

L'inclusion sans obstacles: rapport 2021 sur les progrès

Comme toute assise solide, la raison d'être de BMO – **Avoir le cran de faire une différence** *dans la vie, comme en affaires* – inspire notre engagement à favoriser le changement pour une société inclusive. Les renseignements et les histoires présentés dans les pages suivantes donnent un aperçu des progrès que nous avons accomplis en 2021 par rapport à cette promesse.

Nous croyons que pour réussir en tant qu'organisation, nous devons privilégier un milieu de travail et une société diversifiés, inclusifs et accessibles pour nos collègues, nos clients et nos collectivités. C'est en s'appuyant sur cette conviction que BMO a mis en œuvre sa stratégie L'inclusion sans obstacles.

Notre stratégie visant à *éliminer les obstacles* s'appuie sur trois composantes, à commencer par notre **culture**. Pour maintenir et faire croître une culture qui valorise et encourage la diversité, l'équité et l'inclusion, il faut prendre des mesures délibérées pour faire évoluer les mentalités, les processus et les politiques.

Nos **leaders** influencent la diversité, l'équité et l'inclusion à BMO en faisant la promotion de notre stratégie *L'inclusion sans obstacles* et en agissant à titre de modèles et d'alliés.

Nous mobilisons nos **employés** par l'intermédiaire de nos 10 groupes-ressources d'employés (GRE), qui sont des catalyseurs essentiels de notre stratégie.

Notre culture, nos leaders et nos employés se complètent pour apporter des changements importants. Nous évaluons continuellement les progrès réalisés pour éliminer les obstacles et atteindre une représentation équitable des femmes, des personnes de couleur, des Autochtones, des personnes handicapées, des membres de la communauté 2SLGBTQ+ et des anciens combattants.

Inspirés par notre raison d'être, nous considérons que notre responsabilité est de promouvoir le dialogue et l'apprentissage, de favoriser l'action et d'avoir un impact. Ce faisant, nos efforts mèneront à une société véritablement inclusive, à une économie florissante et à un avenir plus durable.

Table des matières

L'inclusion sans obstacles	2
Aperçu de la stratégie	2
Ce que cela signifie pour BMO	2
Comment nous parvenons à éliminer les obstacles : notre culture, nos leaders et nos employés	3
Notre culture : intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion à notre culture	3
Nos leaders : les principaux influenceurs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion	4
Nos employés	4
Les progrès de BMO en 2021	5
Les femmes	5
Les personnes de couleur	6
Les communautés autochtones	7
Les personnes handicapées	8
Les communautés 2SLGBTQ+	9
Les anciens combattants	10
Ressources	11
Liens vers les ressources et l'information sur le contenu de BMO	11

L'inclusion sans obstacles

Un élément central de la raison d'être de BMO : Avoir le cran de faire une différence dans la vie, comme en affaires.

Nous avons à cœur de créer une société inclusive pour les communautés qui font face à des obstacles systémiques en leur offrant un meilleur accès aux occasions sociales et économiques. Nous nous efforçons d'incarner et de renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion en tant qu'employeur, entreprise et membre des collectivités que nous servons.

Aperçu de la stratégie

En 2020, nous avons lancé notre **stratégie L'inclusion sans obstacles 2025**. Elle traduit nos convictions en gestes concrets et comprend les objectifs suivants :

- améliorer l'accès à l'avancement professionnel pour nos **collègues** des communautés qui méritent l'équité : les femmes, les Noirs, les Latino-Américains, les personnes de couleur, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de la communauté 2SLGBTQ+;
- élargir l'inclusion financière à l'intention de notre **clientèle** diversifiée grâce à des produits bancaires inclusifs, à des services spécialisés et à des ressources clés; et
- établir des relations avec des partenaires de la **communauté** pour soutenir la justice raciale, la réconciliation et les occasions économiques inclusives dans les quartiers.

Nous repérons les lacunes, éliminons les obstacles et tenons tout un chacun – leaders, gestionnaires et employés – responsable de faire progresser BMO. Nous prenons des mesures délibérées pour réduire les inégalités en recrutant et en développant des talents issus de la diversité à tous les niveaux, afin de nous conformer à la Loi fédérale canadienne sur l'équité en matière d'emploi et parce que nous croyons à la valeur et aux avantages de l'inclusion.

Conformément à notre raison d'être et à nos valeurs, nous aspirons à créer un milieu de travail où nos employés peuvent être eux-mêmes. Nous nous engageons à éliminer les obstacles à l'emploi, à l'avancement professionnel et à la pleine participation pour les collectivités qui méritent l'équité. Les employés qui se sentent accueillis, valorisés et responsabilisés sont généralement plus mobilisés, ce qui peut favoriser l'innovation et de meilleurs résultats d'affaires.

Ce que cela signifie pour BMO

La notion de diversité, d'équité et d'inclusion est une responsabilité collective, depuis notre Conseil d'administration, notre chef de la direction et nos hauts dirigeants jusqu'aux leaders de nos secteurs d'activité, à nos fonctions d'entreprise, à nos groupes d'employés et à nos employés à titre individuel. Le Comité des leaders sur la diversité, l'équité et l'inclusion de BMO mobilise nos hauts dirigeants pour qu'ils participent à la planification stratégique et à la promotion de l'inclusion et de la diversité. De plus, le Centre d'excellence en matière de diversité, d'équité et d'inclusion au sein de notre équipe Talent et culture assure la supervision, la stratégie, la gouvernance et l'excellence opérationnelle à l'échelle de la Banque. L'opérationnalisation ciblée au sein des secteurs d'activité se fait par l'intermédiaire des comités sur la diversité, l'équité et l'inclusion, qui favorisent la mise en œuvre de priorités, l'établissement de plans d'action et la responsabilisation qui sont propres à chacun des secteurs.

La nature ciblée de notre stratégie *L'inclusion sans obstacles* témoigne de son importance pour tous ceux qui sont responsables de sa mise en œuvre à BMO.

AVOIR LE CRAN
DE FAIRE UNE DIFFÉRENCE

DANS LA VIE COMME EN AFFAIRES

Comment nous parvenons à éliminer les obstacles : notre culture, nos leaders et nos employés

Afin d'atteindre les objectifs de notre stratégie **L'inclusion sans obstacles**, BMO intègre les notions de diversité, d'équité et d'inclusion à notre culture grâce au soutien apporté aux leaders, à nos processus en matière de recrutement et de perfectionnement professionnel, et à la mise en oeuvre de politiques et de pratiques inclusives. Nos programmes internes portant sur l'écoute et l'apprentissage soutiennent nos employés issus de la diversité et sensibilisent les employés aux questions de diversité, d'équité et d'inclusion.

Notre culture : intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion à notre culture

Pour créer une culture qui valorise et encourage la diversité, l'équité et l'inclusion, il faut prendre des mesures délibérées pour faire évoluer les mentalités, les processus, les pratiques, les systèmes et les politiques.

Les processus de recrutement sans obstacle nous permettent d'avoir accès à des candidats issus de la diversité. Nous formons notre équipe de recrutement, nos gestionnaires et les professionnels du recrutement de tierces parties afin d'assurer des processus de sélection, d'entrevue, d'embauche et d'intégration qui sont équitables pour les talents issus de la diversité. Nous faisons connaître les occasions d'emploi grâce à notre Programme sur les rôles vedettes, un programme mensuel de partage de postes et de recommandations. Le programme fait appel à des partenaires externes et internes pour soutenir nos efforts de recrutement. Parmi les ressources et les outils en ligne qui encouragent les candidatures provenant de la diversité, citons des pages consacrées à la carrière et le carrefour Recrutement inclusif à BMO. Ces ressources sont accessibles à tous les employés, recruteurs, directeurs recruteurs et gestionnaires de BMO. Le recrutement inclusif fait également partie intégrante de notre Programme d'adaptation du milieu de travail, qui permet d'offrir des mesures d'adaptation de bout en bout à tout collègue qui s'identifie comme vivant avec un handicap.

Les occasions d'apprentissage à BMO sont nombreuses et comprennent des programmes de mentorat et d'avancement professionnel pour les employés issus de la diversité, ainsi que des programmes qui aident à la sensibilisation et à la défense de la notion de diversité, d'équité et d'inclusion auprès de tous les employés de BMO. Notre cours *Apprendre de nos différences – Pour tous*, qui a été suivi par plus de 90 % des employés en 2021, est un de nos programmes couronnés de succès. Il met l'accent sur des thèmes essentiels comme l'appartenance, les alliances et les comportements qui favorisent l'inclusion.

BMO reconnaît que ses employés ont des besoins et des responsabilités différents à chacune des étapes de leur vie. Nous avons créé un éventail de politiques favorisant l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Citons par exemple nos politiques en matière de congé de maternité et de congé parental au Canada, et d'autres programmes et initiatives de soutien qui aident les familles à gérer leurs nombreux engagements. Nous offrons également des congés

payés pour raisons de convenance, des congés de soignant, des congés avec protection de l'emploi et des congés de deuil rémunérés. Nous proposons des régimes de travail souples en offrant des modes de travail hybrides, des semaines de travail réduites, des horaires de travail flexibles, des emplois à temps partiel ou encore des emplois partagés. Le Programme de services de garde de dépannage et le Programme de services de dépannage pour adultes et aînés offrent plusieurs jours de congé rémunéré par année.

La santé de nos employés est primordiale, et notre stratégie de bien-être en témoigne. Notre carrefour en ligne *Bien-être à BMO* offre une vaste gamme de ressources pour soutenir la dimension mentale, physique, sociale et financière de la santé des employés. En plus des services offerts par notre principal fournisseur de services de bien-être, Solutions Mieux-être LifeWorks, plusieurs des avantages sociaux que nous offrons et des politiques de congé que nous avons mises en place favorisent aussi la santé mentale. Nos partenariats avec le Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH) et la marche Faites un pas vers les jeunes, en partenariat avec [Jeunesse, l'écoute](#), contribuent également à améliorer la sensibilisation, l'apprentissage et l'accès aux ressources.



Comment nous parvenons à éliminer les obstacles : notre culture, nos leaders et nos employés *suite*



Écouter nos employés nous donne de précieux renseignements en temps réel, que l'on peut exploiter afin de mieux comprendre leurs points de vue et leurs besoins en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

Nos leaders : les principaux influenceurs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

Les leaders jouent un rôle influent pour favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion à BMO en faisant la promotion de notre stratégie *L'inclusion sans obstacles* et en agissant à titre de modèles et d'alliés. BMO associe la rémunération des dirigeants à l'atteinte des objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Darryl White, chef de la direction de BMO, partage régulièrement des messages de commandite percutants sur des sujets liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion et sur notre stratégie *L'inclusion sans obstacles*. De même, Cameron Fowler, chef de la stratégie et des opérations et membre de la haute direction champion de la diversité pour BMO, publie un bulletin trimestriel portant sur des thèmes liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion. Le Comité des leaders sur la diversité, l'équité et l'inclusion est un comité composé de hauts dirigeants de toute la Banque et coprésidé par deux dirigeants nommés par le chef de la direction. Ce comité définit notre orientation en établissant des objectifs concrets, en préconisant des pratiques audacieuses et inclusives, en créant des plans d'action solides, en mesurant nos progrès et en agissant à titre de champions et d'alliés. Tous les trimestres, chaque secteur d'activité fait un rapport aux cadres dirigeants du Comité de performance de BMO au sujet de ses objectifs de représentation, veillant ainsi à ce que notre direction participe activement aux progrès de BMO.

Nos employés

À BMO, l'inclusion est une affaire d'employés, portée par les leaders. De leur participation aux conseils internes sur la diversité, l'équité et l'inclusion à leur engagement au sein de nos GRE, nos collègues agissent activement pour favoriser une culture d'inclusion. Chaque GRE a le mandat d'aider BMO à éliminer les obstacles à l'inclusion et de promouvoir activement la diversité, l'équité et l'inclusion à l'échelle de l'organisation. N'importe quel employé peut se joindre à un GRE et faire partie d'une communauté où les membres sont fortement mobilisés et participent activement à l'établissement d'une culture de travail inclusive à BMO. Ces groupes locaux fournissent de précieux renseignements pour sensibiliser les collègues, et offrent une voie de communication directe avec la direction ainsi que des possibilités de développement professionnel et personnel.

Écouter nos employés nous donne de précieux renseignements en temps réel, que l'on peut exploiter afin de mieux comprendre leurs points de vue et leurs besoins en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. En 2021, nous avons mis en œuvre une nouvelle plateforme d'écoute numérique, et procédé à la refonte et au lancement de sondages sur le recrutement, le départ et l'apprentissage afin de recueillir des commentaires directs sur l'expérience de nos employés en matière de diversité d'équité et d'inclusion. Notre campagne *BMO, j'en fais partie!* comprend un sondage sur la diversité de l'effectif, qui permet aux employés de s'auto-identifier volontairement comme faisant partie d'une certaine communauté. Ces données aident BMO à comprendre la composition de son effectif et à façonner sa stratégie en matière d'inclusion. Nous continuons à faire 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.

Dans le cadre de leurs évaluations annuelles du rendement, BMO évalue les réalisations des employés, y compris leur contribution en milieu de travail à la promotion de la diversité et de l'inclusion. Tout le monde à BMO contribue à créer un milieu de travail inclusif et équitable.

Les progrès de BMO en 2021

Conformément aux exigences réglementaires de BMO au Canada, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (C.44), nous faisons état de nos progrès annuels en matière de représentation équitable des quatre communautés désignées suivantes : les femmes, les personnes de couleur, les Autochtones et les personnes handicapées. Notre rapport présente également de façon détaillée nos stratégies de soutien à la communauté 2SLGBTQ+ et à celle des anciens combattants canadiens

Les femmes

Notre objectif est de maintenir une représentation de 40 à 60 % de femmes dans les postes de haute direction et d'offrir un accès équitable à de tels postes pour toutes les femmes. En 2021, les femmes représentaient 54,5 % de l'effectif de BMO, et nous mettons l'accent sur leur recrutement et leur rétention afin de continuer à atteindre et à maintenir nos objectifs stratégiques.

Nous continuons à publier de nouveaux épisodes de notre série de vidéos *Briseurs de barrières*, qui présentent des entreprises appartenant à des femmes et expliquent les obstacles auxquels font face les femmes entrepreneures, en mettant l'accent sur l'intersectionnalité.

Nos équipes ont connu beaucoup de succès dans le cadre de leurs stratégies et initiatives ciblées visant à soutenir les femmes au moyen d'événements de réseautage, de programmes de mentorat et de partenariats avec des établissements d'enseignement externes. Parmi les programmes destinés aux femmes, citons les programmes améliorés de congé parental et de retour au travail de BMO Marchés des capitaux. BMO est associé à de nombreux programmes et

initiatives externes qui ont pour objectif de soutenir les femmes propriétaires d'entreprise, notamment SheEO, le prix Entrepreneures du Réseau des femmes exécutives et le programme Catalyst. Le chef de la direction de BMO siège au conseil d'administration de Catalyst, Inc. et est un fervent défenseur, au sein de la communauté des affaires, d'une plus grande représentation des femmes dans les postes de haute direction.

Points saillants concernant la représentation des femmes

Groupe professionnel	2020	2021
Femmes – Dans l'ensemble	56,0 %	54,5 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	57,0 %	56,1 %
Supervision	83,3 %	79,8 %
Personnel administratif et de bureau principal	75,1 %	68,0 %

EXEMPLE DE RÉUSSITE | Les cercles de mentorat BA4WM

Le **Programme des Cercles de mentorat** réunit des employés qui ont des expériences et des points de vue diversifiés afin de promouvoir l'apprentissage, la sensibilisation et le dialogue. Les mentors rencontrent des mentorés provenant de différents secteurs de la Banque, issus de divers milieux et qui sont en poste depuis des périodes différentes, une fois par mois et pour une durée de 12 mois.

Voici les commentaires d'une mentorée : « Les Cercles de mentorat m'ont énormément apporté! Ils m'ont aidée à me sentir liée à BMO à l'extérieur de mon équipe. Ils me permettent de connaître des points de vue merveilleux et enrichissants, et me donnent les bases nécessaires pour assumer mes fonctions. Merci d'avoir mis en place ce programme! »

Le nombre de mentors a doublé depuis 2018, et le programme comprend aujourd'hui plus de 235 mentorés et 75 mentors. Les mentors témoignent eux aussi de la réussite du programme : « Ce cercle nous permet d'avoir une vision positive pour l'avenir. Nous y établissons des relations que nous conserverons bien après la fin des rencontres qui nous permettent de tisser des liens. C'est une expérience exceptionnelle en tant que mentor; elle me permet d'apprendre jour après jour. »



Les progrès de BMO en 2021 *suite*



Les personnes de couleur

BMO s'efforce d'éliminer les obstacles pour les personnes de couleur grâce à des efforts de recrutement et de perfectionnement et à des partenariats avec des organisations qui vont dans le même sens.

Il est essentiel de communiquer avec les diverses communautés pour nous assurer de recruter de façon équitable et de constituer un bassin de talents issus de la diversité raciale. Nous organisons et participons à des événements comme des salons de l'emploi et des événements de réseautage et de mentorat, en association avec des partenaires comme le Black Professionals in Technology Network et la Canadian Association of Urban Financial Professionals.

Plusieurs GRE soutiennent le recrutement, la mobilisation et la fidélisation des employés qui s'identifient comme des personnes de couleur, y compris la Coalition des employés asiatiques de BMO, le Réseau professionnel des employés noirs, l'Alliance pour les Latino-Américains et Mosaïque BMO (qui célèbre les communautés multiculturelles).

BMO met en œuvre de nombreuses initiatives pour faire progresser l'inclusion, comme le jumelage de leaders noirs, latino-américains et

autochtones de la relève avec des cadres dirigeants de BMO Gestion de patrimoine dans le cadre du programme phare Parrainage inclusif visant l'équité raciale, du plan d'action pour favoriser l'équité raciale de la Gestion de patrimoine. Au sein des Services bancaires Particuliers et entreprises, nous organisons des caucus en succursale pour informer les employés sur les préjugés inconscients et l'intolérance.

Points saillants concernant la représentation des personnes de couleur

Groupe professionnel	2020	2021
Minorités – Dans l'ensemble	41,0 %	41,9 %
Directeurs principaux	18,0 %	20,3 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	38,8 %	40,3 %
Professionnels	46,3 %	46,8 %

EXEMPLE DE RÉUSSITE | Le Programme d'avancement professionnel et de coaching plan

En septembre 2021, BMO a lancé **Plan**, un programme ciblé de coaching professionnel pour les leaders noirs de la relève qui se trouvent en milieu de carrière et qui présentent un potentiel élevé pour occuper des postes de haute direction et constituer un bassin de futurs leaders. Chacun des 40 participants de la cohorte initiale a reçu du coaching individuel de la part d'un conseiller en gestion des talents ou d'un coach de carrière, pour les aider à créer et à mettre en œuvre un plan d'avancement professionnel en vue d'une promotion ou d'une mutation latérale, et à mieux se positionner pour leur avancement professionnel.

Le programme vise à favoriser le développement d'une attitude de dirigeant, à comprendre les compétences en leadership à BMO et à créer un profil de compétences convaincant. Les participants obtiennent les ressources et le soutien dont ils ont besoin pour faire progresser leur carrière à BMO. Le programme Plan a reçu une réponse extrêmement positive de la part des participants, des directeurs recruteurs et des dirigeants champions.

La réconciliation
commence par
l'apprentissage.



Les progrès de BMO en 2021 *suite*

Les personnes handicapées

BMO continue de prendre des mesures pour améliorer la représentation des personnes handicapées au sein de notre organisation, en communiquant avec les leaders pour éliminer les préjugés et les obstacles et en encourageant les personnes handicapées à s'auto-identifier dans le cadre de notre sondage *BMO, j'en fais partie!* Nous soutenons activement le Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées et la Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité, afin d'accroître la sensibilisation à cette cause.

Nous formons nos recruteurs sur l'adaptation du milieu de travail et les besoins en matière d'accessibilité pour les personnes handicapées. Nous collaborons avec des organismes communautaires et provinciaux d'aide à l'emploi pour jumeler les chercheurs d'emploi aux offres disponibles. Parmi nos partenaires externes, citons The Bennet Edge et l'Ontario Disability Employment Network (Réseau ontarien pour l'emploi des personnes handicapées), Prêts, disponibles et capables (PDC), qui a pour objectif de réduire les obstacles pour les personnes atteintes d'une déficience intellectuelle et d'un trouble du spectre de l'autisme, ou encore le Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT). Ces organisations proposent à leurs candidats des ateliers portant sur les techniques d'entrevues et la préparation à l'emploi, ce qui se traduit ensuite par des recommandations pour divers emplois au sein de BMO.

Nous avons mis en place des possibilités de travail « entièrement à distance » afin de favoriser une approche plus souple en matière d'adaptation du milieu de travail, et nos espaces rénovés et uniques en leur genre respectent et surpassent les normes d'accessibilité du gouvernement.

Diversité à BMO est notre GRE qui soutient les personnes vivant avec des handicaps visibles et invisibles. Il offre des possibilités de mobilisation, de formation, de réseautage et d'avancement professionnel à ses membres et à l'ensemble de la communauté des employés.



EXEMPLE DE RÉUSSITE | Faciliter l'accès aux services bancaires grâce aux services d'interprétation virtuels en langue des signes

BMO fait appel à Canadian Hearing Services Inc. (CHS) pour offrir des services d'interprétation virtuels en langue des signes, afin de favoriser une communication plus précise entre les personnes qui entendent bien et celles qui sont sourdes ou malentendantes. Les services d'interprétation virtuels en langue des signes seront offerts dans toutes nos succursales au Canada dans le cadre de notre partenariat avec CHS, qui permet aux particuliers de prendre rendez-vous pour obtenir les services d'un interprète par vidéo.



Points saillants concernant la représentation des personnes handicapées

Groupe professionnel	2020	2021
Personnes handicapées – Dans l'ensemble	5,0 %	4,0 %
Gestionnaires	5,9 %	4,9 %
Supervision	5,6 %	4,6 %
Personnel administratif et de bureau principal	5,8 %	3,3 %

Les progrès de BMO en 2021 *suite*

Les communautés 2SLGBTQ+

BMO maintient son engagement envers la communauté bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre et queer (2SLGBTQ+) en tant que fervent partisan du mouvement de la Fierté depuis plus de 20 ans. En 2021, nous avons ajouté une nouvelle question sur la communauté 2SLGBTQ+ dans notre sondage *BMO, j'en fais partie!*, qui permet à nos collègues de s'auto-identifier d'une manière mieux adaptée à leur expérience.

En tant que champion de l'inclusion, BMO célèbre la Fierté en milieu de travail par l'intermédiaire de son GRE Fierté BMO, qui compte 2 300 employés au Canada et aux États-Unis. Ce GRE a pour objectif de sensibiliser les gens, de favoriser les occasions de croissance personnelle et professionnelle, et de promouvoir un environnement équitable et inclusif pour tous.

En janvier 2021, BMO a obtenu une note de 100 % à 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 encourage les employés à utiliser leurs pronoms dans leurs signatures de courriel, dans tous les circuits de communication internes et externes. BMO Harris Bank a éliminé les obstacles en étendant aux États-Unis la fonction True Name^{MC} de MasterCard, invitant ainsi les clients transgenres et non binaires à 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.



BMO soutient de nombreuses organisations au Canada et aux États-Unis au moyen de commandites et de dons, comme la course Pride and Remembrance Run, le centre The 519, la Fondation canadienne de recherche sur le sida, la Maison du Parc, le centre Center on Halsted, le défilé de la Fierté de Chicago et l'AIDS Foundation of Chicago.

EXEMPLE DE RÉUSSITE | Montrer la voie avec l'Indice LGBT des entreprises canadiennes

En janvier 2021, BMO a obtenu une note de 100 % à 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 membres de la communauté LGBT. L'indice, qui est un important indice de référence, 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», explique Alexis Klein, conseiller, Communications et culture, Gestion globale des risques et du portefeuille et fondateur de l'Indice LGBT des entreprises canadiennes. «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.»



Les progrès de BMO en 2021 *suite*



Les anciens combattants

BMO est fier d'être la banque officielle de la communauté de la Défense canadienne depuis 2008. Nous soutenons le personnel permanent des Forces, les réservistes, les recrues, les familles des militaires, les anciens combattants et les retraités des Forces armées. Nous soutenons également les employés civils du ministère de la Défense nationale, du Personnel des fonds non publics, de la GRC et de la Garde côtière canadienne. Le Programme de services bancaires pour la communauté de la Défense canadienne (SBCDC) offre des produits et des services conçus expressément pour répondre aux besoins de la communauté de la Défense. Comme la carte Mastercard BMO Appuyons nos troupes, dont une partie de chaque transaction est versée à Appuyons nos troupes, l'œuvre de bienfaisance officielle des Forces armées canadiennes. BMO a également mis en place plusieurs programmes pour recruter, perfectionner et fidéliser les anciens combattants et les membres de leur famille.

Le Conseil consultatif des vétérans de BMO est notre GRE dédié à nos militaires en service et à leur famille.

Le Conseil consultatif des vétérans de BMO est notre GRE dédié à nos militaires en service et à leur famille.

EXEMPLE DE RÉUSSITE | La conjointe d'un militaire se sent appuyée par BMO

Wendy Switzer est directrice de succursale (Services aux particuliers) à la succursale BMO de Trenton, et conjointe d'un militaire. Elle ne tarit pas d'éloges envers l'investissement fait par BMO dans son avancement professionnel, au moyen de formations continues, de coaching en leadership et de cours de formation à L'Académie BMO. Grâce à cela, Wendy a rapidement progressé au sein de BMO, et elle a été promue au poste de directrice adjointe moins de quatre mois après son embauche, et à celui de directrice de succursale moins de trois ans plus tard.

Wendy est également convaincue que BMO l'aiderait, elle et sa famille, à trouver un poste dans une autre région si son conjoint était affecté ailleurs. Wendy résume ainsi les choses : « Je sais que je peux compter sur mes pairs et mon équipe, que ce soit dans les activités de tous les jours ou pendant les déploiements. »

Ressources

Liens vers les ressources et l'information sur le contenu de BMO

- [Wicihitowin, le Rapport sur les partenariats et les progrès en matière autochtone de BMO pour 2022](#)
- [Rapport de durabilité et Déclaration annuelle 2021](#)
- [Rapport annuel 2021 de l'ombudsman de BMO](#)
- [Rapport annuel aux actionnaires 2021](#)

