



## Rapport sur la transparence salariale de BMO Nesbitt Burns en Colombie-Britannique

Employeur	Bank of Montreal Finance Ltd, Société de financement banque de Montréal Ltée.
Adresse	First Canadian Place, 21 <sup>e</sup> étage 100 King St. West Toronto (Ontario)
Année de déclaration	2025
Période	Entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2024
Code SCIAN	52 – Finances et assurance
Nombre d'employés	300-999

### Introduction

Nous sommes heureux de vous faire part de notre rapport sur la transparence salariale entre les genres de 2025 pour la Colombie-Britannique.

BMO Nesbitt Burns s'engage à offrir un salaire égal pour un travail égal au moyen de notre offre de rémunération globale concurrentielle. Nos politiques et nos pratiques non discriminatoires entre les genres sont conçues de manière à ce que les employés soient récompensés équitablement en ce qui a trait à leur poste, à leur ancienneté, à leurs responsabilités, à leur rendement, à leurs compétences et à leur expérience, ainsi qu'à d'autres facteurs non discriminatoires qui ont une incidence sur la rémunération.

Le rapport sur la transparence salariale entre les genres de la Colombie-Britannique est un calcul brut non rajusté de l'écart salarial qui présente la différence de rémunération entre les hommes et les femmes sur une base globale, peu importe le poste, l'ancienneté, le rendement ou d'autres facteurs. Le rapport sur la transparence salariale entre les genres de la Colombie-Britannique n'est pas la même chose qu'une analyse du salaire égal pour un travail égal.

La participation et la représentation des femmes au sein de l'effectif jouent un rôle important dans l'élaboration des données partagées en Colombie-Britannique.

BMO Nesbitt Burns s'engage à créer un environnement de travail qui reflète nos clients et les collectivités que nous servons. Notre objectif est de favoriser une culture d'appartenance, où les origines, les points de vue et les expériences vécues uniques de nos employés sont valorisés et où chacun a un accès équitable aux occasions et à l'avancement. Dans le cadre de cet engagement, BMO Nesbitt Burns s'engage à favoriser les progrès vers l'inclusion des genres, et BMO est inclus dans l'indice d'égalité des sexes (IES) de Bloomberg depuis huit ans. L'inclusion des genres fait partie intégrante de nos valeurs et de notre raison d'être : Avoir le cran de faire une différence dans la vie, comme en affaires.

### Compréhension des résultats

Nos résultats en matière d'écart salarial horaire, d'écart salarial lié aux primes et de quartile salarial sont attribuables aux données démographiques de notre effectif. En date du 31 décembre 2024, au sein de l'entité sous réglementation provinciale

#### Termes clés utilisés dans ce rapport

L'**écart de rémunération horaire moyen** désigne les différences de salaire entre les groupes de genres calculées en fonction de la rémunération moyenne. La rémunération horaire ne comprend pas les primes et les heures supplémentaires.

L'**écart de rémunération horaire médian** désigne les différences de salaire entre les groupes de genres calculées au milieu de l'échelle de rémunération de chaque groupe. La rémunération horaire ne comprend pas les primes et les heures supplémentaires.

Remarque : Les employés à commission seulement ont été exclus de ces calculs.

La **prime moyenne** désigne la prime calculée en moyenne pour chaque groupe.

La **prime médiane** désigne le point médian des primes versées à chaque groupe, soit le cinquantième centile.

Le **quartile de la rémunération** désigne le pourcentage de chaque genre au sein de quatre groupes égaux en fonction de leur salaire horaire.

de BMO Nesbitt Burns en Colombie-Britannique, les femmes représentaient 35 % de l'effectif, et une plus grande proportion d'hommes occupaient des postes plus élevés et générant des revenus plus élevés (qui offrent des occasions de rémunération plus élevées).

Les lois et les règlements sur la transparence salariale de la Colombie-Britannique ne tiennent pas compte des employés qui ne travaillent qu'une partie de l'année et qui, par conséquent, reçoivent une prime calculée au prorata ou reportée. Ils ne tiennent pas non plus compte des employés en congé prolongé, comme les congés pour obligations familiales ou les congés non payés, qui ont tendance à avoir une incidence plus élevée sur les femmes que sur les hommes.

## Nos résultats

- Pour chaque dollar que les hommes gagnent en salaire horaire moyen, en moyenne, les femmes gagnent 0,80 \$ et ceux qui ont choisi « préfère ne pas répondre / inconnu » gagnent 0,87 \$.
- Il n'y a pas d'écart dans le salaire horaire médian pour les hommes, les femmes et ceux qui ont choisi « préfère ne pas répondre / inconnu ».
- Pour chaque dollar que les hommes gagnent en prime moyenne, en moyenne, les femmes gagnent 0,04 \$ et ceux qui ont choisi « préfère ne pas répondre / inconnu » gagnent 0,35 \$.
- Pour chaque dollar que les hommes gagnent en prime médiane, les femmes et ceux qui ont choisi « préfère ne pas répondre / inconnu » gagnent 0,17 \$.
- 37 % des hommes reçoivent une prime, 66 % des femmes reçoivent une prime et 42 % des employés qui ont choisi « préfère ne pas répondre / inconnu » reçoivent une prime.

### **Facteurs non discriminatoires entre les genres qui influencent la rémunération et qui ne sont pas pris en compte dans le rapport sur la transparence salariale entre les genres de la Colombie-Britannique**

- Ancienneté en poste
- Ancienneté dans l'entreprise
- Service
- Rôles générateurs de revenus par rapport aux rôles de soutien
- Rendement
- Congés

## Pourcentage de genre dans l'ensemble des quartiles de rémunération

- Quartile 1 (quartile le plus bas payé) : 32 % d'hommes, 41 % de femmes et 27 % qui ont choisi « préfère ne pas répondre / inconnu ».
- Quartile 2 (quartile inférieur à moyen) : 11 % d'hommes, 52 % de femmes et 37 % qui ont choisi « préfère ne pas répondre / inconnu ».
- Quartile 3 (quartile moyen élevé) : 14 % d'hommes, 43 % de femmes et 43 % qui ont choisi « préfère ne pas répondre / inconnu ».
- Quartile 4 (quartile le plus payé) : 26 % d'hommes, 47 % de femmes et 27 % qui ont choisi « préfère ne pas répondre / inconnu ».

## Facteurs contributifs uniques

Compte tenu du faible nombre d'employés de BMO réglementés par la province en Colombie-Britannique, les données utilisées pour le rapport sur la transparence salariale de la province sont trop limitées pour fournir des mesures qui constituent des moyennes fiables. En particulier en ce qui concerne la mesure de la moyenne, les données sont :

- très influencées par les valeurs aberrantes;
- touchées par le manque de données suffisantes pour effectuer des comparaisons exactes;
- fortement assujetties à des facteurs individuels comme l'ancienneté, le niveau et les congés.

Lorsque ces facteurs supplémentaires sont pris en compte, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est considérablement réduit et, dans certains cas, éliminé.

---

## Nos engagements

### Recrutement

Nous collaborons avec nos partenaires de recrutement pour repérer les personnes qui présentent un potentiel et un rendement solides. Cette approche est intégrée à toutes nos embauches.

### Culture

Notre culture favorise l'action concertée, la responsabilité et la reconnaissance, en aidant les employés très performants à bâtir une carrière à BMO et à réaliser leur potentiel. Nous offrons un milieu de travail inclusif et des régimes de travail souples grâce à des espaces de travail dans les bureaux de BMO conçus pour soutenir la collaboration et les liens significatifs. Nos priorités en milieu de travail favorisent la collaboration, l'apprentissage, le bien-être et l'inclusion.

Les réseaux internes dirigés par des employés et parrainés par des dirigeants continuent d'offrir un espace sûr où les employés peuvent faire entendre leur voix, ce qui contribue à accroître la mobilisation et l'inclusion. Les 11 groupes-ressources d'employés (GRE) mondiaux de BMO représentent au total près de 28 % de l'effectif mondial de la Banque, y compris certains GRE spécifiques, tels que l'Alliance pour les femmes de BMO et Parents de BMO.

### Perfectionnement et fidélisation

Afin de constituer un solide bassin de talents qualifiés, BMO :

- repère les employés très performants et forme ceux qui présentent un fort potentiel;
- repère et élimine les obstacles afin d'offrir des occasions de leadership et de perfectionnement à tous les employés.

Dans le cadre de nos stratégies de conservation des talents, nous adoptons une approche axée d'abord sur les candidats internes pour recruter et promouvoir les employés talentueux, et nos gestionnaires sont bien préparés pour des entretiens réguliers, éclairés et constructifs sur la carrière avec les membres de leurs équipes.