



LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

Renforcer nos assises : DEI et transformations structurelles

PAR

Robyn Ross





Depuis longtemps, chez Burgundy, nous avons adopté l'idée que la diversité de pensée alimente notre capacité à générer d'excellents rendements pour nos clients.

Dans cet esprit, l'approche de Burgundy en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) est axée sur la formation, les occasions et les relations. Au fil de nos apprentissages, nous cherchons à apporter des changements progressifs à nos stratégies dans ces domaines. Nous croyons fermement que ces efforts favorisent la croissance et serviront au mieux les intérêts de nos clients, de nos employés et du secteur pendant de nombreuses années.

Formation

Le développement personnel est un élément essentiel de la formation. Chez Burgundy, nous accompagnons nos collaborateurs en leur offrant des programmes de mentorat dès leur arrivée. Nous les encourageons également à envisager de nouvelles occasions au sein de la firme, ce qui signifie que bon nombre d'employés changeront de service au cours de leur carrière chez Burgundy. L'année dernière, 10 % de notre effectif a obtenu une promotion, ce qui a accru les occasions de croissance.

Pour assurer la poursuite de l'apprentissage, le partage d'idées et une vaste représentation des employés et des activités dans le cadre de son approche de DEI, Burgundy a récemment mis en place un conseil de DEI. L'expérience, le savoir-faire et l'influence des membres du conseil veillent à ce qu'un large éventail de points de vue soit pris en compte dans les efforts de DEI de Burgundy. Le conseil est un groupe de travail dont les membres sont élus pour deux ans. Veuillez vous reporter à la page 10 du présent rapport pour connaître la politique de Burgundy en matière de DEI.

Bien que la formation et la croissance à l'interne soient importantes, nous reconnaissons également qu'il est nécessaire de faire appel à des intervenants et des experts externes pour élargir nos connaissances et remettre en question notre façon de penser. En avril 2022, à l'échelle de l'entreprise, nous avons lu le livre de Sara Taylor *Filter Shift*, qui décrit comment les gens efficaces gèrent les filtres dont ils n'ont pas conscience et remettent en question leurs biais. Réparties en petits groupes de discussion, nos employés ont eu l'occasion d'entendre les points de vue de leurs collègues dans un espace sûr. Nous cherchons à favoriser un environnement au sein duquel nous pouvons avoir de telles conversations ouvertes, apprendre les uns des autres et soutenir la croissance individuelle et collective.

En octobre 2022, nous avons invité le chef de bande Yellowbird et Terry Munro pour qu'ils prennent la parole devant l'ensemble



Robert Sankey (G), Sara Taylor (C), Robyn Ross (D)

de l'équipe de Burgundy. L'événement nous a permis d'approfondir notre compréhension des peuples autochtones au Canada, de découvrir le travail accompli par l'intermédiaire des fiducies autochtones et d'envisager des façons dont nous pouvons établir des partenariats et soutenir les communautés autochtones. Une analyse approfondie de cet événement est présentée à la page 11 du présent rapport.

Occasions

Au cours de la dernière année, dans le cadre de nos efforts continus sur le plan de la sous-représentation dans le milieu de la finance, Burgundy a entamé un dialogue auprès de femmes et de membres de la communauté PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur) pour les encourager à envisager une carrière dans ce domaine.

Pour aider les jeunes femmes à se familiariser avec les services financiers, Burgundy a parrainé des activités, pris la parole lors d'événements et organisé son propre club sur plusieurs campus universitaires. Dans le cadre de plusieurs groupes de mentors étudiants, nous avons également partagé nos expériences avec des étudiants du secondaire et de l'université.



Junior Achievement, Queen's Women in Financial Markets et Girls e-Mentorship (GEM) sont trois organismes que soutient Burgundy. Grâce à notre partenariat avec GEM, nous remettons des bourses d'études et agissons à titre de mentors auprès d'étudiantes du secondaire qui présentent un haut niveau de réussite scolaire et qui proviennent de milieux défavorisés de Toronto. GEM enseigne à ces filles les compétences professionnelles nécessaires pour les aider à réaliser leur potentiel scolaire et professionnel.

Nous sommes très fiers du travail que nous accomplissons par l'intermédiaire du club d'investissement au féminin de Burgundy. Ouvert à toute personne qui s'identifie comme étudiante universitaire vivant en Ontario, le programme repose sur le mentorat et des exercices pratiques qui aident les étudiantes à approfondir leurs connaissances en analyse commerciale fondamentale, à comprendre les états financiers, à définir la valeur et à s'exercer à faire des présentations de solutions financières.

Burgundy a également pris des mesures pour adopter une approche plus ciblée auprès des membres de la communauté PANDC. Nos partenariats avec Taking it Global, un organisme qui favorise la mobilisation auprès des jeunes à l'échelle mondiale, et Connected North, qui offre des expériences d'apprentissage virtuel interactif aux étudiants et aux enseignants de collectivités éloignées, sont deux exemples de cet engagement. Dans le cadre de notre travail avec Connected North, nous avons conçu un cours de connaissances financières pour les étudiants autochtones. Le cours vise à amener ces étudiants à réfléchir en dirigeants d'entreprise en leur permettant d'acquérir des habitudes qui les aideront dans leur parcours. Nous espérons continuer à travailler avec les communautés autochtones au cours de la prochaine année, à renforcer nos relations et à tisser des liens avec les jeunes qui ont un intérêt pour le secteur de la finance. Grâce à notre travail avec Connected North, Burgundy a conçu le cours « Comment penser comme un propriétaire d'entreprise ». Ce programme de formation couvre les fondamentaux de la propriété d'entreprise, notamment les concepts d'équité, de gestion de la dette et de démarrage d'une entreprise. Le cours explore également les facteurs clés du succès à long terme, tels que la création d'avantages concurrentiels, le leadership dans l'industrie et la compréhension des besoins des clients. Conçu pour répondre aux passions, aux intérêts et aux aspirations des étudiants des communautés, ce programme éducatif offre une base solide pour les futurs parcours de carrière et de formation. En 2022, Burgundy a organisé trois sessions à l'école secondaire John Arnalukjuak à Arviat et à l'école primaire et secondaire Deh Gáh à Fort Providence."

CULTIVER LA CURIOSITÉ

Robyn Ross, cheffe des ressources humaines et de la gestion des talents, a discuté avec Abigail Bibbings pour en savoir davantage sur son parcours professionnel, de stagiaire à analyste de placement à



temps plein. Abigail évoque notamment sa curiosité insatiable et les plaisirs de pouvoir apprendre tout en étant rémunérée, en plus d'expliquer comment l'environnement d'investissement chez Burgundy récompense ses

analystes en combinant mentorat et autonomie.

(Remarque : cette entrevue est uniquement disponible en anglais) [Visionner ici.](#)

Nous avons également cherché à élargir notre bassin de talents cette année en participant au salon de l'emploi de BlackNorth. BlackNorth est un organisme sans but lucratif qui « se consacre à enrayer le racisme systémique envers les personnes noires qui nuit à la vie de ces Canadiens ». Des représentants de Burgundy ont assisté au salon et y ont introduit la marque en plus de faire découvrir des occasions d'emploi aux membres. Pour mieux se faire connaître de ces candidats, toutes nos offres d'emploi sont désormais envoyées directement à BlackNorth.

Burgundy continue de proposer un programme de stage dynamique et très enrichissant. Nos étudiants vivent une immersion complète dans notre processus de placement et, grâce à l'expérience pratique de l'analyse de diverses entreprises, ils ont la possibilité de développer les compétences et comportements nécessaires pour effectuer des placements de manière rigoureuse. Il y a cinq ans, aucune femme n'avait soumis sa candidature dans le cadre du programme de stage en placement de Burgundy. Pour les semestres 2021 et 2022, les femmes représentaient 40 % des candidats, et trois des quatre stagiaires à l'été 2022 étaient des femmes. Cette année, nous avons reformulé le libellé de notre affichage de poste du stage en placement afin de stimuler les candidatures d'étudiants de domaines autres que les affaires. En attirant un groupe jusqu'ici non sollicité, nous améliorons nos équipes et favorisons la diversité cognitive.



Relations

Au cours de la dernière année, nous nous sommes efforcés de créer des occasions pour permettre à nos employés de tisser des liens entre eux. Après l'isolement lié à la COVID-19, nous ne pouvons sous-estimer l'importance d'entretenir et de revitaliser les relations. Le temps passé ensemble a renforcé notre firme, en nous aidant à apprécier nos différences et à tisser des liens sur la base de ce qui nous rassemble, dont notre objectif commun de servir nos clients.

Célébrer les réalisations de nos employés constitue un autre moyen de favoriser les relations. Sans compter notre programme de reconnaissance mutuelle sur Intranet et la petite cérémonie de remise de prix qu'organise Burgundy en

fin d'année. Nous y remettons deux prix : un des gagnants est désigné par les employés de Burgundy et l'autre est choisi par l'équipe de direction.

Enfin, nous sommes d'avis que le souci à l'égard du bien-être mental de nos employés nous rend plus forts en tant que firme. Au moyen du partage de ressources et de discussions ouvertes, nous continuons d'accorder une grande importance à la santé mentale de nos employés. En mai 2022, dans le cadre d'une discussion informelle, nous avons eu la chance d'entendre un haut dirigeant de Burgundy parler des problèmes de santé mentale avec lesquels il a eu à composer au cours de sa carrière. L'augmentation du budget consacré aux avantages liés à la santé mentale témoigne également de l'engagement de Burgundy à cet égard.

Conclusion

Chez Burgundy, au fil de notre évolution, nous renforçons nos assises. Ces assises soutiendront notre parcours, elles nous feront découvrir des avenues insoupçonnées, elles nous feront parfois trébucher, mais elles nous permettront avant tout d'apprendre. Au cœur des valeurs de Burgundy se trouve l'ouverture qui permet de faire des découvertes, l'humilité dans nos réflexions, l'authenticité de notre approche et un engagement indéfectible à l'égard de nos objectifs. **B**



Robyn Ross

VICE-PRÉSIDENTE ET 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).



Mise en garde

Cette publication n'est présentée qu'à des fins d'illustration et de discussion. Elle ne constitue pas une offre d'investissement dans une quelconque stratégie d'investissement proposée par Burgundy.

Elle ne vise pas à fournir des conseils en matière de placement et ne tient pas compte des objectifs, des contraintes et des besoins financiers uniques des investisseurs. Les recherches utilisées pour formuler les opinions ont été obtenues de diverses sources et Burgundy ne garantit pas leur exactitude. Tous les chiffres mentionnés sont des approximations seulement. Les énoncés prospectifs sont fondés sur des tendances et des événements historiques et peuvent différer des résultats réels. Toute référence à des tierces parties, à des articles ou à des opinions n'implique ni l'approbation ni l'affiliation de Burgundy.

Les renseignements contenus dans ce document sont à la date de publication et peuvent être modifiés sans préavis. Les informations contenues dans cette publication sont à la date de la publication et ne seront pas révisées ou mises à jour pour refléter de nouveaux événements ou circonstances. Le contenu et les liens fournis dans cette publication comprennent des renseignements appartenant à Gestion d'actifs Burgundy Ltée et est destinée uniquement à son destinataire. Cette publication ne doit pas être distribuée sans l'autorisation de Burgundy.

Pour plus d'informations, veuillez vous référer à burgundyasset.com/fr/mention-juridique/



Toronto

La tour Bay Wellington, Place Brookfield
181, rue Bay, bureau 4510,
case postale 778
Toronto, ON M5J 2T3

Téléphone : (416) 869-3222
Sans frais : 1 (888) 480-1790
Télécopieur : (416) 869-1700

Montréal

1501, avenue McGill College,
bureau 2090,
Montréal, QC H3A 3M8

Téléphone : (514) 844-8091
Sans frais : 1 (877) 844-8091
Télécopieur : (514) 844-7797

Vancouver

999, rue Hastings ouest,
bureau 1810,
case postale 33,
Vancouver, BC V6C 2W2

Téléphone : (604) 638 0897
Sans frais : 1 (833) 646 6807

Nous joindre :

info@burgundyasset.com
gestionburgundy.com

