alors que nous travaillons tous à bâtir une société plus juste. En réfléchissant à l'année en cours, Carl Jenkins, de BMO Harris, a déclaré que « Ce n'est un point d'inflexion que si l'on fait en sorte que ça en devienne un ».

BMO s'engage à bâtir un monde plus équitable et, comme nous l'avons mentionné, notre initiative **L'inclusion sans obstacles 2025**, qui soutient

la diversité, l'équité et l'inclusion, fait partie de cet engagement. Nous cherchons à donner accès aux occasions et à favoriser la croissance de nos collègues, de nos clients et des collectivités que nous servons. Cela reflète notre raison d'être et fait partie de notre engagement à faire une différence pour une société inclusive – sans obstacles à l'inclusion.

Au moment où nous publions ce rapport – au printemps 2021 –, nous remarquons des signes positifs indiquant que la pandémie mondiale de COVID-19 commence à s'atténuer. Les événements de la dernière année ont changé nos milieux de travail et nos relations sociales de manière profonde et durable. Nous continuons de vivre beaucoup de moments éprouvants, mais de nouveaux défis ont mené à de nouvelles solutions, et cette période difficile nous a donné l'occasion de créer une société durable et plus juste dans laquelle nous reconnaissons et célébrons notre humanité commune.



Politiques, déclarations et rapports connexes de BMO

[Code de conduite de BMO](#)

[Politique sur la diversité du Conseil](#)

[Déclaration sur les droits de la personne](#)

[Rapport de durabilité et Déclaration annuelle 2020](#)