

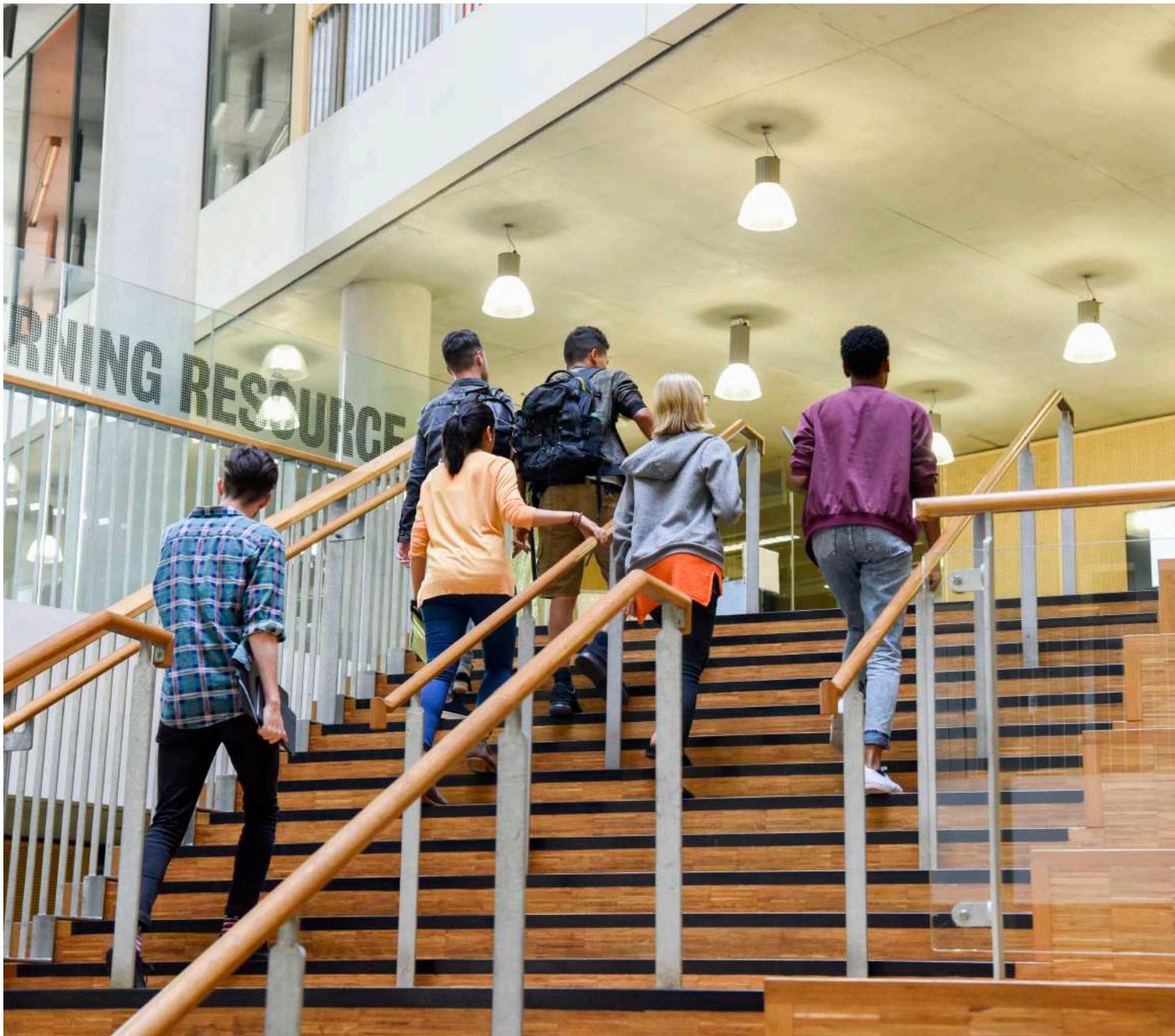


LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

# Bâtir dès aujourd'hui un avenir meilleur

PAR

Robyn Ross



Nous reconnaissons que le fait de disposer d'une diversité de points de vue favorise une approche plus nuancée, et cela se traduit par de meilleurs résultats pour les investisseurs. De plus en plus, la diversité, l'équité et l'inclusion (« DEI ») constituent des facteurs fondamentaux du succès de Burgundy, mais aussi d'autres sociétés de placement et de l'avenir du secteur. L'intégration de programmes qui soutiennent la DEI favorise des changements en matière de représentation, lesquels commencent en milieu de travail avant de s'étendre à la société en général.

En mettant l'accent sur l'apprentissage continu, Burgundy crée sa propre approche en matière de DEI grâce à des initiatives qui ciblent le perfectionnement et la mesure des résultats. Encourager des personnes ayant des compétences et antécédents variés à saisir des occasions inexplorées ne se limite pas à Burgundy. Pour créer un bassin de candidats, il faut rejoindre les étudiants dès le secondaire et ainsi rejoindre des jeunes qui auraient autrement écarté la finance de leurs options. Nous pensons que c'est l'ensemble du secteur qui en sortira gagnant.

## Formation

Au cours des dernières années, nous avons encouragé les femmes à envisager une carrière dans le secteur des placements en collaborant avec les universités et les écoles secondaires du Canada. L'an dernier, tous nos événements ont été virtuels, structurés sous forme d'entrevues de groupe, d'ateliers sur les placements axés sur la qualité et la valeur, de compétitions de sélection d'actions (*stock pitch competitions*), d'entrevues simulées et de séances d'information. En plus de nous avoir aidés à respecter les protocoles liés à la COVID-19, cela nous a permis de rejoindre davantage d'étudiants provenant de partout au Canada.

En 2021, nous avons également célébré la deuxième année du club **L'investissement au féminin de Burgundy**. Avec ses 140 étudiantes provenant de l'Université Queen's, de l'Université Western et de l'Ivey Business School, l'effectif du club ne cesse de croître. Les analystes en placement de Burgundy, qui agissent à titre d'instructeurs, abordent des sujets comme l'analyse des états financiers, la valeur, le rôle de la fixation des prix et la finance comportementale. Bien que la majorité de nos initiatives éducatives se sont concentrées sur la participation des femmes en investissement, nous avons également cherché à nous ouvrir à un plus grand

nombre d'universités et de collèges canadiens. Nous avons pu ainsi élargir notre portée et entrer en contact avec un groupe diversifié d'étudiants inscrits à d'autres formations que la finance. Une partie de cette portée comprend le lancement récent d'un programme d'éducation financière pour les écoles des communautés autochtones. En nous associant à des organisations comme les programmes **Girls e-Mentorship**, **Connexions Nord**, **Bridge to Capital Markets** et **JA Canada**, nous parvenons à toucher un plus grand nombre de personnes.

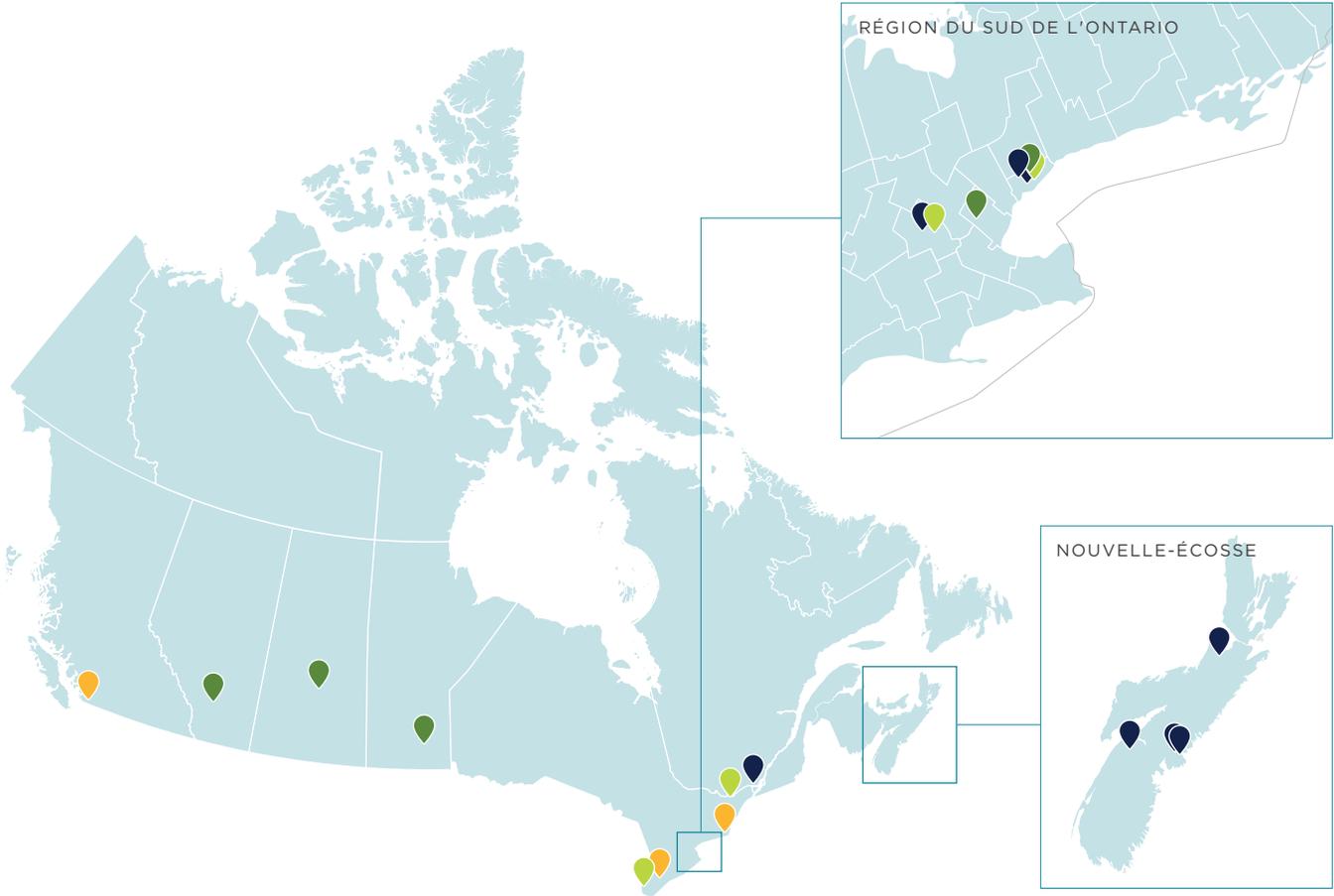
## Bassin des candidats

Grâce à ses initiatives éducatives au cours de la dernière année, Burgundy a rejoint 1420 étudiants, dont 672 femmes et 462 étudiants du secondaire. Dans le cadre du développement de la prochaine génération d'investisseurs, nous sommes fiers de notre programme de stages qui encourage et développe les compétences de quatre jeunes hommes et jeunes femmes chaque semestre scolaire. Et malgré les obstacles liés à la pandémie, nous avons maintenu notre programme de stages.

(suite à la page 9)



Grâce à ses initiatives éducatives au cours de la dernière année, Burgundy a rejoint 1420 étudiants, dont 672 femmes et 462 étudiants du secondaire.



**Une marque en pleine croissance avec une plus grande portée :  
Stages avec l'équipe de placement de Burgundy**

**Candidats depuis 2017**

- Université Queen's
- Université Western et Ivey School of Business
- Université de la Colombie-Britannique

**Candidats depuis 2018**

- Université Acadia
- Université Concordia
- Université Dalhousie
- Université Ryerson
- Université Saint Mary's
- Université St. Francis Xavier
- Université de Toronto
- Université Wilfrid-Laurier

**Candidats depuis 2019**

- Université Carleton
- Université d'Ottawa
- Université de Waterloo
- Université de Windsor
- Université York

**Candidats depuis 2020**

- George Brown College
- Université de Calgary
- Université de Guelph
- Université du Manitoba
- Université de la Saskatchewan

À la suite de ce travail, le bassin de candidats aux stages en investissement comportait des étudiants de 21 universités partout au Canada, dont 40 % étaient des femmes. Compte tenu du fait qu'il y a cinq ans, aucune femme n'était candidate à notre programme, il s'agit d'un progrès remarquable.

Nous sommes heureux d'annoncer que 50 % des étudiants candidats à notre programme de stages de l'été 2022 sont des femmes. La plupart d'entre elles faisaient partie du club L'investissement au féminin de Burgundy, ont assisté à un événement que nous avons parrainé ou ont été encadrées par l'une de nos stagiaires lorsqu'elles étaient au secondaire ou en première année d'université. Dans notre quête d'une plus grande représentation des femmes chez Burgundy et dans l'ensemble du secteur, nous sommes encouragés par ces résultats et poursuivons notre travail pour nous améliorer.

## Influence

Postuler à des emplois dans le secteur des services financiers profite souvent à ceux qui ont un meilleur accès aux renseignements. Comme tout le monde n'a pas les mêmes possibilités, nous avons pris des mesures pour rendre les chances équitables, notamment en améliorant la [page Carrières](#) de notre site Web. Cette dernière contient maintenant des renseignements sur le processus d'embauche, des ressources pour préparer son entrevue et une liste de lectures recommandées. Nous avons également limité le jargon lié à l'investissement dans nos offres d'emploi et nos questions d'entrevue pour employer davantage un langage courant. Au lieu de chercher des candidats similaires aux talents que nous avons déjà, nous sommes plutôt à la recherche de nouvelles perspectives et de nouvelles voix pour compléter notre équipe.

Le mentorat est un facteur important de la croissance et du développement chez Burgundy, en plus d'être un élément qui se rapporte à nos initiatives DEI. Dans le cadre de nos différents programmes, les membres du personnel de Burgundy ont l'occasion de conseiller les autres. Nous pensons qu'il est important de montrer l'exemple et de proposer des modèles pour encourager les personnes qui avaient exclu la finance de leurs choix à la considérer comme une option. De plus, grâce aux articles *next-generation* de Minerva, nous avons l'occasion de présenter de jeunes femmes exceptionnelles et leur expérience. Nous avons l'espoir que ces entretiens inspireront d'autres jeunes femmes à faire de même. Par ailleurs, nous sommes chanceux de pouvoir compter sur d'anciens stagiaires qui

### Competition Demystified



En vedette dans notre série d'articles [Minerva](#), Robyn Ross s'entretient avec [Abigail Bibbings](#), ancienne stagiaire devenue analyste en placement, alors qu'elle partage son parcours dans le monde de l'investissement.

Article en anglais seulement.

contribuent à encadrer et à encourager les membres de leur entourage à envisager une carrière dans l'investissement.

## Faire face à nos propres biais

Durant la pandémie de COVID-19, nous avons vu de nombreux mouvements s'attaquer au racisme qui sévit au Canada. Ce type de militantisme met en relief le travail individuel que nous devons tous accomplir pour faire face à nos propres biais. Dans le but d'évoluer et de nous développer, nous avons créé des ateliers annuels grâce auxquels nous cherchons à aborder et à confronter les préjugés sur le lieu de travail et dans notre processus d'embauche.

En élargissant la profondeur et la portée des points de vue de notre équipe, nous devenons de meilleurs gestionnaires d'actifs pour nos clients et pour les uns les autres. Nous sommes également engagés dans une culture de l'apprentissage continu en créant un environnement où nous nous mettons au défi de nous améliorer, acceptons les conversations difficiles et voyons l'échec réfléchi comme faisant partie du processus. Durant la prochaine année, les membres du personnel recevront une formation sur la sensibilisation aux préjugés implicites et sur les avantages de la remise en question de nos présomptions individuelles. Nous mettrons l'accent sur des initiatives d'apprentissage et de développement de notre personnel. Parmi les principaux thèmes abordés, mentionnons le leadership par l'empathie, l'instauration de la confiance et la formation de notre personnel à avoir une ouverture d'esprit axée sur l'adaptabilité.

## Construire un pont vers un monde meilleur

### Table ronde sur la diversité, l'équité et l'inclusion, septembre 2020

L'équipe de gestion et les employés de Burgundy ont organisé une table ronde sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Durant la table ronde, nous avons écouté l'expérience vécue d'un échantillon représentatif de nos employés et avons réfléchi à des stratégies en vue de promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de la firme.

### Créer des lieux de travail diversifiés et inclusifs, janvier 2021

Burgundy a organisé une rencontre virtuelle avec l'ensemble de ses employés et la conférencière invitée, Ritu Bhasin, sur le rôle de l'Allyship (ou réseau d'alliés) dans la création de milieux de travail diversifiés et inclusifs. Ritu Bhasin est une conférencière et auteure primée, reconnue mondialement

pour sa défense passionnée et son expertise en matière de diversité et d'inclusion, de promotion des femmes et de leadership authentique.

### Atelier 215 + Baby Shakers, septembre 2021

Avant la première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, Burgundy a invité l'artiste interdisciplinaire, facilitatrice artistique et militante communautaire Star Nahwegahbo à animer une discussion virtuelle sur l'art. Dans sa conférence Braiding Ourselves Back into Creation, Star présente un aperçu de son travail, qui incorpore les répercussions des pensionnats sur les communautés autochtones tout en soulignant la résilience de ces communautés.

## Commandités par Burgundy

### Saison des fêtes 2021

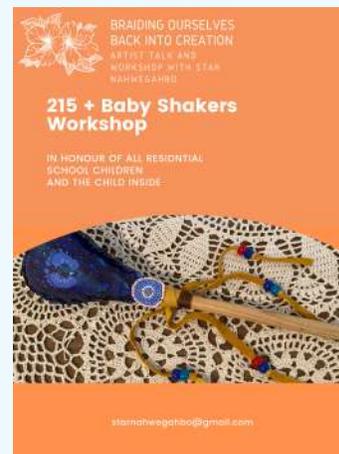


*Gentle (Douceur)*, 2021  
Mekayla Dionne — Peinture acrylique sur toile

L'artiste Mekayla Dionne nous a fait l'honneur de créer cette œuvre unique, intitulée *Gentle* (Douceur), pour célébrer la saison des fêtes.

« Cette peinture représente une douce et légère chute de neige, avec ses flocons se posant délicatement au sol. La section aux tons chauds symbolise la chaleur et le confort que l'hiver peut apporter, imitant la lumière émanant d'une bougie ou d'un feu de foyer. » [Traduction libre]

### Atelier 215 + Baby Shakers



Burgundy a parrainé le projet 215 + Baby Shakers de Star, qui prévoit la création de 215 hochets pour bébés. En réaction à la découverte des fosses communes d'enfants autochtones dans d'anciens pensionnats, l'objectif de l'atelier est de rendre hommage à ces enfants, à leurs familles et à notre enfant intérieur.

## Regard vers l'avenir

Nous poursuivons notre travail en sachant qu'il y aura toujours beaucoup à faire et que chaque année nous offre une compréhension plus approfondie. Nous continuerons à offrir des formations, des ressources et des possibilités d'apprentissage à nos employés et à tous ceux qui souhaitent faire carrière dans la finance. Si certains groupes bénéficient d'un accès privilégié à un réseau et aux opportunités d'emploi, il leur manque une véritable compréhension des principes fondamentaux de l'investissement. D'autres n'y ont simplement pas accès et, chaque année, notre objectif est d'atteindre davantage de collectivités mal desservies.

Tout ce travail exige du temps et des ressources. Notre programme de stages illustre le résultat de notre travail auprès des personnes qui entrent sur le marché du travail et se traduit également par des embauches à temps plein. Toutefois, les changements durables ne se produisent pas du jour au lendemain. Nous croyons néanmoins que chaque conversation, présentation, séance d'information et club d'investissement contribue à un changement positif et à nous dépasser, tant dans le secteur de l'investissement que dans la société en général. **B**



### Robyn Ross

CHEFFE DU PERSONNEL ET GESTION DES TALENTS

C'est avec un réel intérêt que Robyn s'intéresse aux autres, car elle y voit l'occasion d'apprendre de leur bagage. Robyn est sincèrement engagée à cultiver un environnement de travail qui mène les employés de Burgundy sur la voie du succès et voit à ce que chaque employé vive une expérience exceptionnelle. Robyn a grandi au Zimbabwe, en Afrique. Avant de s'installer au Canada, elle a voyagé et travaillé dans le monde entier, de la Floride à l'Europe en passant par les Bermudes. Championne d'un milieu de travail diversifié, inclusif et équitable, Robyn dirige le programme de recrutement et des stages à temps plein. Forte de plus de 20 ans d'expérience professionnelle dans le secteur des services financiers, elle conçoit et déploie des stratégies de recrutement visant à attirer et à retenir des personnes exceptionnelles.

Robyn a obtenu sa certification du Cours sur le commerce des valeurs mobilières au Canada en 2002. Elle est membre du comité des bourses d'études GEM (Girls E-Mentorship).