

Plan d'action pour la réconciliation de BMO

Table des matières

Notre approche.....	1
Responsabilité.....	1
Mobilisation communautaire et meilleures pratiques.....	1
Pourquoi nous établissons un lien entre nos engagements, nos progrès et notre impact, et la DNUDPA.....	1
Engagements.....	2
Bâtir la confiance	2
Inclusion, culture et communauté	3
Apprentissage constant	4
Leadership responsable.....	4

Notre approche

BMO participe au travail lié à la réconciliation au Canada aux côtés de partenaires autochtones depuis de nombreuses années. Le Plan d'action pour la réconciliation (PAR) regroupe le fruit de ce travail de longue date en un seul endroit, ce qui le rend plus visible à l'échelle de l'organisation. Tout comme la réconciliation est un processus en constante évolution qui nécessite un apprentissage, une réflexion et une adaptation continus, le PAR de BMO se veut un plan d'action évolutif. Il évoluera à mesure que nous apprendrons de notre expérience, que nous recevrons des conseils de partenaires autochtones et que nous répondrons aux besoins et aux occasions émergents. Traiter le PAR de cette façon renforce le fait que la réconciliation est un processus continu qui nécessite une réflexion, une responsabilisation et de la souplesse continues. Grâce à cette approche structurée, le PAR contribue à renforcer notre capacité à surveiller les progrès, à améliorer la responsabilisation et à expliquer clairement où nous en sommes aujourd'hui, les priorités que nous travaillons à atteindre, et les mesures que nous prenons pour soutenir des initiatives de réconciliation plus coordonnées et concrètes. Le PAR reflète également la façon dont BMO répond à l'appel à l'action 92 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada et y donne suite.

Responsabilité

La responsabilité à l'égard des partenariats avec les Autochtones et de la réconciliation est abordée dans le Rapport Climat et durabilité 2025 de BMO.

Mobilisation communautaire et meilleures pratiques

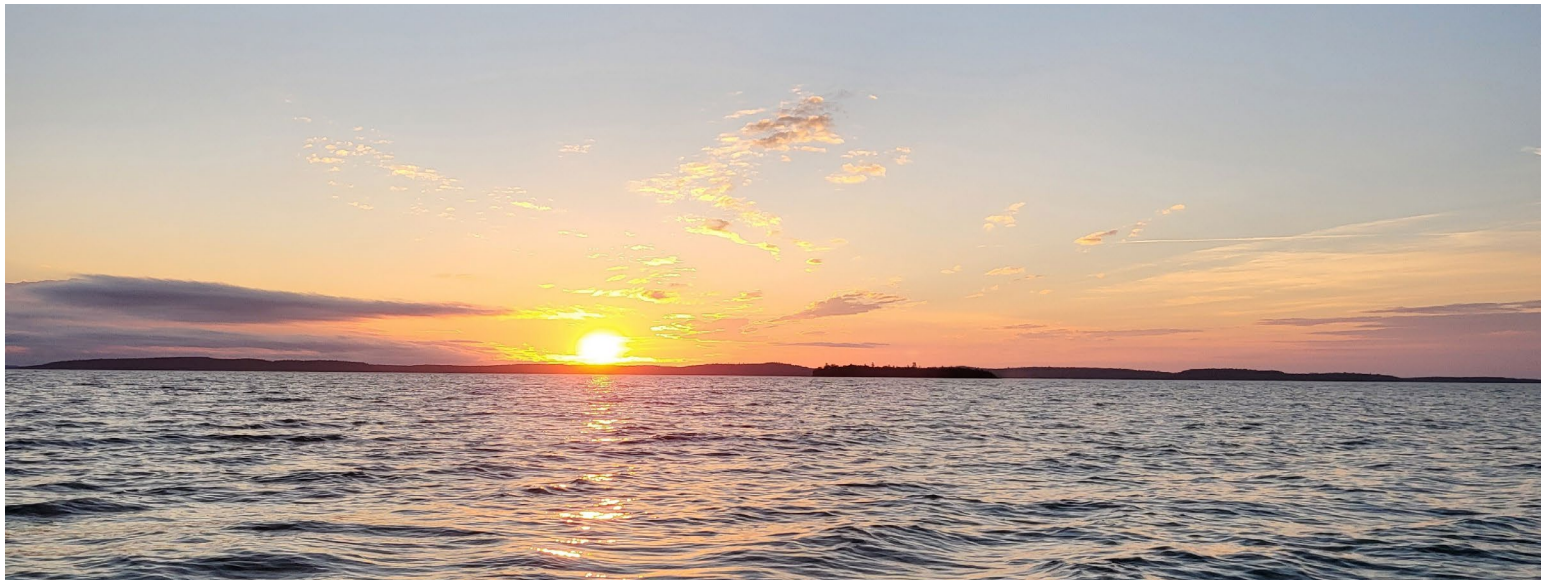
Le PAR s'appuie sur des analyses, des renseignements sur la mobilisation et des meilleures pratiques sectorielles. Il reflète les activités de BMO liées à la réconciliation et les conseils des partenaires autochtones, et vise à soutenir une véritable réconciliation.

Pourquoi nous établissons un lien entre nos engagements, nos progrès et notre impact, et la DNUDPA

Nous faisons référence à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) dans notre PAR, car elle est essentielle à la façon dont nous concevons et mettons en œuvre nos mesures de réconciliation. Les engagements de BMO en matière de droits de la personne, y compris le respect de la DNUDPA, orientent la façon dont nous évaluons, renforçons et améliorons continuellement nos pratiques.

À moins d'indication contraire, toute référence aux rapports liés au PAR vise à s'harmoniser aux renseignements et aux divulgations fournis dans le cadre du travail de BMO lié à la réconciliation. Pour en savoir plus, veuillez consulter les ressources suivantes :

- [Rapport sur les partenariats et les progrès en matière autochtone](#)
- [Engagements envers les Autochtones](#)
- [Notre impact](#)
- [Rapport Climat et durabilité de BMO](#)
- [Déclaration sur les droits de la personne de BMO](#)
- [Déclaration de BMO contre l'esclavage moderne et la traite des personnes](#)



Engagements

Bâtir la confiance

Bâtir la confiance s'inscrit dans le contexte du PAR au moyen d'indicateurs qui font référence à nos partenariats, y compris la façon dont nos services reflètent les priorités, la fiabilité et l'accessibilité de notre présence bancaire, la force et la continuité de nos relations, et la mesure dans laquelle notre travail contribue à l'autonomie économique éclairée des Autochtones. Bien que ce volet ne soit pas caractérisé par des résultats financiers ou une activité économique accrue, il met l'accent sur l'autonomie économique comme moyen de repérer les progrès.

Volet	Engagement	Initiative	Indications de progrès	DNUDPA
Bâtir la confiance	1. Accroître le nombre de communautés, de personnes et d'entreprises autochtones qui nous font confiance en posant des gestes caractérisés par le respect et la fiabilité.	1.1 Surveiller et renforcer les services bancaires auprès des communautés et des entreprises autochtones afin de mieux comprendre les priorités émergentes et de s'assurer que les solutions financières répondent aux besoins des communautés.	1.1.1 Continuer à produire des rapports intégrés qui combinent un récit fondé sur les perspectives des communautés aux renseignements sur les services bancaires et les résultats économiques.	Articles 3, 5, 21.1, 21.2 et 23
		1.2 Soutenir l'expansion de l'accès aux services bancaires en s'efforçant d'accroître la prestation des services et de réduire les obstacles géographiques.	1.2.1 Continuer à communiquer l'information au sujet des succursales et des bureaux commerciaux dans les réserves et les communautés. 1.2.2 Offrir de façon continue des services bancaires aux clients autochtones par l'intermédiaire de circuits non liés aux succursales.	
		1.3 Renforcer les liens avec les entreprises appartenant à des Autochtones en augmentant leur visibilité, en facilitant les mises en relation, en faisant le suivi de leur participation et en élargissant leur accès aux occasions au sein de la chaîne d'approvisionnement de BMO.	1.3.1 Élargir les parcours pour le développement de fournisseurs autochtones et l'établissement de relations à long terme.	

Inclusion, culture et communauté

Dans le PAR, le volet Inclusion, culture et communauté fait valoir comment nous créons des milieux de travail, des pratiques et des partenariats qui respectent les identités autochtones, éliminent les obstacles systémiques et soutiennent le leadership et le bien-être des Autochtones. Nous tenons compte des progrès au moyen de la rétroaction guidée, d'un accès accru à du soutien adapté à la culture, de la participation aux initiatives d'inclusion et de la preuve que nos pratiques renforcent le sentiment d'appartenance, la sécurité culturelle et les occasions équitables à l'échelle de l'organisation.

Volet	Engagement	Initiative	Indications de progrès	DNUDPA
Inclusion, culture et communauté	2. Consolider la façon dont les perspectives autochtones guident nos pratiques d'inclusion et nos efforts en matière d'avancement professionnel et de soutien aux collectivités.	2.1 Approfondir notre compréhension de l'avancement professionnel des employés autochtones, de leurs expériences et de l'incidence des mesures de soutien axées sur les relations qui favorisent le sentiment d'appartenance et le bien-être.	2.1.1 Assurer le suivi continu de la mobilisation à l'égard des programmes liés à la carrière, des parcours, du mentorat et des occasions d'apprentissage, et saisir la rétroaction des employés autochtones.	Articles 2, 15.1, 15.2, 17.3, 21.1, 21.2 et 23
		2.2 Soutenir la poursuite des initiatives d'inclusion des Autochtones à l'échelle de l'organisation afin de contribuer à bâtir un milieu de travail plus accueillant et équitable.	2.2.1 Fournir de façon continue des rapports sur la participation aux principales activités d'inclusion et aux événements de reconnaissance annuels.	
		2.3 Renforcer et soutenir les talents autochtones dans le cadre du processus de candidature et d'embauche, en utilisant des partenariats internes pour respecter les pratiques de recrutement inclusives propres aux candidats des communautés autochtones.	2.2.2 Assurer une collaboration interfonctionnelle continue pour soutenir l'inclusion des Autochtones.	
			2.3.1 Effectuer une analyse comparative régulière, des recherches sur le marché du travail et recueillir des renseignements qualitatifs sur les obstacles, l'accès aux occasions d'emploi par région et les lieux de travail éloignés afin d'orienter nos pratiques de recrutement.	
			2.3.2 Améliorer l'éducation et la sensibilisation, mesurées par les ressources éducatives créées et la mobilisation des employés.	
2.4 Accroître la visibilité, la coordination et la réactivité du soutien aux organisations, aux initiatives et aux priorités communautaires autochtones.	2.3.3 Examiner les partenariats externes afin d'optimiser les parcours de talents autochtones et de soutenir les objectifs de recrutement à court et à long terme.			
	2.3.4 Fournir des ressources sur le recrutement inclusif pour les recruteurs et offrir des séances d'apprentissage internes sur les communautés autochtones aux partenaires.			
		2.3.5 Accroître la sensibilisation interne aux réalités géographiques qui ont une incidence sur les lieux de travail éloignés.		
			2.4.1 Assurer de façon continue le suivi interne et la production de rapports externes sur les dons aux Autochtones.	

Apprentissage constant

L'apprentissage constant s'inscrit dans le PAR comme une pratique continue qui renforce la sensibilisation culturelle, approfondit la compréhension des droits des Autochtones et améliore la façon dont nous travaillons aux côtés des communautés, des personnes et des entreprises autochtones. Nous tenons compte des progrès au moyen de la rétroaction guidée, de la participation à des occasions d'apprentissage tout au long de l'année ainsi que de l'accessibilité et de la pertinence des ressources d'apprentissage.

Volet	Engagement	Initiative	Indications de progrès	DNUDPA
Apprentissage constant	3. Approfondir notre compréhension des peuples autochtones à travers le passé, le présent et l'avenir, et soutenir l'apprentissage continu dans notre travail.	3.1 Promouvoir l'apprentissage tout au long de l'année afin de renforcer la sensibilisation et la compréhension de l'histoire, des droits et des enjeux contemporains des Autochtones.	3.1.1 Assurer le suivi continu des événements d'apprentissage et des initiatives pour les employés, ainsi que de la rétroaction sur leur efficacité afin de mieux comprendre comment l'apprentissage favorise une sensibilisation et une compréhension accrues. 3.1.2 Accroître la visibilité du travail de réconciliation grâce à l'amélioration continue d'un site Web attraité, ce qui élargit l'accès à l'information. 3.1.3 Renforcer la sensibilisation interne en ce qui a trait aux droits des Autochtones, y compris le consentement libre, préalable et éclairé, et à la façon dont ils sont intégrés à la gestion globale des risques, y compris la diligence raisonnable et la transmission hiérarchique.	Articles 3, 15.1, 15.2, 21.1, 21.2 et 23
		3.2 Accroître la sensibilisation aux principaux événements et célébrations autochtones en encourageant les occasions de réflexion, d'apprentissage et de représentation à l'échelle de l'organisation.	3.2.1 Renforcer la mobilisation organisationnelle grâce à une visibilité et à une participation accrues aux événements et aux célébrations autochtones.	
		3.3 Promouvoir l'accès par les membres des communautés aux connaissances financières en accroissant la sensibilisation.	3.3.1 Assurer la prestation continue de séances d'apprentissage financier en personne et virtuelles, soutenues par du matériel personnalisé et accessible qui reflète les besoins des communautés autochtones.	

Leadership responsable

Dans le PAR, le leadership responsable se traduit par l'établissement de relations solides avec les partenaires autochtones, soutenant une prise de décision réfléchie et collaborative, et maintenant des pratiques de gouvernance qui orientent le travail de réconciliation à l'échelle de l'organisation. Nous travaillons à renforcer la responsabilisation en restant ouverts à l'apprentissage, en intégrant les points de vue des Autochtones à nos approches et en veillant à ce que nos efforts de réconciliation soient soutenus par une surveillance claire et une responsabilité partagée.

Volet	Engagement	Initiative	Indications de progrès	DNUDPA
Leadership responsable	4. Assurer un leadership axé sur la responsabilisation, assumer pleinement nos actions, faire preuve d'humilité et demeurer ouverts au changement.	4.1 Assurer la coordination continue des efforts de réconciliation à l'échelle de l'organisation.	4.1.1 Mobiliser des groupes de travail internes pour améliorer l'harmonisation et la coordination du travail de réconciliation, en échangeant des renseignements entre les équipes.	Articles 18, 19, et 31
		4.2 Maintenir la mobilisation du Conseil consultatif pour les communautés autochtones comme mécanisme de renseignements et de conseils.	4.2.1 Maintenir une fréquence régulière pour les réunions.	
		4.3 Maintenir une préparation pluriannuelle pour l'accréditation des partenariats en relations autochtones (APRA) au moyen d'examen périodiques des pratiques internes et du renforcement continu des systèmes de gouvernance de la réconciliation.	4.3.1 Assurer une participation continue aux évaluations liées à l'APRA pour favoriser une solide gouvernance de la réconciliation.	
			4.3.2 Travailler en collaboration à l'échelle des équipes et faire le suivi des progrès afin de maintenir l'harmonisation avec l'APRA.	
4.4 Publier le Rapport sur les partenariats et les progrès en matière autochtone de BMO pour favoriser la transparence.	4.4.1 Publier le rapport annuel.			