

Gestion des talents et inclusion

Renseignements supplémentaires sur la durabilité pour 2024

31 octobre 2024

Nous nous efforçons d'attirer les meilleurs talents grâce à une expérience employé fondée sur des possibilités d'avancement professionnel personnalisées, une culture de la réussite axée sur le rendement, des récompenses et des avantages concurrentiels ainsi qu'un engagement profond à l'égard de la santé et du bien-être de nos collègues.

Pour plus de renseignements à ce sujet, consultez notre [Centre des carrières](#).

Recrutement, fidélisation et mobilisation d'employés talentueux

Recrutement

Notre équipe de recrutement collabore avec les leaders de groupe d'exploitation qui embauchent pour :

- comprendre leurs besoins;
- dresser une liste de candidats talentueux aux points de vue et expériences diversifiés;
- embaucher le candidat qui convient le mieux au poste et à la culture d'équipe.

Nous adoptons une approche multicircuit, en misant notamment sur les salons de l'emploi, les activités de recrutement et les solutions technologiques, pour entrer en relation avec d'éventuels candidats, améliorer les taux d'acceptation et réduire le temps nécessaire pour pourvoir les postes clés. BMO s'efforce d'attirer les meilleurs talents avec un large éventail de compétences et d'expériences et de promouvoir des pratiques de recrutement inclusives en établissant un partenariat avec des organisations et des associations qui favorisent l'accès aux occasions d'emploi.

Fidélisation

Notre stratégie de fidélisation des employés talentueux met l'accent sur ce qui suit :

- **Favoriser l'avancement professionnel** – Notre approche permet d'offrir aux employés de nombreux types de programmes d'apprentissage, des occasions de réseautage et de mentorat, ainsi que des expériences significatives pour mettre leurs compétences à profit dans le cadre d'emplois et d'affectations.
- **Bâtir des milieux de travail inspirants qui favorisent de nouvelles façons de travailler** – Nous nous efforçons de créer un environnement de travail contemporain qui intègre les principes de conception durable, encourage la collaboration et favorise l'inclusion. Au cours des dernières années, nous avons ouvert la Place BMO au centre-ville de Toronto – ce nouvel espace inclusif héberge L'Académie BMO, notre nouveau centre d'apprentissage phare, qui dispose du matériel nécessaire pour tenir des séances d'apprentissage, de grandes rencontres de discussion, des réceptions privées, des activités pour les clients et plus encore.
- **Reconnaître et souligner les accomplissements** – Nous menons un certain nombre de programmes de reconnaissance à BMO, en offrant notamment des primes d'incitation de fin d'exercice, des primes annuelles aux employés les plus performants, les prix Grande ovation trimestriels, ainsi que de la reconnaissance continue entre pairs.
- **Soutenir le bien-être des employés** – Nous soutenons le bien-être mental, physique, social et financier de nos employés. Veuillez consulter la page X pour en savoir plus sur la façon dont nous soutenons nos employés.

Mobilisation des employés

Nous nous sommes dotés de programmes pour maintenir un lien avec nos employés à chaque étape de leur carrière à BMO. Nous écoutons activement les employés pour mieux comprendre leurs expériences et ainsi pouvoir leur offrir des occasions significatives d’enrichir leurs compétences et de faire avancer leur carrière et résoudre leurs préoccupations. Grâce à une approche globale d’écoute stratégique, nous pouvons évaluer la mobilisation des employés, leurs expériences en milieu de travail, leur confiance en nos priorités stratégiques et leur respect du Code de conduite de BMO. Nous nous comparons aux sociétés et aux institutions financières mondiales et nous visons un rendement de premier plan.

85 % des employés sont fiers de travailler à BMO

88 % des employés sont d’avis que BMO valorise la diversité des idées et l’inclusion de toutes les personnes, de tous les milieux et de toutes les expériences

89 % des employés estiment que leur expérience de travail à BMO répond à leurs attentes

84 % des employés recommanderaient les produits et services de BMO à des personnes qu’ils connaissent

80 % des employés recommanderaient BMO aux gens qu’ils connaissent comme un excellent endroit où travailler

Mesures – Recrutement, fidélisation et mobilisation d’employés talentueux

Embauche	2024
Nombre total de nouveaux employés	7 614
Postes vacants pourvus par des candidats internes (en %)	48,4 %
Taux de roulement (en %)	2024
Taux de roulement total	
Ensemble de l’organisation	16,6 %
Canada	13,3 %
États-Unis	22,6 %
Taux de départs volontaires	
Ensemble de l’organisation	10,6 %
Canada	9,8 %
États-Unis	12,2 %
Taux de départs involontaires	
Ensemble de l’organisation	6,0 %
Canada	3,5 %
États-Unis	10,3 %
Mobilisation des employés	2024
Indice de mobilisation des employés (en %)	82 %

Rémunération globale

Les employés de BMO ont accès à une gamme complète d'options concernant leur rémunération globale qui soutiennent leurs progrès financiers, leurs priorités particulières, leur bien-être et leur croissance. Cet ensemble d'avantages et de mesures incitatives est révisé chaque année et comprend ce qui suit :

- salaires concurrentiels fondés sur le marché et programmes de primes d'incitation liées au rendement – offrant de meilleures récompenses pour un meilleur rendement;
- cotisations avec cotisations complémentaires aux régimes d'épargne et de retraite, y compris les régimes d'actionnariat qui permettent aux employés de tirer parti de la valeur qu'ils contribuent à créer;
- avantages complets et mesures d'aide à la fondation d'une famille qui offrent des choix;
- programmes de reconnaissance qui soulignent les réussites et les étapes clés de la carrière des employés de BMO.

Notre approche en matière de rémunération repose sur un cadre global comprenant : un système d'évaluation des postes qui mesure et compare les postes en toute objectivité, des échelles de salaire et des cibles en matière d'incitation pour les employés au moyen de données sur la rémunération de tiers, ainsi que des politiques et procédures de travail qui donnent des directives claires pour assurer le traitement équitable des employés. Nous rappelons régulièrement à nos leaders et gestionnaires l'importance de prendre des décisions relatives à la rémunération qui sont uniformes et équitables. Chaque année, nous passons en revue nos demandes de prestations, nos pratiques concurrentielles sur le marché, le financement gouvernemental, les prévisions d'inflation et les changements apportés à la loi afin d'adapter notre programme d'avantages sociaux aux besoins des employés.

Apprentissage et enrichissement des compétences

La stratégie d'apprentissage et d'enrichissement des compétences de BMO est essentielle pour bâtir une banque axée sur le numérique et prête pour l'avenir. Notre objectif est de développer des capacités axées sur l'avenir, tant techniques qu'humaines, qui permettent à nos employés de répondre aux demandes émergentes, d'enrichir les compétences dont ils ont besoin pour réussir dans un monde numérique, de les aider à se préparer à leurs plans de carrière futurs et d'élargir leurs intérêts personnels. Notre approche du numérique au premier plan englobe l'apprentissage personnalisé, les expériences de travail concrètes et les occasions de tisser des liens qui permettent à nos employés de réussir à chaque étape de leur carrière :

- **Programmes d'apprentissage** : Nos plateformes d'apprentissage numérique offrent des ressources éducatives sur des centaines de sujets dans de nombreux formats (cours, livres électroniques, vidéos, articles, balados) et intègrent des expériences personnalisées en fonction des intérêts, des plans de carrière et des compétences actuelles des employés. Nous offrons des programmes et des outils de leadership visant à améliorer les compétences en leadership de nos gestionnaires et à les outiller pour soutenir la carrière et l'enrichissement des compétences de leurs employés.
- **Expériences enrichissantes** : Notre centre des carrières interne aide les employés qui cherchent à obtenir des recommandations personnalisées pour profiter des offres d'emploi internes qui correspondent à leurs compétences et à leurs intérêts. Les gestionnaires sont également invités à souligner et à communiquer les occasions d'avancement professionnel, comme les affectations provisoires, la rotation des postes et les affectations enrichies, qui permettent aux employés de démontrer et d'enrichir leurs compétences.
- **Capacité à tisser des liens** : Notre plateforme de réseautage numérique offre des occasions de connaître les perspectives des pairs et des mentors à l'échelle de l'organisation dans le cadre de discussions structurées et non structurées. Les programmes internes mettent l'accent sur les employés de BMO qui ont des connaissances et une expertise dans des domaines clés, ce qui aide les employés à élargir leurs connaissances et à progresser dans leur plan de carrière.

L'Académie BMO, notre nouveau centre d'apprentissage phare, nous permet d'offrir des programmes d'apprentissage exceptionnels axés sur les cohortes et des expériences immersives, comme des cours, des séances de stratégie et des marathons de programmation. Nos équipes Formation des secteurs d'activité offrent de la formation sur les outils, techniques et compétences qui peuvent favoriser l'atteinte des objectifs organisationnels de chaque groupe d'exploitation.

Mesures – Apprentissage et enrichissement des compétences

	2024
Heures d'apprentissage	1 809 000
Nombre moyen d'heures d'apprentissage par employé ETP	33,4

Santé, sécurité et bien-être

Nous nous engageons à offrir un milieu de travail sain, sécuritaire et positif où les employés s'épanouissent dans un environnement productif et participatif. Pour soutenir cet engagement, nous maintenons une tolérance zéro à l'égard du harcèlement et de la discrimination, y compris le harcèlement sexuel et psychologique.

Santé et sécurité en milieu de travail

Nos politiques en matière de santé et de sécurité au travail visent à répondre aux exigences qu'imposent à cet égard les territoires où nous exerçons nos activités. Elles décrivent notre engagement à l'égard de la santé, de la sécurité et du bien-être de nos employés, ainsi que notre tolérance zéro à l'égard du harcèlement (psychologique et sexuel), de la discrimination et de la violence. Nous mettons l'accent sur la prévention et la formation, en fournissant à tous les employés des instructions en matière de santé et de sécurité qui abordent ces sujets.

Nous prenons les précautions raisonnables et nécessaires pour promouvoir un environnement sûr dans nos bureaux, nos succursales et nos centres d'appels, tant pour les employés que pour les clients. Les représentants en matière de santé et de sécurité contribuent à la conception, à la mise en œuvre et à la surveillance de nos procédures en matière de santé et de sécurité. Une formation régulière et des inspections du milieu de travail nous aident à repérer, à contrôler et à éliminer les risques, à élaborer des plans d'action pour nous améliorer et à faire le suivi de la mise en œuvre efficace de ces plans.

Bien-être

Nous soutenons le bien-être dans quatre aspects clés : mental, physique, social et financier, et nous le favorisons au moyen de politiques et de programmes, d'initiatives et d'événements ciblés en partenariat avec nos groupes-ressources d'employés (GRE). TELUS Santé est le principal fournisseur de services de bien-être de BMO par l'intermédiaire duquel les employés peuvent accéder aux services du Programme d'aide aux employés (PAE), comme des services de consultation confidentiels à court terme et des programmes supplémentaires conçus pour soutenir leur bien-être.

Mental

Les programmes de soins de santé et les régimes d'assurance maladie de BMO offrent divers services de soutien en santé mentale, y compris une couverture en santé mentale et la possibilité d'accéder à des soins de santé virtuels. Nous nous efforçons de créer un milieu où les employés se sentent valorisés et habilités à trouver un équilibre entre leurs responsabilités professionnelles, familiales et communautaires et à rester proactifs à l'égard de leur bien-être. Nous offrons notamment des congés payés. Afin de réduire la stigmatisation et de mieux sensibiliser à l'importance de la santé mentale, nous offrons une formation en ligne sur la santé mentale aux employés et aux gestionnaires et menons trois campagnes de sensibilisation annuelles.

Physique

BMO soutient le bien-être physique de ses employés par l'intermédiaire de ses programmes d'avantages sociaux et de bien-être et de ses politiques relatives au milieu de travail. Nos programmes d'adaptation du milieu de travail et d'ergonomie favorisent le bien-être physique au travail. Grâce à nos programmes d'avantages sociaux et de congés autorisés, nous offrons une couverture pour les soins préventifs, la gestion thérapeutique, les maladies et les blessures. Nous fournissons aux employés des ressources liées à l'activité physique, à la nutrition et à la toxicomanie. De plus, de

nombreux bureaux de BMO comprennent des centres de bien-être où les employés peuvent faire une pause bien méritée au cours de leur journée bien remplie.

Social

Nous soutenons le bien-être social au moyen de notre plateforme de reconnaissance et de nos outils de collaboration. Les champions Bien-être de BMO sensibilisent les employés à nos programmes de bien-être et les encouragent à utiliser les ressources mises à leur disposition. Nous favorisons également le bien-être social grâce à nos GRE, à nos programmes de réseautage et de mentorat, à nos occasions de dons et de bénévolat et à nos programmes d'avancement professionnel.

Financier

BMO offre des cotisations avec cotisations complémentaires aux régimes d'épargne et de retraite, y compris les régimes d'actionnariat qui incitent les employés à épargner, tout en leur permettant de tirer parti de la valeur qu'ils contribuent à créer. Nos services bancaires aux employés de BMO pour moi offrent des taux et une tarification préférentiels sur les produits et services bancaires, y compris des rabais sur les taux hypothécaires. Nous offrons également des ressources d'éducation financière, comme des formations autoguidées et des trousseaux d'outils, et donnons aux employés l'accès à un réseau de rabais tiers.

Mesures et données – Santé, sécurité et bien-être

	2024
Jours de congé de maladie	102 220
Décès	0

Glossaire

Nombre moyen d'heures d'apprentissage par employé ETP	Nombre total d'heures d'apprentissage à l'échelle de l'organisation (voir la définition d'heures d'apprentissage) divisé par le nombre moyen d'employés ETP de BMO (voir la définition d'employés ETP) au cours de la période visée par le rapport.
Indice de mobilisation des employés (IME)	Degré de mobilisation des employés de BMO selon le sondage annuel auprès des employés. Les résultats de l'IME sont une moyenne des résultats des trois questions du sondage qui mesurent l'opinion générale des employés sur BMO, leur niveau de fierté et de satisfaction, ainsi que la promotion qu'ils font de l'organisation. L'IME tient compte des résultats du sondage auprès de tous les employés actifs de BMO qui y ont répondu.
Dirigeant	Toute personne qui est président du conseil, vice-président du conseil ou président, chef de la direction ou chef des finances, vice-président responsable de l'une des principales unités d'affaires, directions ou fonctions, notamment les ventes, les finances ou la production; ou toute personne exerçant une fonction d'établissement de politiques.
Décès	Décès causés par une blessure ou un accident en milieu de travail.
Employés équivalent temps plein (ETP)	Nombre total d'employés à temps plein et à temps partiel dans l'ensemble de l'organisation, exprimé en « équivalent temps plein », en fonction des heures travaillées dans une semaine de travail normale et rajusté en fonction des heures supplémentaires. Cette mesure est utilisée pour calculer la composition et l'effectif de BMO par groupe et par région.
Heures d'apprentissage	Nombre total d'heures que les employés de BMO consacrent à acquérir des compétences au moyen d'un apprentissage officiel, informel et en milieu de travail, ce qui comprend l'apprentissage obligatoire et l'apprentissage facultatif/autonome.
Investissement dans l'apprentissage	Coût total des heures d'apprentissage et des programmes d'enrichissement des compétences à l'échelle de l'organisation, ce qui comprend la conception, l'élaboration et la mise en œuvre de programmes et de ressources d'apprentissage formels et informels, la participation à des programmes et à des certifications externes (y compris les droits de scolarité, les déplacements et le matériel), ainsi que la gestion des technologies d'apprentissage et de L'Académie BMO.
Taux de départs involontaires	Nombre d'employés permanents de BMO ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi involontaire au cours de la période visée par le rapport, exprimé en pourcentage du nombre total moyen d'employés permanents de BMO au début et à la fin de cette période. Les cessations d'emploi involontaires comprennent les départs d'employés demandés par BMO, comme les mises à pied, les congédiements ou les licenciements motivés.
Nouveaux employés	Nombre d'employés recrutés à l'externe pour occuper un poste permanent à temps plein ou partiel à BMO.
Postes vacants pourvus par des candidats internes	Nombre de postes vacants à BMO pourvus par des employés actuels selon le pourcentage du nombre total de postes vacants à BMO rajusté suivant les postes de débutant et de stagiaire universitaire qui, par définition, sont pourvus par des candidats externes. Les données sont recueillies pour le Canada et les États-Unis et couvrent les postes permanents et temporaires, à temps plein et à temps partiel.
Rang	Certaines données sur les employés sont classées par niveau d'ancienneté en fonction de quatre niveaux de rémunération. • Haute direction (voir la définition des postes de haute direction) • Cadres supérieurs • Mi-carrière • Début de carrière
Postes de haute direction	Nombre total d'employés de BMO qui occupent des postes de haute direction, notamment ceux de premier directeur général, de vice-président, de premier vice-président, de vice-président à la direction, de chef de groupe d'exploitation et de chef de la direction.
Jours de congé de maladie	Congé rémunéré (en heures) pour maladie, blessure ou soins médicaux d'employés et élargi aux États-Unis pour inclure les membres de la famille couverts (toute personne apparentée par le sang ou par affinité dont l'association étroite est l'équivalent d'une relation familiale).

Taux de roulement total	Nombre d'employés permanents de BMO qui ont volontairement ou involontairement quitté l'organisation au cours de la période visée par le rapport, exprimé en pourcentage du nombre total moyen d'employés permanents de BMO au début et à la fin de cette période.
Taux de départs volontaires	Nombre d'employés permanents de BMO ayant volontairement démissionné (y compris la retraite) pendant la période visée par le rapport, exprimé en pourcentage du nombre total moyen d'employés permanents de BMO au début et à la fin de cette période.