

From: Communications, Corporate

Sent: October 9, 2014 10:17 AM

To: Communications, Corporate

Subject: Quarterly update on diversity and inclusion at BMO / Mise à jour trimestrielle sur la diversité et l'inclusion à BMO

Quarterly Update on diversity and inclusion at BMO

As you may have heard, BMO is in the middle of an exciting process to elevate and refine our brand. One thing that will remain constant is our commitment to diversity and inclusion. The idea of *Embracing Diversity* is reflected in our bank's core values, and is central to the great customer experience that lies at the foundation of our brand promise.

Let's take a moment to consider why this is so important...

Today our customers are more diverse than ever. They span all ages, ethnic backgrounds, religions, sexual orientations, languages and national origins. These customers are paying attention to whether we truly 'get it' when it comes to their needs, dreams and aspirations.

That is why it is more important than ever for companies, to commit themselves to diversity and inclusion whether through their business and hiring practices, standards of customer services, or in the composition of their senior leadership or boards.

At the core of BMO's brand is our commitment to providing customers with a seamless, intuitive and personal connection to our bank. Building this human connection requires customers to view us as more than just a financial institution, but instead as people and partners who understand and reflect their values, priorities and goals.

In the weeks and months ahead I hope that we all view both our brand journey and our diversity and inclusion journey as not just being compatible with one another, but fundamental to one another.

We already have a strong track record to build on. Let me share a few of our ongoing efforts with you.

'Count Me In' expands into the U.S.

BMO is as committed as ever to recruit and grow the careers of employees with disabilities and make sure we are better able to appreciate and support the needs of customers with disabilities.

The fact is that one in five North Americans has or will acquire a disability at some point in their lives. This means that our customers, our colleagues, and each one of us will be impacted by disabilities, either our own, or someone in our lives.

October is **National Disability Employment Awareness Month** (NDEAM) in both Canada and the United States. In 2012 as part of NDEAM, BMO launched **Count Me In** an awareness campaign for the inclusion of persons with disabilities in our workplace.

Previously *Count Me In* only included BMO's Canadian employees. I am pleased to share that 2014 will mark the first time that both U.S. and Canadian employees can participate in *Count Me In's Survey*. Please help by taking a moment to complete this quick and confidential survey, which will help us continue to embrace diversity in everything we do.

Finally, in recognition of NDEAM, I am pleased to announce the launch of **BMO Without Barriers** (BWB). This new Employee Resource Group (ERG) brings together the strong partnership and collaboration of three previous ERGs (EnVision, StepAhead, WAVES) under one group. BWB is committed to removing barriers and increasing access for employees and customers with both visible and invisible disabilities. I invite all of you to get involved in BWB or any of our other ERGs. To find out more, click [here](#).

BMO hits high notes in recognition

Our efforts are being noticed.

It was a moment of great pride for us all to see our Chief Executive Officer, Bill Downe – a strong leader recognized for promoting gender diversity and bringing business leaders to the table to accelerate the advancement of woman – singled out last night at the [Catalyst Canada Honours Dinner](#), which he chaired for the fifth year in a row. Bill, who also chairs the Catalyst Canada Advisory Board, was lauded by Catalyst's President & CEO, Deborah Gillis, for setting the "gold standard for leadership on advancing women in business" and for having an "unwavering commitment" to Catalyst's mission as the leading nonprofit organization expanding opportunities for women and business.

Richard Rudderham, our Chief Human Resources Officer, was recently recognized as a "[2014 Top 10 Diversity Change Leader](#)" by *Diversity Canada Magazine*. The award highlights the strategic importance of diversity and inclusion at BMO and some key initiatives that are leading the way. I encourage you to read the review of Richard's ongoing efforts.

In September, Paul Noble, Vice-President & Deputy General Counsel, BMO Capital Markets received the *2014 Deloitte Leaders To Be Proud Of Professional Leadership Award*. This award recognizes exemplary achievement and/or community service in Canada's lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, and ally (LGBTQA) community. I can attest personally to Paul's sincere commitment to inclusive leadership. He is both a highly skilled lawyer and a true champion of diversity who brings out the best in everyone who works with him.

I am also pleased to report that BMO's Legal, Corporate and Compliance Group received the *Innovatio Award* for "*Best Practices in Law Department Diversity*" in recognition of the work we are doing to bring about change in the legal profession. **BMO requires the law firms with whom we do business to disclose the diversity statistics of their associates, partners and management committee as part of our External Counsel Selection Program.** We are the first Canadian bank to do so and are at the forefront of a new frontier in which we not only expect higher standards of diversity and inclusion from ourselves, but our suppliers as well.

Lastly, BMO was named one of *American Banker Magazine's* "[2014 Top Teams](#)", where women as a team are having a measurable impact on performance, and where a commitment to developing and promoting female talent will create new paths to power for the next generation of women.

We continue to build a 'culturally intelligent' workplace

Over the last year we have made significant progress in building a more *culturally intelligent* workplace. Cultural Intelligence (or CQ) refers to our ability to overcome the 'blind spot' and hidden biases we don't consciously realize we have. One area where we must be particularly mindful about these blind spots are in our hiring and promotion practices. In order to improve awareness of these 'blind spots' we have provided targeted assessments and training to more than 300 managers and leaders throughout the bank.

We all have a role to play in building a culturally intelligent workplace. We have just launched a new [video featuring Barry McInerney](#) where he shares his own story about building a more culturally intelligent workplace.

We continue to make new tools available to help. For instance, for managers with larger teams (50+ employees), BMO now offers a simple and up-to-date dashboard that provides a snapshot of the demographics of your workforce and progress on your goals. Please speak with your HR Business Partner to learn how you can access this report. I encourage everyone to visit the [Diversity and Inclusion website](#) where the team are regularly adding information and resources.

As well, remember that the Diversity and Inclusion team is always interested in hearing from you on any ideas or thoughts you have about diversity and inclusion at the bank. [Click here to drop them a line.](#)

I look forward to being back in touch with you next quarter. Until then, thank you for everything you do to promote diversity and inclusion both within BMO and in the wider community.

Simon Fish

Mise à jour trimestrielle sur la diversité et l'inclusion à BMO

Comme vous le savez sans doute, BMO est engagé dans un processus emballant de revitalisation de notre marque visant à lui donner une nouvelle dimension. S'il est une chose toutefois qui demeurera constante, c'est notre engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion. *Encourager la diversité* constitue l'une des valeurs fondamentales de notre Banque et est essentiel à l'expérience client exceptionnelle qui est à la base de la promesse de notre marque.

Prenons un moment pour examiner pourquoi c'est si important...

Aujourd'hui, notre clientèle est plus diversifiée que jamais. Nos clients sont de tous âges, de toutes origines ethniques et nationales, de toutes religions, de toutes orientations sexuelles et de toutes langues. Ils se soucient de savoir si nous comprenons vraiment leurs besoins, leurs rêves et leurs aspirations.

C'est pourquoi il est plus important que jamais que les entreprises s'engagent fermement envers la diversité et l'inclusion, que ce soit dans leurs pratiques d'affaires et de recrutement, dans les normes en matière de service à la clientèle ou dans la composition de la haute direction ou du conseil d'administration.

Au cœur de la marque de BMO se trouve notre engagement à établir avec les clients des liens étroits et de nous montrer plus intuitifs dans nos interactions avec eux. Ces rapports humains supposent que les clients voient en nous bien plus qu'une simple institution financière. Nous devons être pour eux des personnes et des partenaires qui comprennent et font écho à leurs valeurs, leurs priorités et leurs objectifs.

Dans les semaines et les mois à venir, j'espère que nous en viendrons tous à considérer que les efforts que nous entreprenons dans le domaine de notre marque et ceux que nous déployons en faveur de la diversité et de l'inclusion sont non seulement compatibles, mais aussi interdépendants.

Nous avons déjà à notre actif quelques belles réalisations. Permettez-moi de vous donner un aperçu de nos efforts en cours.

« *BMO, j'en fais partie!* » s'étend aux États-Unis

BMO poursuit résolument son engagement à recruter des employés handicapés et à faire progresser leur carrière. La Banque s'attache par ailleurs à améliorer sa capacité à comprendre les besoins des clients handicapés et à y répondre.

Une personne sur cinq en Amérique du Nord est handicapée ou le deviendra au cours de sa vie. Cela signifie que nos clients, nos collègues et chacun de nous seront un jour touchés par ce problème, directement ou indirectement.

Octobre est le **Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées** (MNSEPH) au Canada et aux États-Unis. En 2012, BMO a lancé, dans le cadre du MNSEPH, ***BMO, j'en fais partie!***, une campagne de sensibilisation à l'inclusion des personnes handicapées dans notre milieu de travail.

Jusqu'à présent, cette initiative ne s'adressait qu'aux employés canadiens de BMO. Or, pour la première fois en 2014, les employés tant aux États-Unis qu'au Canada pourront participer au **Sondage BMO, j'en fais partie!**, ce dont je me réjouis. Je vous invite à prendre quelques minutes pour répondre à ce bref sondage confidentiel, qui nous permettra de continuer à encourager la diversité dans tout ce que nous faisons.

Enfin, à l'occasion du MNSEPH, j'ai le plaisir d'annoncer le lancement de ***Diversité à BMO***. Ce nouveau groupe-ressource d'employés réunit en un seul trois groupes-ressources d'employés précédents dont le partenariat et la collaboration ne sont plus à démontrer : notre Vision, le groupe d'affinité des personnes handicapées physiquement et le groupe d'affinité des personnes sourdes ou malentendantes. Le groupe Diversité à BMO s'attache à éliminer les obstacles et à faciliter l'accès pour les employés et les clients ayant une déficience visible ou invisible. Je vous invite tous à collaborer avec le groupe Diversité à BMO ou l'un de nos autres groupes-ressources d'employés. Pour en savoir plus, cliquez [ici](#).

BMO se distingue sur le plan de la reconnaissance

Nos efforts ne sont pas passés inaperçus.

Nous avons tous ressenti une grande fierté en voyant notre chef de la direction, Bill Downe – un leader fort, reconnu pour ses efforts en faveur de l'égalité des sexes et pour convaincre des dirigeants d'entreprises d'accélérer l'avancement des femmes – être honoré hier soir au cours de la [cérémonie de remise des Prix honorifiques de Catalyst Canada](#), dont il était le président pour la cinquième année de suite. Bill, qui est également président du Conseil consultatif canadien de Catalyst Canada, a été louangé par la présidente et chef de la direction de Catalyst, Deborah Gillis, parce qu'il est « le modèle par excellence en matière de leadership pour l'avancement des femmes » et qu'il a apporté un « appui indéfectible » à la mission de Catalyst, qui est le principal organisme sans but lucratif consacré à l'avancement des femmes dans le monde des affaires.

Richard Rudderham, notre chef des Ressources humaines, a récemment été reconnu comme [l'un des dix chefs de file du changement en matière de diversité en 2014](#) par le magazine *Diversity Canada*. Cette reconnaissance souligne l'importance stratégique de la diversité et de l'inclusion à BMO ainsi que certaines initiatives clés qui montrent la voie. Je vous encourage à lire l'article sur les efforts continus déployés par Richard.

En septembre, Paul Noble, vice-président et conseiller général délégué, BMO Marchés des capitaux, a reçu le *prix du leadership professionnel 2014*, l'un des prix de la série Leaders To Be Proud Of (des leaders dont nous sommes fiers) commanditée par Deloitte. Ce prix vise à reconnaître une réussite ou un service à la collectivité exemplaire au sein de la communauté LGBTAA (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, allosexuels et alliés) du Canada. Je peux attester personnellement de l'engagement sincère de Paul à l'égard d'un leadership inclusif. Il est à la fois un avocat très compétent et un véritable champion de la diversité qui incite tous ceux qui travaillent avec lui à donner le meilleur d'eux-mêmes.

Je suis également heureux d'annoncer que le *prix Innovatio 2014* dans la catégorie des *Meilleures pratiques en matière de diversité au sein des Services juridiques (Best Practices in Law Department Diversity)* a été décerné au groupe Services juridiques, Affaires générales et Conformité en reconnaissance du travail que nous effectuons en vue d'amener un changement dans la profession juridique. BMO exige des cabinets d'avocats avec qui il fait affaire qu'ils divulguent les statistiques sur la diversité de leurs collaborateurs, de leurs associés et de leur comité de gestion dans le cadre de son programme de sélection des conseillers juridiques externes. Nous sommes la première banque canadienne à le faire et notre démarche novatrice exige de nous-mêmes, mais aussi de nos fournisseurs, le respect de normes plus élevées en ce qui a trait à la diversité et à l'inclusion.

Enfin, BMO a été nommé par le magazine *American Banker* l'une des [meilleures équipes de 2014 \(2014 Top Teams\)](#) en raison de l'influence mesurable que les femmes ont sur le rendement, et de l'engagement de BMO à développer et à promouvoir le talent des femmes en vue de créer pour la génération suivante de nouvelles voies vers le pouvoir.

Nous continuons de créer un milieu de travail intelligent sur le plan culturel :

Au cours de la dernière année, nous avons réalisé d'énormes progrès dans la création d'un milieu de travail *plus intelligent sur le plan culturel*. L'intelligence culturelle désigne notre capacité à surmonter nos angles morts et préjugés latents dont nous ne sommes même pas conscients. Nos pratiques de recrutement et de promotion constituent l'un des domaines où nous devons faire particulièrement attention à ces angles morts. En vue d'améliorer la sensibilisation à ces aspects, nous avons fourni des évaluations et des formations ciblées à plus de 300 directeurs et leaders à l'échelle de la Banque.

Nous avons tous un rôle à jouer dans la création d'un milieu de travail intelligent sur le plan culturel. Nous venons de lancer une nouvelle [vidéo mettant en vedette Barry McInerney](#), qui raconte sa propre histoire concernant la création d'un milieu de travail plus intelligent sur le plan culturel.

Nous continuons aussi de mettre de nouveaux outils à leur disposition pour les aider. Par exemple, BMO offre maintenant aux directeurs gérant des équipes nombreuses (50 employés ou plus) un tableau de bord clair et à jour qui leur donne un aperçu des caractéristiques démographiques de leur effectif et des progrès réalisés par rapport à leurs objectifs. Veuillez vous adresser à votre partenaire - Ressources humaines pour

savoir comment vous pouvez accéder à ce rapport. Je vous invite tous à visiter le [site Web Diversité et inclusion](#) auquel les membres de l'équipe ajoutent régulièrement des renseignements et des ressources.

De plus, n'oubliez pas que l'équipe Diversité et inclusion est toujours heureuse d'entendre vos idées ou réflexions au sujet de la diversité et de l'inclusion à la Banque. [Cliquez ici pour lui envoyer un mot.](#)

Je me réjouis de vous donner d'autres nouvelles le trimestre prochain. D'ici là, je vous remercie de tout ce que vous faites pour promouvoir la diversité et l'inclusion à BMO et au sein de la collectivité dans son ensemble.

Simon Fish

Membre de la haute direction champion de la diversité
others but "reflecting" the values of the clients.