



Rapport narratif 2006 sur l'équité en matière d'emploi

Rapport narratif 2006 sur l'équité en matière d'emploi BMO Groupe financier (BMO)

Vue d'ensemble

Fondé en 1817 sous le nom de Banque de Montréal, BMO Groupe financier (TSX, NYSE : BMO) est une entreprise de services financiers hautement diversifiés. Fort d'un actif total de 320 milliards de dollars au 31 octobre 2006 et d'un effectif de plus de 35 000 employés (dont 24 836 employés permanents sous réglementation fédérale), BMO offre une vaste gamme de produits et de solutions dans les domaines des services bancaires de détail, de la gestion de patrimoine et des services d'investissement.

Nous servons nos clients canadiens par l'intermédiaire de BMO Banque de Montréal, notre société de services bancaires aux particuliers et aux entreprises, et de BMO Nesbitt Burns, une des plus importantes sociétés de placement à service complet et de gestion de patrimoine du Canada.

Le 4 décembre 2006, BMO Banque de Montréal a fait l'acquisition de bcpbank Canada, banque de l'annexe II et filiale en propriété exclusive de Millennium bcp of Lisbon, Portugal. bcpbank Canada est désormais une filiale en propriété exclusive de BMO Banque de Montréal. Lorsqu'ils se sont joints à BMO, les 101 employés composant l'effectif de bcp ont reçu un sondage auprès des employés et sont présentés, comme il se doit, comme de nouveaux employés dans le rapport de BMO pour 2006.

De plus, 404 employés des Opérations – Produits ont été mutés à BMO depuis notre filiale sous réglementation provinciale BMO Nesbitt Burns en date du 1^{er} mars 2006. Ces employés de Nesbitt Burns sont pris en compte dans le processus de sondage auprès des employés depuis novembre 2006. Comme il se doit, ces employés sont présentés comme de nouveaux employés dans le rapport de BMO pour 2006.

Créer et maintenir un effectif hétérogène et un milieu de travail équitable et favorable demeure un objectif hautement prioritaire à BMO Groupe financier. La diversité et l'équité en milieu de travail font à ce point partie intégrante de notre organisation qu'elles sont clairement reflétées dans nos valeurs d'entreprise. Élaborées par le Comité directeur du président du conseil, nos valeurs d'entreprise sont les suivantes :

Nous tirons notre force de la diversité de notre personnel et de nos secteurs d'activité.

Nous préconisons le respect mutuel et encourageons tout le monde à exprimer son opinion.

Ces valeurs constituant les convictions fondamentales de BMO, le fait que la « diversité » et le « respect » y soient explicitement mentionnés est significatif. Ces valeurs représentent, en effet, notre engagement collectif envers nos collègues, nos clients, nos actionnaires et les collectivités dont nous faisons partie.

Analyse quantitative

Les précisions suivantes aideront le lecteur à interpréter le présent rapport.

Application de la CNP

Aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, nous sommes tenus de ventiler les données en utilisant les codes de profession prévus par la Classification nationale des professions (CNP). Or, dans la version actuelle de la CNP, il n'y a pas de description de poste qui décrive adéquatement les compétences et l'expertise exigées de la plupart des employés de BMO qui sont en contact direct avec la clientèle, ni les responsabilités qu'ils doivent assumer. Comme il n'y a pas de catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME) valable pour les employés qui occupent ce type de postes, nous avons décidé de les classer dans la CPEME « personnel administratif et de bureau principal », qui n'est pas du tout représentative de leur rôle. Une proposition visant à régler cette question et à apporter des modifications à la CNP a, par ailleurs, été acheminée à Développement des ressources humaines Canada par l'entremise de l'Association des banquiers canadiens en 2000.

Évolution statistique¹

Femmes

Le pourcentage de représentation demeure solide à tous les échelons des « cadres supérieurs ». (Aucun écart n'a été noté durant le processus de vérification.) En 2006, le taux de représentation des femmes au sein de l'équipe des « cadres supérieurs » de BMO en poste au Canada s'est établi à 33 % – ce qui représente un progrès important par rapport à 1991, où les femmes ne représentaient que 9 % des hauts dirigeants.²

Les données sur les promotions viennent confirmer cet avancement des femmes à BMO. Les taux de promotion des femmes dans les CPEME « cadres intermédiaires et autres administrateurs » et « professionnels » restent supérieurs à leur taux de représentation à ces niveaux (voir le tableau 1).

¹ Les variations dans la population des employés qui ne se reflètent pas dans la Formule 4 et la Formule 6 résultent principalement de mouvements d'entrée et de sortie relatifs à des CPEME et de variations dans le statut d'emploi. Des renseignements supplémentaires sont fournis dans les documents accompagnant la Formule 1.

² En 1991 BMO a divulgué son rapport aux employés sur Le groupe de travail sur l'avancement des femmes à la Banque.

Tableau 1 Comparaison des taux de représentation et de promotion des femmes dans les catégories « cadres intermédiaires et autres administrateurs » et « professionnels » par rapport à l'effectif total		
CPEME	Taux de représentation	Taux de promotion
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	47 %	57 %
Professionnels	53 %	59 %

Minorités visibles

Les membres des minorités visibles continuent d'être bien représentés au sein de l'effectif de BMO, comme le montre l'augmentation constante du taux de représentation, qui est de 24 % en 2006. Le taux de représentation des membres des minorités visibles s'est accru de 16 %, alors que l'effectif total de BMO n'augmentait que de 7 %.

Dans la catégorie « cadres intermédiaires et autres administrateurs », le taux de représentation des membres des minorités visibles a augmenté de 17 %, ce qui réduit l'écart observé dans le processus de vérification de 2003. Le taux de recrutement des minorités visibles dans la catégorie « cadres intermédiaires et autres administrateurs » a continué d'augmenter de façon constante, pour atteindre 24 %, en hausse par rapport à 18 % en 2003. Des données d'embauche supplémentaires confirment l'efficacité des efforts déployés pour corriger l'écart observé dans la catégorie « cadres intermédiaires et autres administrateurs » durant le processus de vérification (voir tableau 2).

Tableau 2 Taux de recrutement et de représentation des membres des minorités visibles dans la catégorie « cadres intermédiaires et autres administrateurs » par rapport à l'effectif total				
CPEME	Taux de recrutement global	Taux de recrutement des membres des minorités visibles	Effectif total	Taux de représentation des membres des minorités visibles
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	39 % en haut	59 % en haut	6 % en haut	15 % en haut

L'avancement des membres des minorités visibles est aussi marqué dans la catégorie « professionnels » – le taux de représentation poursuivant son augmentation constante jusqu'à 30 % en 2006, comparativement à 25 % en 2003. En 2006, dans la catégorie

« professionnels », l'effectif des minorités visibles a augmenté de 22 % contre 13 % pour la population de cette catégorie dans l'effectif total de BMO.

L'écart observé dans la catégorie « personnel de bureau » de la CPEME durant le processus de vérification a été comblé en 2004, alors que le taux de représentation a atteint 20 %. Il est passé à 21 % en 2006. Le taux de recrutement des minorités visibles dans la catégorie « personnel de bureau » a continué d'augmenter pour atteindre 21 %, en hausse par rapport à 17 % en 2004. Le nombre de membres des minorités visibles embauchés dans la catégorie « personnel de bureau » de la CPEME a grimpé de 37 %, alors que le nombre d'employés embauchés dans l'effectif total de BMO dans cette même catégorie a augmenté de 17 %.

Autochtones

En 2006, le taux de représentation global des autochtones a augmenté, passant de 1,2 % à 1,3 %. (Aucun écart n'a été noté durant le processus de vérification.) La représentation des autochtones s'est cependant accrue aux postes de « professionnels » et de « personnel de bureau », avec de plus haut taux de représentation et d'embauche que ceux de ces CPEME pour l'effectif total de BMO (voir tableau 3).

Tableau 3 Taux de recrutement et de représentation des autochtones dans les catégories « professionnels » et « personnel de bureau » par rapport à l'effectif total				
CPEME	Taux de recrutement global	Taux de recrutement des autochtones	Effectif total	Taux de représentation des autochtones
Professionnels	36 % en haut	225 % en haut	13 % en haut	27 % en haut
Personnel de bureau	17 % en haut	46 % en haut	1% en bas	11 % en haut

De plus, les autochtones continuent d'être bien représentés aussi dans les postes faisant partie des classes salariales supérieures. En 2006, 32 % des autochtones travaillant à BMO ont touché une rémunération annuelle supérieure à 50 000 \$, comparativement à 30 % en 2004, à 19,5 % en 2000 et à 6,6 % en 1996.

Le taux de cessation de fonctions des autochtones est demeuré inférieur à 2 % pour une sixième année, se maintenant à 1,3 % comme en 2005, ce qui demeure tout de même un niveau bien inférieur aux taux de 2,7 % en 2000 et de 3,1 %, en 1999.

Personnes handicapées

Le taux de représentation des personnes handicapées a diminué, passant à 2,6 % en 2006. Comme nous l'avons mentionné l'an dernier, 2004 a marqué la transition vers l'impartition de certains processus de recrutement de BMO. Les courbes d'apprentissage sont une partie inhérente de tout changement organisationnel de cette envergure.

L'engagement de BMO à l'égard du recrutement de personnes handicapées a amené notre partenaire recruteur à engager un responsable de la diversité en mars 2005 et à faire appel au soutien d'un recruteur spécialisé supplémentaire en novembre. En 2006, le nombre de

personnes handicapées embauchées s'est élevé à 67, soit le plus haut total depuis 2000. Cela constitue en outre une augmentation de 40 % par rapport à 2005, tandis que le nombre d'employés embauchés dans l'effectif total de BMO au cours de la même période a crû de 36%.

Une tendance positive se dégage aussi du côté des cessations d'emploi. En effet, chez les personnes handicapées, le taux de cessation d'emploi a été inférieur à celui de l'effectif total de BMO. Le phénomène a également été observé dans les catégories « personnel administratif et de bureau principal » et « personnel de bureau » durant le processus de vérification (voir tableau 4).

Tableau 4 Taux de cessation d'emploi des personnes handicapées dans les catégories « personnel administratif et de bureau principal » et « personnel de bureau » par rapport à l'effectif total		
CPEME	Taux de cessation d'emploi global	Taux de cessation d'emploi des personnes handicapées
Personnel administratif et de bureau principal	7 % en haut	0 % en haut
Personnel de bureau	,1 % en haut	19 % en bas

Au cours de l'année visée par le rapport de 2004, une édition révisée de la CNP, la Classification nationale des professions CNP 2001, a été mise en œuvre. Cette édition introduit un niveau technique pour les postes liés à la technologie de l'information qui font partie de la catégorie « personnel semi-professionnel et technique » de la CPEME. Par suite du reclassement des postes conformément à la nouvelle CNP, c'est dans la catégorie « personnel semi-professionnel et technique » que le taux de représentation des personnes handicapées est le plus élevé, soit 3,9 %. En 2006, cette catégorie est restée celle qui présentait le plus haut taux de représentation des personnes handicapées, qui a encore augmenté pour s'établir à 4,0 %.

En 2006, 49 % des employés handicapés ont continué de toucher une rémunération annuelle supérieure à 50 000 \$, contre 46 % de l'effectif total de BMO.

Planification et responsabilité

C'est dans sa Stratégie de développement de 1989 que BMO a articulé pour la première fois son engagement de créer et de maintenir un effectif hétérogène et un milieu de travail accueillant et favorable. Il a ensuite étayé et précisé cet engagement en créant, de 1991 à 1995, quatre groupes de travail chargés de déterminer à quels obstacles les groupes désignés étaient confrontés.

Pour assurer une progression continue, le leadership assuré par la haute direction est soutenu par une imposante infrastructure, comprenant l'établissement d'objectifs, le suivi et l'évaluation. Au moyen d'une série de rapports de gestion trimestriels en ligne, le chef de la direction et tous les membres de la haute direction de BMO sont en mesure de suivre les progrès réalisés par rapport à ces objectifs sur une base trimestrielle. Les

dirigeants, y compris ceux qui gèrent des secteurs d'activité régis par les provinces, sont responsables de l'atteinte de ces objectifs, dont on tient compte dans leur évaluation annuelle de rendement. Le groupe d'entreprise Technologie et solutions maintient un système de pointage rigoureux portant sur trois critères d'évaluation de la diversité qui permet de produire un facteur de performance servant à pondérer la rémunération des hauts dirigeants.

En 2006, nous avons commencé à jeter les bases d'un processus de déclaration amélioré visant à assurer l'intégration continue des résultats en matière de diversité au quadrant du capital humain de l'Outil de suivi du rendement, de manière que la direction puisse aussi contrôler l'atteinte des résultats en matière de diversité quand elle fait le suivi du rendement financier global. Le fait d'intégrer la diversité à l'Outil de suivi du rendement met davantage en évidence l'obligation de rendre compte en matière de diversité, ce qui permet à la direction de planifier des objectifs de diversité et d'en faire le suivi, comme elle le fait pour les objectifs financiers.

Soulignons ainsi qu'en 2006, le président du Conseil du chef de la direction sur l'égalité en milieu de travail et la première vice-présidente des Ressources humaines ont adressé des communications à tous les employés au sujet de l'engagement de BMO à l'égard de la diversité et de la responsabilité stratégique qui en découlait. Les employés ont été informés que la diversité fera partie des indicateurs de rendement clés pour les dirigeants, en 2007. Dans ces communications, il a été clairement indiqué que l'obligation de s'assurer que les décisions d'emploi se traduisent par un effectif plus diversifié constitue désormais une responsabilité clé des gestionnaires et des dirigeants. Enfin, les employés ont appris que la responsabilité en matière de diversité a été confiée à la première vice-présidente, Gestion des compétences et diversité. BMO veut ainsi s'assurer que la diversité est prise en compte dans tous les processus qui mènent aux décisions d'emploi.

Recensement qualitatif

Programmes d'approche et de recrutement

BMO Groupe financier continue d'investir dans les initiatives stratégiques destinées à favoriser le recrutement de candidats issus de chacun des groupes désignés.

Chacun de ces programmes vise à sensibiliser les groupes désignés aux carrières qui s'offrent à eux non seulement dans les secteurs traditionnels, mais aussi dans tous les secteurs des services financiers, et à mieux faire connaître BMO au sein de collectivités particulières.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, BMO fait appel à un recruteur spécialisé dans les questions de diversité pour assurer une approche centrée sur les candidats issus des groupes désignés. Il défend la candidature de postulants qualifiés et veille à la communication cohérente entre toutes les parties durant tout le processus de recrutement. Les postulants et les directeurs recruteurs reçoivent également un encadrement et du soutien supplémentaires en prévision des entrevues.

De plus, le recruteur spécialisé dans les questions de diversité assure l'approche auprès d'agences locales desservant des communautés diversifiées. Les candidats sont ainsi informés de toutes les étapes du processus de demande d'emploi, de la préparation d'un curriculum vitae, du processus d'entrevue et de développement des compétences générales dans le cadre de présentations ressemblant à un cours théorique. Cette méthode s'est révélée efficace pour les collectivités autochtones, notamment les présentations dans les réserves, ainsi qu'auprès des associations étudiantes autochtones. On songe par exemple à la séance d'information à l'intention des étudiants autochtones donnée à l'Université York, au salon de l'emploi destiné aux femmes autochtones de Minwaashin ainsi qu'à la séance d'information à l'intention des autochtones de Brantford. La méthode a aussi prouvé son efficacité dans les conférences et ateliers destinés aux étudiants handicapés, par exemple aux conférences de l'Association nationale des étudiant-e-s handicapé-e-s au niveau postsecondaire (NEADS) et de l'Institut national canadien pour les aveugles (INCA). En 2006, le recruteur spécialisé dans les questions de diversité a participé à 36 événements externes, notamment des activités d'approche visant les néo-Canadiens et les professionnels formés à l'étranger.

Ces présentations permettent l'établissement de relations entre les services de recrutement de BMO et les agences locales comme Accessible Community Counseling and Employment Services (ACCES), le Centre juif d'information et de l'emploi (JVS), le Conseil Canadien de Réadaptation et du Travail (CCRT) et le Centre de toxicomanie et de santé mentale (CTSM). Ces organismes s'allient avec BMO pour recruter des personnes handicapées et les aider à surmonter les obstacles à l'emploi.

Dans les démarches qu'il mène auprès des jeunes, BMO insiste notamment sur l'importance de poursuivre et de terminer ses études. C'est pourquoi il offre du soutien en éducation, car c'est selon lui la clé pour aider les membres des groupes désignés à accéder au marché de l'emploi.

En 2006, le conseil consultatif sur la diversité de BMO Marchés des capitaux a lancé un programme appelé « Action-Éducation » conçu pour aider les membres de tous les groupes désignés à mener des études et à trouver des emplois. Le mercredi 17 mai 2006, 1,6 million de dollars canadiens ont été recueillis en Amérique du Nord. Cette somme a été remise à des organismes qui soutiennent l'éducation des membres des groupes désignés – une moitié allant à des organismes caritatifs canadiens et l'autre, à des organismes américains. Au Canada, les fonds ont été répartis entre quatre organismes : La Fondation canadienne des bourses de mérite (FCBM), l'Association nationale des étudiant-e-s handicapé-e-s au niveau postsecondaire (NEADS), le programme Pathways to Education et la Fondation pour l'avancement des jeunes autochtones (FAJA).

La FCBM a utilisé les fonds reçus pour accorder des bourses à des femmes dans trois provinces : au Québec (à Rouyn-Noranda), en Ontario (à Pickering) et en Alberta (à Edmonton).

NEADS a utilisé les fonds reçus pour soutenir trois initiatives clés, dont des ateliers de stratégie de recherche d'emploi. Ces ateliers ont été présentés par BMO Marchés des

capitaux dans tout le Canada, afin de soutenir les étudiants handicapés pour la transition de l'école au travail. Comme l'accessibilité était une priorité dans la planification de ces événements, des fonds ont été rendus disponibles pour les besoins spéciaux : accompagnateurs, animaux de compagnie, documents en formats modifiés et indemnités de voyage. En 2006, des ateliers de stratégie de recherche d'emploi ont été organisés à Victoria, en Colombie-Britannique, à Montréal et à Halifax, en Nouvelle-Écosse. Les commentaires reçus sur ces ateliers confirment qu'ils ont eu des effets très positifs pour des personnes handicapées talentueuses et prêtes à l'emploi. Dans ces ateliers interactifs auxquels participent des conférenciers invités, on met surtout l'accent sur les enjeux liés à la transition vers le marché de l'emploi, et notamment sur la préparation au marché du travail, les informations à fournir, la rédaction d'un curriculum vitae, la recherche d'emploi, la négociation des aménagements en milieu de travail, la promotion de ses compétences et les occasions de mentorat qui s'offrent aux étudiants et aux employeurs. Tous les ateliers sont entièrement accessibles, et l'atelier de Montréal a bénéficié d'interprètes en langage ASL et en LSQ. En moyenne, environ 70 participants ont pris part à ces ateliers, et de cinq à six conférenciers ont été invités à chacun d'eux. Les divers handicaps sont pris en compte dans ces ateliers. Il est prévu de tenir d'autres ateliers du genre à Winnipeg et à St. John's, à Terre-Neuve-et-Labrador.

Les fonds ont aussi été utilisés pour soutenir la conférence du 20^e anniversaire de NEADS, qui s'est tenue à Ottawa en novembre 2006. Les partenaires recruteurs de BMO ont prêté main-forte aux cadres de BMO lors de cette conférence en menant, auprès des 150 délégués, des consultations de préparation à l'emploi, des consultations individuelles sur la rédaction du curriculum vitae, des entrevues en temps réel et des activités d'assistance professionnelle préalable à l'emploi.

De plus, NEADS a apporté plusieurs améliorations à NOWS, son babillard d'offres d'emploi sur Internet, pour mettre en contact davantage d'employeurs et de personnes handicapées de partout au Canada, de manière que plus de démarches de recherche d'emploi soient fructueuses.

Par ailleurs, BMO a annoncé, en mai 2006, qu'elle mettait sur pied un nouveau programme de bourses d'études en collaboration avec NEADS. Quatre bourses d'études de 3 000 \$ seront octroyées, au cours des trois prochaines années, pour permettre à des personnes handicapées d'avoir pleinement accès aux études postsecondaires. Ces bourses de frais de scolarité seront offertes à des candidats admis à un programme universitaire de premier cycle, de second cycle ou à finalité professionnelle, ou à un programme collégial. Les groupes d'affinité internes de BMO, qui servent de catalyseurs du changement en milieu de travail, ont aussi inspiré la création d'un prix unique pour les groupes universitaires qui défendent les droits des étudiants handicapés. Le prix Action-Éducation / NEADS sera décerné à un groupe d'étudiants qui prennent des initiatives pour mettre au jour et régler des problèmes d'accessibilité sur le campus. Le montant de ce prix et ses titulaires seront choisis chaque année par un comité composé de membres de NEADS et d'employés de BMO siégeant au conseil consultatif sur la diversité de BMO Marchés des capitaux.

Pour BMO, le parrainage de NEADS par l'entremise du programme Action-Éducation de BMO Marchés des capitaux constitue une alliance stratégique. Jusqu'à maintenant, plus de 750 étudiants handicapés ont bénéficié de ce programme sous formes de bourses, de programme de mentorat et d'ateliers de stratégie de recherche d'emploi.

Le troisième partenaire du programme Action-Éducation est Pathways to Education, présent dans la Regent Park Community de Toronto, plus ancien et plus vaste projet de logement social au Canada. Ces fonds servent à offrir :

- du soutien pédagogique – quatre soirées de tutorat par semaine dans la collectivité;
- du soutien financier : billets de la TTC gagnés par la présence aux cours, plus une bourse de 4 000 \$ pour l'inscription ou les frais de scolarité postsecondaire;
- du soutien social – mentorat de groupe et mentorat spécialisé ou d'orientation professionnelle;
- l'aide d'intervenants – travailleurs de soutien aux étudiants et aux parents qui assurent le lien entre la collectivité, les parents, les étudiants, les écoles et le programme.

Le dernier partenaire, la Fondation pour l'avancement des jeunes autochtones (FAJA), a utilisé les fonds du programme Action-Éducation pour accorder 32 bourses à des étudiants inscrits à des programmes postsecondaires. Des employés de BMO, dont des membres du Cercle du partage des autochtones, participent au processus de sélection pour l'octroi des bourses. BMO Groupe financier considère qu'il faut sensibiliser les jeunes autochtones dès les années du secondaire aux perspectives de carrière dans le secteur des services financiers. C'est pourquoi, outre les bourses mentionnées précédemment, BMO offre chaque année 22 bourses à des étudiants d'écoles secondaires autochtones. BMO estime en effet que pour être un employeur qui connaît du succès auprès des autochtones, il doit participer activement à l'avancement des jeunes autochtones. BMO est actuellement le plus important parrain financier de la jeunesse autochtone, par l'entremise de la FAJA et du Conseil canadien pour le commerce autochtone.

BMO a également choisi de travailler en partenariat avec les collectivités autochtones en les invitant à accorder des bourses à des candidats locaux de leur choix. C'est en ce sens que BMO a créé une bourse pour les jeunes Inuit de Makkovik (Labrador) en 2006. La bourse de 7 500 \$ est attribuée en fonction des résultats scolaires. BMO Groupe financier en est à la troisième année d'un programme de soutien financier de cinq ans destiné aux Mohawks d'Akwesasne consistant en bourses d'études de 5 000 \$ pouvant être décernées pour des études postsecondaires aux personnes choisies par les membres de la collectivité. BMO a offert une bourse unique en l'honneur de la bande Six Nations de Grand River, soit la bourse d'études postsecondaires de Grand River, de 1 000 \$, qui a été utilisée par le bureau des études postsecondaires de Grand River pour aider une personne de la localité. Enfin, pour souligner l'ouverture de la première succursale chez les Betsiamites du Québec, BMO a offert en 2006 une bourse unique de 2 500 \$ que la collectivité pourra utiliser à sa discrétion pour appuyer des études postsecondaires.

BMO continue de collaborer avec ses pairs des autres institutions financières et ses partenaires au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien afin de créer des liens durables entre le secteur des services financiers et les collectivités autochtones en vue d'encourager leurs membres à faire carrière dans les services financiers. Nous maintenons le dialogue avec le Grand River Employment and Training Centre (GREAT) pour savoir comment BMO peut mieux répondre aux besoins des employés autochtones et quels sont les meilleurs candidats pour un emploi dans les services financiers.

BMO a maintenu son soutien au College Guide des Premières Nations, publication unique s'adressant aux jeunes autochtones inscrits dans les collèges et les universités de tout le Canada, les invitant à envisager une carrière dans le secteur des services financiers et des placements.

BMO a établi et entretient des relations suivies avec plusieurs établissements postsecondaires. Il est notamment un commanditaire-fondateur du programme de MBA pour les autochtones de l'Université de la Saskatchewan, qui met l'accent sur le développement économique et l'expansion des entreprises autochtones.

Conscient des répercussions positives que l'accès aux services bancaires peut avoir sur l'économie locale, BMO a ouvert 11 succursales à service complet et quatre comptoirs de services bancaires à la collectivité dans les collectivités autochtones. Dix de ces succursales sont situées sur les territoires des Premières Nations, et la plupart du personnel est autochtone. Non seulement ces installations reflètent-elles l'importance que BMO accorde aux relations d'affaires avec les autochtones, mais elles offrent aussi de nouvelles possibilités d'emploi aux membres de ces collectivités.

BMO participe en outre aux activités d'approche auprès des personnes handicapées en qualité de membre actif du conseil consultatif des gens d'affaires de Strategic Employment Solutions (SES). Ce conseil, qui est formé de représentants de grandes sociétés, d'organismes communautaires, de tous les paliers de gouvernement et de personnes handicapées, a pour but d'éliminer les obstacles à l'emploi des personnes handicapées et d'établir et de partager les meilleures pratiques dans ce domaine.

Compte tenu de son taux de représentation actuel des personnes handicapées, BMO s'est engagé dans la recherche d'un partenaire communautaire qui pourrait collaborer avec notre partenaire recruteur pour examiner des stratégies de recrutement des personnes handicapées propres à chaque secteur d'activité. Ces discussions portent par exemple sur l'identification des secteurs de l'organisation qui organisent périodiquement des séances de recrutement, de manière à intégrer à ces séances des occasions d'emploi s'adressant expressément aux personnes handicapées.

Pour manifester clairement son engagement à l'égard des personnes handicapées, BMO, de concert avec les membres de ses groupes d'affinité, a commandité le dîner du Temple de la renommée Terry Fox ainsi que le dîner de remise des prix Great Valentine Gala. Step Ahead, Groupe d'affinité de BMO regroupant des employés ayant une déficience

physique, a aidé à coordonner la participation de BMO à l'événement People in Motion, plus grande exposition annuelle de produits et services à l'intention des personnes handicapées au Canada.

Les membres du Groupe d'affinité représentant les personnes sourdes et malentendantes ont encore une fois pris l'initiative d'amener BMO à participer à Mayfest, célébration de la culture des sourds, organisée par l'Ontario Association of the Deaf. À la table de BMO, il y avait plusieurs interprètes en langage ASL pour faciliter les communications entre tous les participants. Plusieurs employés de BMO ayant appris le langage ASL dans le cadre de cours offerts par le groupe d'affinité ont aussi participé à l'événement. Pendant le Mayfest, des démonstrations de technologies d'adaptation telles que les appareils ATS et les téléavertisseurs RIM utilisés pour adapter le milieu de travail aux personnes sourdes et malentendantes et leur faciliter la tâche sont données tout au long de la journée. Beaucoup d'étudiants assistent au Mayfest, et les démonstrations de l'utilisation de ces outils d'adaptation est un des moyens d'approche clés que prend le groupe d'affinité de BMO représentant les personnes sourdes et malentendantes.

Au sein du Groupe financier BMO, l'investissement dans la communauté dépasse le simple soutien financier; nous sommes également prêts à mettre à contribution notre actif le plus précieux : l'élément humain. Des employés de BMO dévoués, dont les membres de nos conseils sur la diversité et de nos groupes d'affinité, s'engagent personnellement dans des activités d'approche dans leur collectivité, à titre de bénévoles ou de membres de comité. BMO a agi de nouveau comme commanditaire principal de la course Pride and Remembrance en juin 2006, et 30 membres du groupe d'affinité des GLBT et de conseils sur la diversité locaux ont donné de leur temps en qualité de participants ou d'organiseurs. De même, BMO a de nouveau été le commanditaire principal du gala Fashion Cares, la plus importante activité de financement canadienne venant en aide au AIDS Committee of Toronto (ACT), et plus de 250 employés ont travaillé bénévolement à la tenue de cet événement. BMO continue d'offrir conseils et soutien dans le cadre du programme Employment Action Now de l'ACT, qui aide les personnes qui vivent avec le virus HIV ou le sida, une invalidité chronique touchant des membres de tous les groupes désignés, à trouver de l'emploi ou à réintégrer le marché du travail.

Les employés ont continué de jouer un rôle déterminant dans le cadre du programme *Diversité en action* de Jeunes entreprises. Ce programme d'une journée est offert aux élèves du début du secondaire de la grande région de Toronto et comprend cinq modules, soit la diversité en matière de sexe, d'âge, d'origine ethnique, de déficience et d'orientation sexuelle. Une trentaine de bénévoles de BMO ont présenté le programme dans 22 écoles réunissant 575 étudiants de la région de Toronto. La formation requise pour ce programme a été élaborée et fournie aux bénévoles et partenaires de BMO et des autres entreprises par des employés de BMO. Enfin, des employés de BMO ont participé au programme *Les études : un choix économique* de Jeunes Entreprises.

Parmi les autres initiatives importantes, mentionnons les liens que nous continuons d'entretenir avec l'Université Ryerson pour son programme Tri-Mentoring, unique en son genre. Dans le cadre de ce programme, des mentors de BMO procurent du soutien et

des conseils sur les choix de carrière aux étudiants membres des minorités visibles et aux étudiants autochtones afin de faciliter la transition entre le monde scolaire et le marché du travail. En 2006, 10 mentors provenant de l'ensemble de BMO ont participé au programme. À l'origine, cette initiative se voulait une approche communautaire menée par l'un des conseils sur la diversité de BMO afin d'aider les néo-Canadiens; mais le programme a fait en sorte que deux mentorés se sont joints à BMO.

En 2006, BMO a été l'un des principaux commanditaires de la campagne Halte à la violence de la Fondation canadienne des femmes, dont la mission est de mettre fin à la violence faite aux femmes. Cette campagne vise le soutien des maisons d'hébergement pour les femmes et les enfants, tout en fournissant des programmes de prévention. BMO a fait un don équivalant à la première tranche de 50 000 \$ donnés par des particuliers à la campagne. Il a de plus contribué à recueillir 200 000 \$ en collaboration avec d'autres commanditaires et donateurs. L'engagement de BMO à l'égard de l'avancement des femmes ne se limite pas au milieu de travail; il s'inscrit dans l'engagement, plus vaste, que prend l'organisation envers la collectivité.

BMO est aussi membre du Women's Executive Network (WXN). Des employées peuvent ainsi assister à une série de conférences importantes et aux activités du WXN tous les mois, ce qui leur permet d'obtenir de précieux renseignements sur les choix de carrière. Trois des plus hautes dirigeantes de BMO ont accédé au palmarès des 100 Canadiennes ayant le plus d'influence du WXN.

Maintenant son engagement concret à l'égard de l'avancement des femmes en affaires, le président et chef de la direction de BMO Groupe financier a présidé le conseil consultatif canadien de Catalyst et siège comme membre de son conseil international. Il a aussi amené d'autres importants chefs d'entreprise canadiens à démontrer leur engagement personnel en se joignant au conseil consultatif.

À BMO, les programmes d'approche comprennent les partenariats établis avec les groupes communautaires pour l'établissement de bourses d'études. En 2006, BMO a maintenu son partenariat avec la Black Business Professionals Association (BBPA) en offrant deux bourses d'études par l'entremise du Harry Jerome Scholarship Fund à de jeunes afro-canadiens et en accordant à Stephen Lewis le prix du président à l'occasion de la cérémonie de remise des prix Harra Jerome de la BBPA de 2006. En outre, des bourses d'études June Callwood ont été accordées par l'entremise du Harmony Movement à des finissants du secondaire de partout au Canada. Ces étudiants contribuent grandement à faire la promotion des programmes axés sur la diversité de leur collectivité et contribuant à combattre le racisme et la discrimination. Nos conseils sur la diversité et groupes d'affinité mènent des activités d'approche à l'occasion de ces événements, pour sensibiliser les participants à l'engagement de la direction de BMO.

En 2006, BMO a entamé la dernière phase des discussions avec les responsables du Projet d'intégration à la population active et d'inclusion sociale des personnes vivant avec le VIH et d'autres invalidités épisodiques, parrainé par le Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale (GTCVRS). Cette initiative complète en quatre étapes

a fait appel à de nombreux intervenants dont les groupes œuvrant dans le domaine des invalidités épisodiques, ainsi qu'à des représentants du secteur public et du secteur privé. BMO a agi comme représentant du secteur privé à l'occasion du Sommet National sur le Projet « Invalidités Épisodiques » tenu à Ottawa, où il a été le seul représentant du secteur des services financiers. Deux spécialistes des Ressources humaines de BMO ont assisté au Sommet, dont le directeur des Relations du travail. Au cours du sommet de deux jours, des cas vécus de personnes souffrant d'invalidités épisodiques ainsi que les résultats ont été présentés, tout comme les résultats des démarches suivantes :

- examen des politiques sur les invalidités à l'étranger;
- recommandations sur le soutien à offrir en matière d'invalidités épisodiques au Canada;
- analyse des coûts des principales recommandations;
- sondage national auprès des conseillers en ressources humaines agréés.

BMO a été le premier répondant dans le secteur privé, fournissant du contenu lié à ses politiques et méthodes en RH, dont les programmes de recrutement, de maintien de l'effectif, d'aménagement spécial et de remplacement du revenu. Le partenariat de BMO avec le GTCVRS et le Projet d'intégration à la population active et d'inclusion sociale des personnes vivant avec le VIH et d'autres invalidités épisodiques reconnaît la nature changeante de notre compréhension de l'invalidité et notre volonté d'explorer de nouveaux paradigmes et méthodologies dans le recrutement, le maintien de l'effectif et l'avancement des personnes handicapées en milieu de travail. BMO continuera de collaborer avec le GTCVRS pour cet important projet.

En 1999, l'Association des banquiers canadiens s'est associée à Avantage Carrière pour offrir un programme de stages, appelé Avantage sans limites, aux diplômés handicapés intéressés à acquérir une expérience de travail dans le secteur des services financiers. S'adressant aux diplômés de niveau collégial, universitaire et professionnel, le programme offre des stages pratiques et permet de jeter un pont entre le monde scolaire et celui du travail.

Si BMO est un chef de file dans ce domaine, c'est grâce au soutien intégré que nous sommes en mesure de fournir aux personnes handicapées afin de faciliter leur adaptation dans leur milieu de travail. Depuis le début du programme en 1999, BMO a accueilli 93 stagiaires. En 2006, un total de dix stagiaires ont été placés. Cinq d'entre eux se sont fait offrir un poste à temps plein. Tous les placements ont été effectués dans des domaines où une sous-représentation avait été notée durant le processus de vérification. BMO Groupe financier a également reçu le prix Avantage sans limites 2006, à titre d'entreprise ayant accueilli le plus grand nombre de stagiaires du programme Avantage sans limites dans ses rangs.

En 2005, BMO a lancé un programme pilote de formation à l'échelle de l'organisation pour les étudiants actuellement inscrits dans des collèges et des universités du Canada. L'objectif du programme est de fournir de la formation dans le secteur des services financiers et d'offrir, en fin de compte, à ces personnes un emploi à plein temps à la fin

de leurs études. Le programme permettra à BMO d'engager des personnes plus tôt dans leur vie professionnelle afin d'améliorer le maintien de l'effectif en offrant une plus grande exposition à la diversité et à la flexibilité des emplois au sein de l'organisation. Au cours de la première année du programme, en 2005, BMO a accueilli 42 étudiants, dont 45 % étaient des femmes, et 17 %, des minorités visibles. En 2006, on a fait des efforts délibérés pour accroître la représentation des étudiants issus des minorités visibles, et c'est pourquoi ils ont constitué 32 % de nos stagiaires d'été, tandis que les femmes ont représenté 35 % de ces stagiaires. La diversité fait explicitement partie des valeurs de BMO, et c'est pourquoi de la formation en savoir-faire culturel a été ajouté à un processus d'accueil déjà exhaustif. BMO a engagé dix nouveaux finissants universitaires ayant suivi ce programme de formation. Parmi ceux-ci, 40 % sont issus des minorités visibles, et 40 % sont des femmes.

BMO continue de collaborer avec son partenaire recruteur pour suivre l'évolution de sa capacité à attirer des membres des groupes désignés et évaluer leur progression durant le processus de recrutement jusqu'au moment où ils sont présentés aux directeurs recruteurs.

Création d'un milieu de travail favorable

Maintien de l'effectif

Afin de favoriser le maintien de l'effectif, BMO entend s'assurer que l'avancement professionnel représente une priorité pour tous les employés. Le site maPAGE Carrière de BMO, accessible par Internet vise à faciliter le perfectionnement professionnel. Elle permet aux employés d'explorer les occasions soit au travail, soit confortablement chez soi. Elle leur permet de créer divers profils qu'ils peuvent enregistrer, puis de recevoir des avis par courriel pour tout poste vacant qui correspond aux critères précis qu'ils ont indiqués.

BMO travaille sans relâche à l'amélioration des communications internes avec ses employés. Bien que les renseignements sur les avantages sociaux soient accessibles en ligne pour ses employés, BMO a vu dans les changements apportés à ces avantages en 2006 une occasion de mener des séances d'information pilotes auxquelles ont collaboré des preneurs de notes ainsi que des interprètes en langage ASL, pour les personnes sourdes ou malentendantes. Les commentaires reçus ont fait ressortir que ces services ne profitaient pas uniquement aux personnes sourdes ou malentendantes, mais aussi à d'autres employés ayant des styles d'apprentissage différents ou souffrant d'autres invalidités, de déficience de l'attention ou de troubles de représentation mentale, ou encore ayant des besoins spéciaux. En collaboration avec les Avantages sociaux, le Bureau de la diversité continuera d'organiser des séances d'information spéciales afin de communiquer les messages importants aux employés.

Les groupes d'affinité et les conseils consultatifs sur la diversité jouent aussi un rôle important dans le maintien en fonction des membres des groupes désignés par du mentorat informel et du soutien par des pairs. Pour leur part, les employés handicapés travaillent conjointement avec BMO pour évaluer et éliminer continuellement les

obstacles spécifiquement liés à l'intégration, à l'inclusion et à l'adaptation en matière de technologie. Afin de s'assurer que le milieu de travail des employés de BMO est technologiquement inclusif, l'équipe des Systèmes d'accommodements s'emploie à créer un environnement technologiquement sans obstacle en établissant des normes, des processus et des solutions technologiques systémiques.

Formation

BMO Groupe financier veille à intégrer les questions liées à l'égalité et à la diversité en milieu de travail à ses cours et programmes de formation de base. BMO reconnaît que le véhicule par lequel les politiques et les programmes prennent vie est la relation entre les gestionnaires et les employés. Par conséquent, il est essentiel que nos gestionnaires transmettent les messages de façon respectueuse et authentique, de manière à assurer de l'engagement réel de nos gens. Nous nous efforçons de fournir aux supérieurs par divers moyens les outils et la formation dont ils ont besoin.

Le Système de formation en leadership de gestion (SFLG) est conçu pour préparer les gestionnaires à diriger en améliorant leurs aptitudes stratégiques au moyen de techniques de gestion et de leadership. Comme nous savons bien que le plus important moteur d'un environnement de travail sain est le gestionnaire, le SFLG de BMO comporte maintenant un volet sur la santé et le bien-être pour doter les gestionnaires des outils nécessaires au soutien de leur équipe. De plus, le premier module de ce cours comprend une étude de cas sur l'adaptation aux besoins individuels par des dispositions de travail souples. Au deuxième module du programme, les participants vont plus en profondeur avec trois études de cas portant sur le harcèlement, les accommodements religieux et l'aménagement en cas d'une déficience visuelle. Ces études de cas visent à permettre de bien comprendre le rôle du gestionnaire et celui de la personne concernée dans chacune de ces situations, d'explorer les problèmes et préoccupations, et de proposer des solutions. Les lectures préalables pour ce module comprennent l'article « Dix ans de diversité à BMO ». Depuis sa création en 2000-2001, environ 700 gestionnaires ont profité de ce programme. En 2006, 329 employés ont suivi ce programme, et 50 % d'eux étaient des femmes, 21% des minorités visibles et 2 % des personnes handicapées.

Cette année, en prévision de la participation au programme d'une personne souffrant d'une perte de la vision, une vérification de l'accessibilité au SFLG a été effectuée. Dans sa totalité, le programme s'étend sur 15 mois et comprend de l'apprentissage en ligne, de l'apprentissage en classe, des documents d'accompagnement, des livres de cours, des vidéos et des simulations. Grâce à la collaboration des nombreux intervenants de ce processus de formation complexe, la personne en question a pu réussir le programme, ce qui a eu un effet positif sur les personnes et groupes de travail participant à la formation. Par suite de cette démarche de formation résolument expérimentale, le Bureau de la diversité et de l'équité en milieu de travail de L'Académie BMO Groupe financier a rédigé un document de formation sur les lignes directrices de L'Académie en matière d'accessibilité. Ce document vise à aider les concepteurs de cours et les animateurs à s'assurer que l'accessibilité est prise en compte à toutes les étapes du processus d'apprentissage, tant dans les cours donnés à l'interne que ceux offerts à l'extérieur de L'Académie. Ces lignes directrices portent sur les aménagements particuliers qu'exigent

les déficiences sensorielles, les diverses déficiences physiques, les troubles d'apprentissage, les déficiences psychiatriques et les troubles de santé mentale ainsi que les autres problèmes de santé. Un glossaire réunissant les termes relatifs aux déficiences a aussi été rédigé pour aider les animateurs et les personnes qui organisent les cours à comprendre la terminologie relative au soutien à fournir aux personnes souffrant d'invalidité en contexte d'apprentissage.

Un programme unique mis au point pour et par les professionnels de BMO, celui du perfectionnement professionnel en RH, continue d'être offert. Il vise à répondre aux besoins d'apprentissage de nos professionnels en RH qui cherchent à rehausser leurs capacités dans un environnement de travail en constante évolution. Un des volets comprend une étude de cas intitulée « Satisfaire aux engagements d'entreprise de BMO de créer un effectif hétérogène et un milieu de travail équitable et favorable. » et une demi-journée consacrée à la diversité et à l'équité au travail. Les objectifs d'apprentissage consistent à renforcer :

- les points forts de l'engagement de BMO en matière de diversité;
- la vision de BMO de la diversité comme un avantage concurrentiel stratégique;
- l'état actuel de la diversité à BMO et la compréhension du savoir-faire culturel;
- les mesures nécessaires pour soutenir la tradition de BMO comme leader en matière de diversité.

En poursuivant ces objectifs, les participants apprennent les exigences législatives de l'équité en matière d'emploi et leur responsabilité de devenir des champions de la diversité.

Outre ce programme, plus de 200 membres de la Direction des ressources humaines de BMO ont assisté à une conférence de deux jours donnée à L'Académie. Pendant des séances interactives, les commentaires des participants étaient saisis sur des ordinateurs portables et projetés à l'écran de la salle en temps réel. Pour permettre à un utilisateur de Zoomtext ayant une vision partielle de participer activement à la conférence, l'équipe de la technologie a établi une connexion indépendante par fil entre le serveur et l'ordinateur portatif adapté de cette personne. Cette connexion a permis à cette personne de lire les échanges entre les participants et de prendre part à « l'action » en temps réel, comme les autres participants.

Les membres du Bureau de la diversité et de l'équité en milieu de travail ont continué de présenter et d'animer des séances de formation visant à souligner l'importance d'inscrire la diversité dans les objectifs stratégiques transnationaux de BMO et de renseigner les participants sur la façon d'instaurer une stratégie efficace en matière de diversité. Le groupe Services d'investissement (BMO Marchés des capitaux) a parrainé la formation obligatoire de sensibilisation à la diversité pour tous les premiers directeurs généraux et vice-présidents, en 2006. Ces séances d'une heure portaient sur l'analyse de rentabilisation relative à la diversité et sur les questions de conformité à la législation. Environ 200 employés ont maintenant suivi la formation de sensibilisation dans ce secteur d'activité. Le même groupe de services bancaires a également offert, en 2006, une

formation sur la diversité aux directeurs associés et aux analystes nouvellement embauchés au sein du groupe Investissements et services aux grandes entreprises. Pour sa part, le groupe Gestion privée considère la diversité comme une compétence professionnelle. En 2006, quelque 75 nouveaux conseillers en placements ont reçu une formation de sensibilisation à la diversité.

Au cours de 2006, les Services de gestion de trésorerie, section du groupe Services d'investissement, ont parrainé des déjeuners-causeries qui ont servi à actualiser les connaissances de leurs employés sur la diversité. Un de ces déjeuners-causeries a porté sur les moyens d'adopter pleinement la diversité et a été animé par du personnel du Bureau de la diversité et de l'équité en milieu de travail.

BMO croit foncièrement à l'apprentissage continu. Cet engagement se reflète dans notre programme unique de MBA. En 1996, en partenariat avec l'Université Dalhousie, BMO a élaboré un programme de MBA unique qui permet aux meilleurs éléments de BMO d'obtenir un MBA en services financiers, aux frais de BMO, tout en continuant de travailler à temps plein. Parmi les 22 personnes qui ont obtenu leur MBA en 2006, 64 % étaient des femmes, soit une hausse de 38 % par rapport à 2005, 23 % étaient issues de minorités visibles et 9 % étaient des personnes handicapées. Quant aux 90 personnes actuellement inscrites au programme et censées obtenir leur diplôme de 2007 à 2010, 31 % sont des femmes, 18 % sont issues de minorités visibles, 2 % sont des autochtones et 2 % sont des personnes handicapées.

Conseils consultatifs sur la diversité, groupes d'affinité et sensibilisation

Tous à BMO – employés, gestionnaires et dirigeants – ont un rôle crucial à jouer afin que notre objectif de maintenir un effectif hétérogène et un milieu de travail équitable et favorable soit une réalité de tous les jours à BMO Groupe financier.

Les employés de toutes les entités de BMO Groupe financier travaillent activement à mieux sensibiliser les gens et à promouvoir la diversité et l'équité en milieu de travail. Les conseils consultatifs sur la diversité et les groupes d'affinité constituent une stratégie clé pour susciter l'engagement des employés à cet égard. Les membres de ces groupes agissent à titre d'ambassadeurs en matière de diversité et d'équité en milieu de travail ainsi que de partenaires pour l'élaboration de nos programmes sur la diversité. Ils servent de catalyseur pour la transformation de notre culture en un environnement toujours plus inclusif et ouvert, offrant à tous les employés la possibilité de contribuer pleinement au succès de BMO.

Le Bureau de la diversité a créé un Conseil des conseils comprenant des parrains issus de la haute direction, des présidents des conseils consultatifs sur la diversité et des groupes d'affinité, des dirigeants clés des secteurs d'activité et des partenaires des Ressources humaines. Les membres du Conseil des conseils se réunissent tous les trimestres pour partager des idées et des pratiques exemplaires favorisant la mise en œuvre de la stratégie de l'organisation en matière de diversité. Ce Conseil poursuit les objectifs suivants :

- Faire connaître de première main la stratégie de BMO sur la diversité aux participants.
- Expliquer les programmes et stratégies en préparation et ceux mis en œuvre par le Bureau de la diversité et de l'équité en milieu de travail.
- Donner l'occasion aux conseils consultatifs sur la diversité et aux groupes d'affinité d'unir leurs efforts pour promouvoir la diversité.
- Communiquer les objectifs et les réalisations à tous les employés; fournir une tribune pour le perfectionnement et la reconnaissance des champions de la diversité.

Le Conseil des conseils permet également aux cadres supérieurs et aux dirigeants de BMO Groupe financier de recevoir de la rétroaction ouverte et franche de la part des membres du Conseil à propos des initiatives en matière de diversité au sein de l'entreprise.

Pour poursuivre notre tradition et célébrer la Journée nationale des autochtones, nous avons organisé un pow-wow devant le siège social, au centre-ville de Toronto. L'événement a été organisé par les conseils sur la diversité de groupes Particuliers et entreprises et Technologie et solutions ainsi que par le Cercle du partage des autochtones de BMO. Parmi les invités, mentionnons le directeur national des Services bancaires aux autochtones, un conteur Ojibway, un sage cri de la bande des Red Tailed Hawk ainsi que des chanteurs et danseurs autochtones.

Le conseil sur la diversité des Services bancaires d'investissement a profité de l'occasion pour initier ses employés à la culture autochtone dans le cadre d'une célébration de la Journée nationale des autochtones qui a eu lieu le 22 juin 2006. Le lieutenant-gouverneur de l'Ontario, James Bartleman, lui-même un autochtone, a participé à l'événement en qualité de mentor pour les employés autochtones et non autochtones. Ont aussi participé des membres de la haute direction de BMO, qui ont pris part à une cérémonie d'application des peintures traditionnelles en compagnie d'un aîné autochtone. Il y avait également des membres de Miziwee Biik, qui offre des services d'emploi et de formation aux autochtones. Ils étaient venus apprendre quels types d'emplois sont offerts au sein du groupe des Services d'investissement. Des cadres recruteurs ont été présentés au personnel de cette agence et ont discuté avec eux des moyens d'établir un meilleur partenariat.

Au nombre des autres activités, mentionnons que plusieurs membres du Cercle du partage des autochtones ont représenté BMO lors de la journée de l'éducation, dans des écoles locales, ainsi qu'au National Aboriginal Festival, au SkyDome de Toronto.

Pour mettre au premier plan ses femmes occupant les postes des plus hauts niveaux, le conseil sur la diversité du groupe Services d'investissement a parrainé une série d'activités interactives intitulées 60 minutes de mentorat lors desquelles des présentations étaient faites sur le sujet de la conciliation travail-famille et de l'avancement professionnel à des groupes d'environ 60 femmes.

Un milieu de travail favorable

Conscient de l'importance du bien-être de ses employés, BMO met à leur disposition un site Web accessible conçu pour aider les employés à prendre des décisions avisées à propos de leur bien-être personnel et pour les informer des principes, pratiques et politiques de soutien de BMO. Compte tenu de l'importance vitale de la commodité d'accès à divers renseignements pour réaliser un équilibre entre travail et responsabilités personnelles, ce site Web permet aux employés de s'informer sur nos politiques, programmes, outils et ressources dans le cadre confidentiel et pratique de leur résidence. Voici des exemples de politiques et pratiques mises en œuvre par BMO pour assurer un milieu de travail favorable :

- la politique de congé pour raison de convenance, qui permet aux employés de s'absenter pendant leur temps de travail rémunéré pour s'occuper de leurs obligations personnelles quand il leur est impossible de le faire en dehors des heures de travail;
- la politique de régimes de travail souples permet aux employés de travailler à la maison, d'adopter un horaire de travail réduit ou de partager leur travail;
- *Info-garderie*, service d'indication de ressources de gardiennage accessible à toute heure; de plus, BMO fournit gratuitement de l'information, des services de consultation et de référence pour aider les employés qui doivent s'occuper d'un parent âgé;
- les salles de recueillement polyvalentes, offertes dans ses bureaux de Toronto et de Montréal; ces pièces offrent aux employés un lieu de retraite privé pour des activités personnelles comprenant notamment la prière multiconfessionnelle, la méditation et les exercices spirituels, ainsi que l'allaitement.
- le Programme d'aide aux employés, grâce auquel les employés et les membres de leur famille profitent de conseils professionnels.

Rendre un milieu de travail favorable est aussi une question d'accessibilité. En juin 2006, un centre de 325 000 pieds carrés a ouvert ses portes à Barrie, en Ontario. Ce bâtiment est la concrétisation des normes d'accessibilité établies conjointement par le groupe Services immobiliers de BMO et le Bureau de la diversité et de l'équité en milieu de travail. De dire le premier vice-président, Affaires immobilières et Stratégies d'approvisionnement : « Cette installation d'avant-garde témoigne de la volonté de BMO de mettre en œuvre des normes d'accessibilité uniformes dans ses bureaux de partout au Canada. » Parmi les caractéristiques de ce complexe, soulignons les espaces de stationnement surdimensionnés, les espaces piétonniers faciles d'accès, les toilettes entièrement accessibles, la signalisation en braille ainsi qu'en caractères tactiles aux couleurs très contrastantes et les systèmes d'alarme visuels et sonores.

Communications et consultation avec les employés

Aptitudes pour la communication

BMO fait régulièrement part à ses employés de son engagement à l'égard de la diversité et de l'équité en milieu de travail. Les initiatives de BMO en matière de diversité sont énoncées dans son Rapport annuel et dans sa Déclaration annuelle. La publication

panorganisationnelle de BMO, @u travail, et le site intranet des Communications ont présenté des articles sur des sujets tels que le Nouvel an chinois et la journée de la fierté gaie et lesbienne, ainsi qu'un article-vedette sur la planification des congés inclusive. Le président et chef de la direction et les membres de l'équipe de la haute direction croient fermement à une communication bilatérale, fréquente et ouverte, avec tous les employés. Cela comprend des messages par courriel, des réunions locales et de l'information sur l'Intranet.

La publication interne de BMO produite par le Bureau de gestion stratégique et intitulée *Le BMO 540 Visons les plus hautes performances* a présenté pour la première fois un article consacré à la réalité du marché du travail pour les gais et lesbiennes rédigé par deux membres du groupe d'affinité des gais, lesbiennes, bisexuels et transgenres de BMO. Cette publication interne a posé un jalon important en matière d'inclusivité, car on n'y traitait pas seulement du segment de marché que constituent les gais et lesbiennes, mais aussi de l'engagement personnel des auteurs dans leur collectivité.

Consultation

Divers mécanismes sont en place pour recueillir l'opinion et les réactions des employés sur la diversité et l'équité en matière d'emploi. Cette rétroaction joue un rôle important dans l'évolution de la culture de BMO.

Comme le montre le présent rapport, les conseils sur la diversité et les groupes d'affinité de BMO jouent un rôle consultatif déterminant dans l'élaboration de nos stratégies visant la diversité de notre effectif et la création d'un milieu de travail équitable et favorable. Il y a de tels groupes partout dans notre organisation; ils se réunissent périodiquement et sont formés de cadres et de non-cadres. Chaque conseil sur la diversité et groupe d'affinité est parrainé par un dirigeant et bénéficie du soutien d'un représentant du Bureau de la diversité et de l'équité en milieu de travail, qui facilite les communications et le processus de consultation.

De plus, dans notre conseil consultatif sur la diversité du groupe Technologie et solutions, chaque membre est jumelé à un dirigeant qui lui sert de partenaire et mentor.

Afin de s'assurer que les employés sont satisfaits de la politique et du processus d'adaptation du milieu de travail, BMO sonde tous les ans les personnes qui en ont bénéficié durant l'année. Le sondage de 2006 révèle un taux de satisfaction global de 85 %.

Un autre mécanisme important auquel recourt BMO pour connaître les réactions et les opinions de ses employés est le Sondage annuel auprès des employés (SAE). Cette vaste consultation permet de connaître l'opinion des employés sur la progression de BMO en matière d'établissement d'un milieu de travail entièrement favorable et équitable. Tous les employés peuvent y accéder par l'intranet, Internet et le téléphone, ainsi qu'au moyen de technologies d'adaptation telles que JAWS et ZoomText. Les employés qui ont besoin d'autres moyens d'adaptation pour pouvoir répondre au sondage ont été invités à communiquer directement avec l'administrateur du sondage par courriel, ou encore à

s'adresser au Bureau de la diversité et de l'équité en milieu de travail. En 2006, il y a 84 % des employés qui ont participé au sondage, ce qui constitue un échantillon très représentatif de notre effectif. De plus, 83 % des participants se sont dit plutôt d'accord avec l'énoncé suivant : «Mon directeur s'assure que ses employés ont des chances égales d'avancement, peu importe le sexe, la race, l'âge ou le handicap.» Les résultats du Sondage annuel auprès des employés sont analysés en fonction de critères qui comprennent le sexe, l'âge, les états de service et l'appartenance à un groupe désigné. Ils permettent aux dirigeants de souligner les progrès réalisés et de mettre au point des stratégies pour surmonter les obstacles.

Conclusion

Nous avons eu l'honneur, cette année, de voir notre engagement de maintenir un effectif hétérogène et un milieu de travail équitable, favorable et inclusif reconnu par plusieurs organismes externes. En 2006, le magazine *Maclean's* et Mediacorp Canada Inc. ont de nouveau classé BMO parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada. BMO a aussi été cité au nombre des 100 meilleurs employeurs pour la formation et le perfectionnement par le magazine *Training*. De même, BMO a été reconnue comme l'une des 50 meilleures entreprises citoyennes par le magazine *Corporate Knights*. Enfin, trois femmes de BMO ont été classées par le Women's Executive Network parmi les 100 femmes exerçant le plus d'influence au Canada.

L'engagement de BMO à l'égard de la diversité et de l'équité en milieu de travail contribue à nous assurer la présence d'employés talentueux et motivés, capables d'offrir une expérience hors du commun à nos clients.

Nous entendons mettre tout en œuvre pour créer un effectif diversifié et un milieu de travail équitable, favorable et inclusif qui soit un miroir des collectivités où nous évoluons.