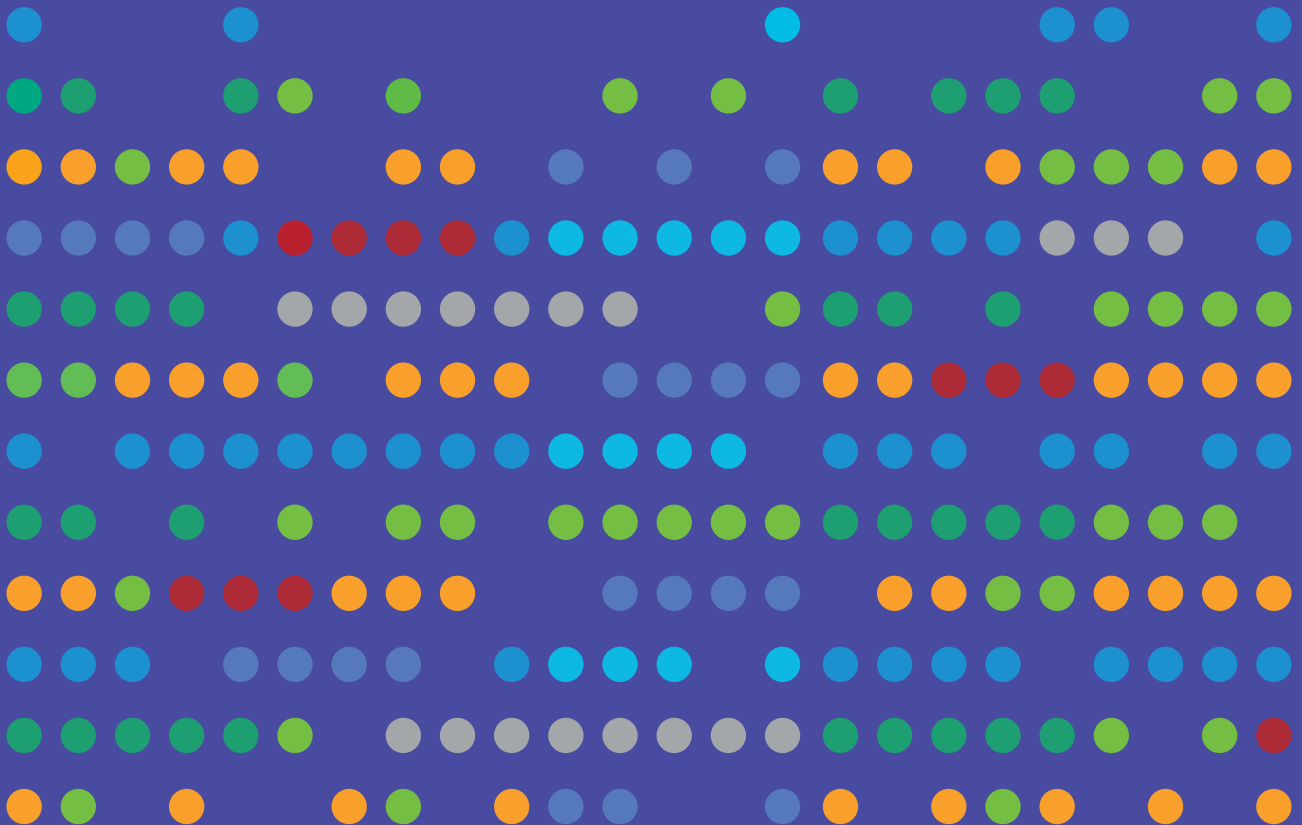




CFA Institute

CODE DE DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION (USA ET CANADA)

2022

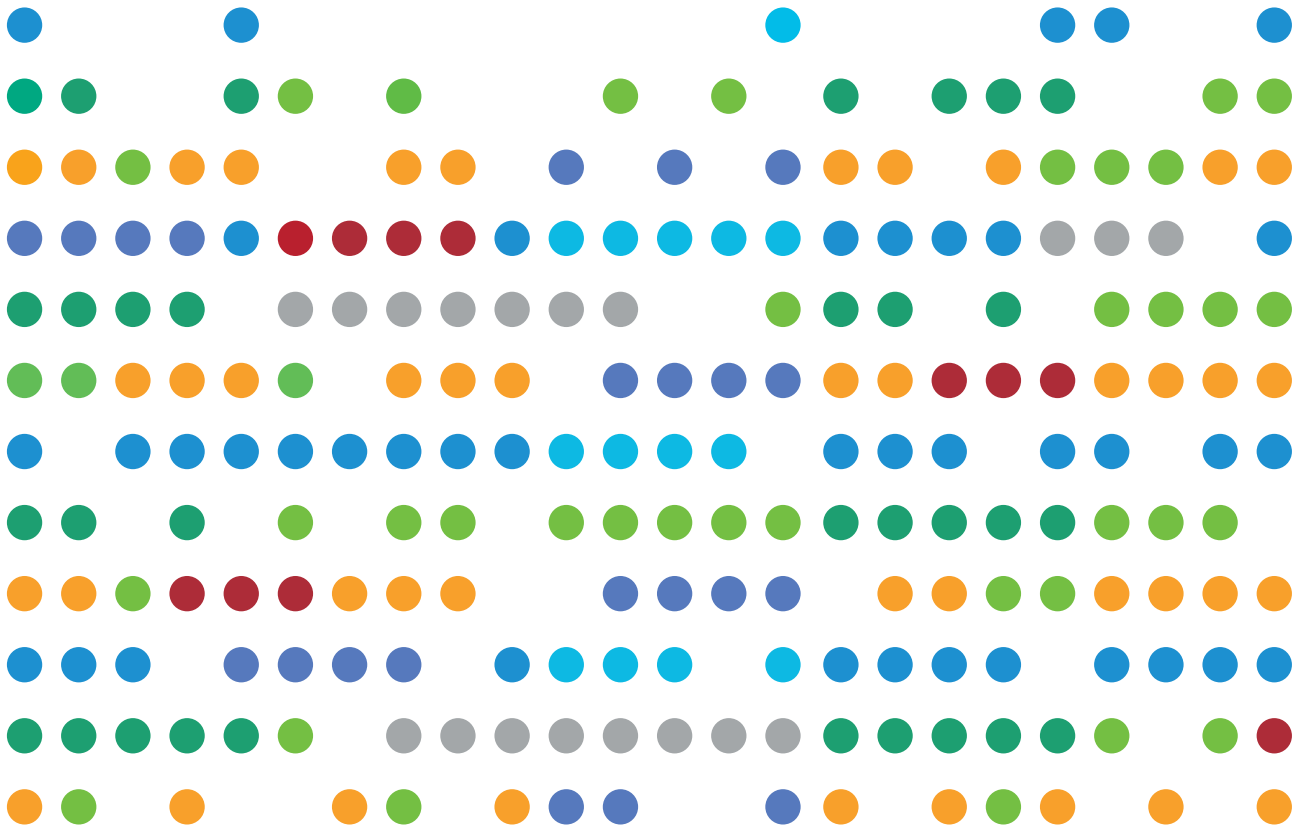




CFA Institute

CODE DE DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION (USA ET CANADA)

2022



Note contextuelle

L'un des aspects essentiels de la mission du CFA Institute est de développer et d'administrer des codes, des lignes directrices concernant les meilleures pratiques et les normes qui guident le secteur de l'investissement et contribuent à garantir que tous les professionnels de l'investissement placent les intérêts de leurs clients au premier plan. Nos codes et normes sont généralement mondiaux. La diversité, l'équité et l'inclusion (DEI), cependant, lorsqu'elles sont intégrées dans la gestion du capital humain dans le secteur de l'investissement, peuvent impliquer des considérations différentes dans chaque région géographique. Non seulement parce que les lois sur l'emploi sont différentes, mais aussi parce que les variations locales en matière de démographie, de culture et de coutumes sociétales signifient que les conseils nécessairement détaillés contenus dans le guide de mise en œuvre ne s'adapteront pas de la même manière à toutes les régions. L'application pratique de la DEI implique une attention particulière aux détails afin de créer un changement culturel. Une compréhension générale stratégique des concepts est importante, mais l'intégration opérationnelle du changement nécessite de nombreuses étapes multidimensionnelles.

Le CFA Institute a donc décidé que le code DEI devrait être publié région par région, avec des conseils de mise en œuvre spécifiquement conçus pour chaque région. L'intention est de créer un code DEI qui, au fil du temps, se développera pour former un code DEI mondial adapté à chaque région. À long terme, nous prévoyons que l'évolution de la gestion du capital humain harmonisera l'interprétation et l'application de la DEI dans chaque région, de sorte qu'une version mondiale unique sera pratique ; d'ici là, le code DEI, le guide de mise en œuvre et le cadre de présentation des rapports seront différenciés selon les régions.

Entre-temps, nous travaillerons avec nos membres, les sociétés de CFA du monde entier, les institutions, les décideurs politiques et d'autres parties prenantes du secteur pour poursuivre nos recherches sur des pratiques efficaces de DEI, pour poursuivre le développement du guide de mise en œuvre du code DEI et offrir des possibilités éducatives pour soutenir ses objectifs.

Nous avons choisi les États-Unis et le Canada comme point de départ, car les organismes d'investissement de ces marchés ont manifesté auprès du CFA Institute une forte demande pour un code DEI afin de favoriser le changement, accéléré par les événements de 2020, en particulier les manifestations contre le racisme qui ont suivi le meurtre de George Floyd et l'attention croissante portée aux droits des autochtones au Canada. Cependant, étant donné que la demande augmente rapidement dans de nombreuses autres régions, CFA Institute travaillera avec des groupes de professionnels de l'investissement et leurs conseillers régionaux en matière de DEI pour adapter cette première version du Code DEI à d'autres marchés.

TABLE DES MATIERES

Préambule	1
Résumé	3
Code de diversité, équité et inclusion (États-Unis et Canada)	5
Principe 1: Vivier de talents	9
Principe 2: Acquisition de talents	9
Principe 3: Promotion et Rétention	10
Principe 4: Leadership	11
Principe 5: Influence	11
Principe 6: Mesure	12

CODE DE DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION DU CFA INSTITUTE (USA AND CANADA)

Préambule

En mars 2020, le Comité directeur du CFA Institute sur la diversité, l'équité et l'inclusion a chargé le groupe de travail sur le code de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI)¹ d'élaborer un ensemble de principes visant à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion au sein du secteur de l'investissement. L'ensemble de principes qui en a résulté a servi de base à l'élaboration d'un code sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

Compte tenu de la réputation de rigueur et d'exigence élevée du CFA Institute, ainsi que de l'importance qu'il accorde aux stratégies globales de changement, le groupe de travail sur le code de DEI a adopté une approche immersive.

Le groupe de travail sur le code de DEI, lui-même très diversifié, est composé de membres du comité directeur de la DEI du CFA Institute, de praticiens en DEI et de professionnels de l'investissement. Le groupe partageait la conviction que les progrès nécessitaient un engagement de la part des dirigeants des organismes d'investissement, qui devaient à la fois montrer l'exemple et responsabiliser leurs organismes. Pour faire une différence en matière de responsabilité, il faut que tout le monde participe, en commençant par le haut.

Le groupe s'est mis d'accord sur six principes fondamentaux qui nécessiteraient le soutien de la direction : Vivier de talents, acquisition des talents, promotion et rétention, leadership, influence et mesure. Chaque organisme doit s'engager à travailler sur ces principes fondamentaux tout en collaborant avec d'autres acteurs du secteur, en travaillant de manière ciblée à la réalisation des objectifs et en promouvant les idéaux dans l'ensemble du secteur.

Le groupe de travail est conscient que le secteur comprend un ensemble varié d'institutions de tailles différentes, chacune ayant des points de départ et des troussees d'outils différents. Par conséquent, le groupe a voulu se concentrer sur des principes appropriés pour tous les signataires, tout en s'adaptant à de nombreuses stratégies de mise en œuvre différentes. Un temps considérable a été consacré à l'élaboration d'une variété de stratégies de mise en œuvre recommandées pour chaque principe, afin que chaque signataire puisse choisir la combinaison qui convient à son institution. Ces stratégies figurent dans le Guide de mise en œuvre, qui soutient le Code DEI. **Le groupe comprend que toutes les organismes n'ont pas les mêmes capacités ou ne partent pas du même point de départ, mais l'attente est que tous les signataires du code DEI s'engagent à opérer un véritable changement, à avoir des conversations stimulantes et à investir les ressources nécessaires. En outre, tous les signataires s'engagent à s'améliorer continuellement en apprenant et en s'adaptant.**

¹Now reformed as the DEI Code Committee.

Il n'est jamais facile de porter un regard critique sur son organisme et de s'engager à apporter des changements durables, et l'industrie de l'investissement a déjà fait des tentatives par le passé, sans impact durable. Cependant, CFA Institute et les personnes chargées de concevoir le Code de DEI savent que cet engagement conduira à une plus grande inclusion de points de vue plus larges de la part des meilleurs talents, ce qui se traduira par de meilleurs résultats d'investissement, contribuera à créer de meilleurs environnements de travail et générera un cycle de changement positif pour les générations futures.

—Le comité du code de diversité, équité et inclusion

Résumé

Notre objectif

Nous reconnaissons que la diversité de points de vue conduira à de meilleurs résultats pour les investisseurs ; un secteur de l'investissement inclusif et équitable servira mieux notre société diversifiée. En outre, nous reconnaissons qu'un organisme doté d'une culture inclusive, d'une sensibilisation et d'une éducation, et de relations de travail efficaces est un meilleur lieu de travail. Nous comprenons également l'importance d'améliorer l'équité tout en reconnaissant l'ampleur de la tâche. Par conséquent, notre champ d'action s'étend au lieu de travail où nous agissons directement et où nous avons de l'influence en tant qu'investisseurs. Notre engagement à l'égard de ce code est un engagement à long terme en faveur d'un changement culturel à tous les niveaux de notre organisme.

Une introduction aux six principes

- Principe 1: Vivier de talents**—Nous nous engageons à élargir le vivier de talents divers.
- Principe 2: Acquisition de talents**—Nous nous engageons à concevoir, mettre en œuvre et maintenir des pratiques de recrutement et d'intégration inclusives et équitables.
- Principe 3: Promotion et rétention**—Nous nous engageons à concevoir, mettre en œuvre et maintenir des pratiques de promotion et de rétention inclusives et équitables afin de réduire les obstacles au progrès.
- Principe 4: Leadership**—Nous nous engageons à utiliser notre position et notre voix pour promouvoir la DEI et améliorer les résultats en termes de DEI dans le secteur de l'investissement. Nous nous tiendrons responsables des progrès réalisés par notre entreprise.
- Principe 5: Influence**—Nous nous engageons à utiliser notre rôle, notre position et notre voix pour promouvoir et accroître les résultats mesurables en termes de DEI dans le secteur de l'investissement.
- Principe 6: Mesure**—Nous nous engageons à mesurer et à rendre compte de nos progrès dans l'amélioration des résultats en termes de DEI au sein de notre entreprise. Nous fournirons des rapports réguliers sur les indicateurs DEI de notre entreprise à notre direction générale, à notre conseil d'administration et au CFA Institute.

Notre engagement

Outre les principes, nous nous engageons à accélérer et à amplifier leur impact en présentant les arguments économiques, commerciaux et moraux en faveur de la DEI de la manière suivante :

- **COLLABORER** (cas économique) avec d'autres entreprises pour faire connaître les carrières de l'industrie de l'investissement et fournir du matériel d'information, combiné à une action concertée de sensibilisation pour étendre les opportunités économiques.
- **PARTAGER** (cas investissement et commerce) les pratiques de DEI éprouvées et testées avec d'autres signataires, en travaillant et en apprenant ensemble à développer de nouvelles stratégies ambitieuses et à faire prendre conscience que l'intégration de la DEI peut améliorer les résultats de l'investissement et renforcer la réussite des entreprises.
- **PROMOUVOIR** (cas moral) l'acceptation et la mise en œuvre des principes au sein de l'industrie de l'investissement en parlant de nos progrès et en faisant connaître le code DEI et les principes à notre personnel et à nos collègues du monde entier afin d'améliorer la compréhension de la société au sens large que nous servons.

Au Canada, nous nous engageons à mettre en œuvre l'appel à l'action n 92 de la Commission de vérité et de réconciliation du Canada et nous soutenons la réconciliation avec les peuples autochtones.

Le code de diversité, équité et inclusion (USA and Canada)

Préface

Nous sommes convaincus que les signataires pourront faire preuve d'innovation dans leur approche de ces principes. Les principes sont destinés à compléter les engagements existants, car ils sont spécifiquement conçus pour le secteur de l'investissement. Lors de l'élaboration de ce code, nous avons largement consulté un vaste éventail d'organismes professionnels du secteur, d'autres parties prenantes et de régulateurs, et nous avons examiné les engagements et les cadres existants en vue d'une collaboration dans la mesure du possible.

Nous demandons d'emblée aux signataires de s'engager à rendre compte de leurs indicateurs DEI et à discuter de leurs progrès avec nous. L'objectif de ce code de DEI volontaire est d'être accessible à l'industrie au niveau où elle se trouve, de définir l'état actuel et d'encourager l'amélioration à partir d'une base réaliste. Nous avons conçu un cadre d'élaboration de rapports pour guider les signataires dans ce processus, qui peut être utilisé par des organismes de toute taille. Le CFA Institute est un organisme professionnel, et non une agence gouvernementale ou réglementaire, ni un organisme commercial - d'où l'accent mis sur la nature volontaire de ce Code. Notre mission est de diriger la profession d'investisseur à l'échelle mondiale en promouvant les normes les plus élevées en matière d'éthique, d'éducation et d'excellence professionnelle, dans l'intérêt ultime de la société.

Le CFA Institute travaille avec un certain nombre d'organismes professionnels du secteur, d'associations de membres et d'autres entités pour étudier la possibilité d'aligner plus étroitement notre cadre des rapports sur d'autres modèles des rapports. Nous partagerons ce travail avec les signataires dans le cadre du soutien et des conseils que nous leur apportons et nous consulterons l'industrie sur tout changement significatif de notre cadre des rapports à l'avenir.

Après s'être engagés publiquement à respecter les principes, les signataires fourniront un rapport d'avancement annuel confidentiel aux équipes DEI et code et standards externes du CFA Institute en utilisant le cadre des rapports dans les 12 mois suivant leur adhésion. À son tour, le CFA Institute publiera des statistiques au niveau de l'industrie une fois qu'une masse critique de signataires aura été atteinte et que les organismes individuels ne pourront plus être identifiés. Cependant, nous encourageons également les signataires à rendre publics leurs indicateurs DEI.

Les consultations individuelles avec les signataires font partie du processus d'élaboration des rapports. Lors de ces réunions, chaque signataire aura l'occasion d'expliquer quels sont ses objectifs en matière de DEI et quels sont ses processus et ses progrès en matière d'intégration de la DEI. D'une manière générale, nous leur demanderons de montrer comment leur culture évolue. Le cadre d'élaboration des rapports contient également des sections qualitatives pour ces informations.

CFA Institute Diversity, Equity, and Inclusion Code (USA and Canada)

Le CFA Institute donnera aux organismes un retour d'information personnalisé et privé sur leurs rapports comparativement à l'industrie. Les informations relatives à chaque entreprise resteront confidentielles, même si, avec leur aide, elles pourront être communiquées à d'autres entreprises.

Dans le cadre de cet accord, les progrès des entreprises peuvent être présentés, avec des mesures appropriées pour protéger la confidentialité des employés, sur les pages web du Code, lors de nos conférences et webinaires, et dans les publications du CFA Institute, afin que l'industrie et les partenaires soient informés et responsabilisés.

Le CFA Institute prendra l'initiative d'organiser des tables rondes annuelles pour permettre aux signataires de partager leurs expériences. Nous nous efforcerons également d'intégrer ces enseignements aux ressources de nos membres. Par conséquent, la prise de responsabilité concernant l'impact est un facteur essentiel pour toutes les entités concernées.

Les principes sont fondés sur des mesures, et pas seulement sur des aspirations : Leur intégration réussie exige un engagement en faveur d'un changement culturel, et pas seulement une approche axée sur la conformité. Nous reconnaissons toutefois que la conformité est un outil utile pour fixer des niveaux dans ce travail. Pour les signataires qui ne sont pas en mesure de montrer des progrès sur une période de deux ans, nous offrirons un soutien et un engagement importants, après quoi nous les tiendrons responsables de la mise en œuvre de changements urgents, sous peine de voir leur statut de signataire expirer.

Les exigences fondamentales en matière d'établissement de rapports à remplir avant la fin de la période initiale de deux ans à compter de l'adhésion comprennent les éléments suivants :

- L'adoption d'une politique et d'une déclaration de DEI
- L'établissement d'un processus d'appropriation par les dirigeants et de supervision de la gouvernance
- Un plan de mise en œuvre pour intégrer la DEI au niveau des processus des ressources humaines et des politiques de l'organisme signataire

Cependant, il faut souligner que le CFA Institute recommande, et que le Code de DEI est conçu pour permettre, un changement accéléré dans les organismes d'investissement de toute taille - d'où l'engagement illustratif expliquant les actions possibles pour chaque principe. Le guide de mise en œuvre propose des idées et des stratégies allant des plus simples aux plus complexes pour les signataires ayant une pratique mature de la DEI, avec une certaine flexibilité pour les petites entreprises. Nous attendons des signataires qu'ils se concentrent sur les initiatives qui ont le plus d'impact sur leur propre situation. Par conséquent, bien que ce code constitue un ensemble volontaire et ambitieux de principes de base vers lesquels les entreprises peuvent tendre, nous attendons plus qu'un état d'esprit minimal.

Le Guide de mise en œuvre, qui est un élément essentiel de ce Code, n'est pas une liste exhaustive de toutes les actions possibles. Il sera révisé et mis à jour chaque année par le CFA Institute afin de refléter les pratiques efficaces et éprouvées en matière de DEI, y compris celles des signataires. Le Guide est destiné à fournir un large éventail de ressources pour répondre aux besoins que chaque signataire estime nécessaires pour progresser ; certaines seront plus appropriées pour le court terme que pour le long terme. Il n'est pas prévu que tous les aspects soient couverts en même temps, mais plutôt que les organismes choisissent une sélection d'actions en fonction de leurs priorités stratégiques et de leurs capacités.

Bien que le code DEI soit conçu pour les organismes, les enseignements et les idées qu'il contient peuvent également être mis en pratique par des gestionnaires individuels et utilisés comme ressources éducatives par les membres du CFA Institute.

Groupes divers

Il s'agit d'une liste indicative à prendre en considération ; elle ne désigne pas seulement les groupes légalement protégés, mais aussi une série de groupes auxquels les organismes peuvent souhaiter accorder de l'importance. Cependant, d'autres groupes peuvent être pertinents pour les signataires, et ils devraient également être inclus si nécessaire pour soutenir leur travail d'accélération de la DEI. Des informations plus détaillées et différenciées selon les régions figurent dans le Guide de mise en œuvre et dans le Cadre d'élaboration des rapports.

- Sexe
- Expression/identité sexuelle
- Orientation sexuelle
- Race
- Groupes autochtones
- Ethnicité
- Génération (e.g., Gén Z, millenniaaux, Gé Y, seniors)
- Statut socio-économique
- Étudiants post-secondaires de première génération
- Bien-être mental
- Autres, comme le statut de citoyen et les personnes dont la langue usuelle n'est pas la langue maternelle
- Intersectionnalité de deux ou plusieurs groupes
- Capacité (par exemple, vision, ouïe, parole, mobilité, différences d'apprentissage)
- Religion
- Statut d'ancien combattant
- Neurodiversité

Définition de la diversité

L'ensemble des attributs, des perspectives, des identités et des antécédents humains.

Définition de l'équité

L'équité en matière d'accès, d'opportunités et d'avancement pour tous au sein d'un organisme, ce qui nécessite d'éliminer les obstacles et les causes profondes qui ont empêché les groupes sous-représentés de participer pleinement au lieu de travail. Il convient de noter que l'équité se distingue de l'égalité, qui exige que chaque individu soit traité sans discrimination, y compris en bénéficiant des mêmes possibilités d'avancement. Il convient de noter que l'égalité consiste à apporter le même soutien à tous les individus, quel que soit leur point de départ, mais que cela ne constitue pas nécessairement une solution équitable. L'équité offre à ceux qui en ont besoin un soutien ciblé pour atteindre leur plein potentiel.

Définition de l'inclusion

Un état de fonctionnement dynamique dans lequel tout employé peut être et se sentir respecté, valorisé, en sécurité et pleinement engagé.

Dans le présent document, **la diversité, l'équité et l'inclusion** sont désignées ensemble par **l'acronyme DEI**. Nous notons toutefois que l'équité n'en est qu'à ses débuts dans le secteur de l'investissement. Cela s'explique en partie par le fait qu'il s'agit d'un secteur à forte concentration de dirigeants, et qu'il est donc plus difficile de réaliser ces progrès dans les domaines de l'équité. Par ailleurs, la gestion d'investissement a toujours attiré et recruté des personnes issues d'une population relativement étroite et homogène, bien que le vivier de talents soit réparti également sur l'ensemble des populations. Au fil des générations, le secteur a manqué de connaissances, d'expérience ou de motivation pour changer. Cette situation est en train de changer, et le présent code vise à combler chacune de ces lacunes. C'est pourquoi l'équité est un objectif à long terme pour les signataires.

Définition de la réconciliation pour les entreprises opérant au Canada

« L'appel à l'action n 92 » stipule :

Nous demandons au secteur des entreprises du Canada d'adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones en tant que cadre de réconciliation et d'appliquer ses principes, ses normes et ses standards dans le cadre des politiques de organisationnelles et des principales activités opérationnelles touchant les peuples autochtones, leurs terres et leurs ressources.

Les principes

En tant que signataires du Code de DEI du CFA Institute, nous nous engageons à respecter les principes suivants :

Principe 1 : Vivier de talents—Nous nous engageons à élargir le vivier de talents divers.

Définition :

Le développement d'un vivier de talents diversifiés est essentiel à la réussite à long terme du secteur de l'investissement.

Engagement :

Pour remédier à la difficulté, parfois due à des perceptions de pénurie et de méconnaissance des possibilités offertes par le secteur, de trouver des talents diversifiés, nous nous engageons à poursuivre des actions de sensibilisation pour attirer des personnes compétentes, mais souvent négligées, issues de groupes sous-représentés. Nous sensibiliserons les étudiants avant leur entrée à l'université (tant dans les écoles publiques que dans les écoles privées accueillant des étudiants à faible revenu), notamment ceux des communautés indigènes ; les étudiants de divers établissements d'enseignement supérieur, notamment les universités et collèges historiquement noirs (HBCU), les établissements d'enseignement hispanique (HSI) et les établissements et programmes axés sur les indigènes ; et d'autres groupes sous-représentés qui n'ont pas été historiquement attirés par une carrière dans les services financiers, ou la communauté arabe et les membres des groupes d'affinité des établissements à prédominance blanche (PWI). Nous nous engageons également à collaborer à la sensibilisation avec d'autres organismes, tels que des partenaires externes en matière de diversité qui attirent les talents précoces, car nous reconnaissons que ce n'est que par des efforts soutenus et systématiques pour renforcer les capacités, la compréhension de l'industrie et la sensibilisation mutuelle entre les populations que l'on peut remédier au manque de diversité dans notre industrie.

Principe 2 : Acquisition de talents—nous engageons à concevoir, mettre en œuvre et maintenir des pratiques de recrutement et d'intégration inclusives et équitables

Définition :

Pour améliorer la diversité, il est essentiel de veiller à ce que tous les aspects des pratiques de recrutement soient inclusifs et équitables, depuis le recrutement des stagiaires et des diplômés jusqu'aux embauches de personnes expérimentées et aux postes à responsabilité.

Engagement :

Nous nous engageons à créer, à mettre en œuvre et à réviser régulièrement des processus et des politiques solides d'acquisition de talents, tels que la lutte contre les préjugés, la compétence culturelle et d'autres formations pour les responsables de l'embauche, les personnes chargées des entretiens et les recruteurs, ainsi qu'à réaliser des progrès positifs en termes de diversité de la main-d'œuvre.

Nous nous engageons à mener une action de sensibilisation systématique pour attirer dans notre organisme des personnes talentueuses, mais souvent négligées, issues de groupes sous-représentés, et pour offrir aux employés existants la possibilité de changer de domaine fonctionnel au sein de notre organisme. Certaines entreprises estiment qu'il est difficile de trouver un vivier de candidats diversifiés par les voies traditionnelles. Outre l'exploration de sources de candidats plus inclusives, nous réduirons les obstacles systémiques auxquels se heurtent les personnes talentueuses, qualifiées et sous-représentées provenant de ces sources traditionnelles. En outre, nous lutterons contre la perception erronée selon laquelle trouver des candidats sous-représentés signifie que les organismes doivent revoir leurs critères à la baisse et rechercher des "talents alternatifs". Nous nous engageons aussi à collaborer avec d'autres organismes afin d'identifier et de promouvoir de meilleures pratiques en matière de DEI dans le cadre du recrutement externe, notamment en recrutant en fonction de l'apport culturel et de l'adéquation culturelle, et en modifiant les pratiques afin de prendre en compte un éventail plus large de niveaux d'éducation, de types de diplômes et d'expériences. Nous nous engageons également à veiller à ce que nos politiques d'intégration soient inclusives et équitables pour toutes les parties concernées

Principe 3 : Promotion et rétention—Nous nous engageons à concevoir, mettre en œuvre et maintenir des pratiques de promotion et de rétention inclusives et équitables afin de réduire les obstacles au progrès.

Déinition :

La promotion implique de veiller à ce que tous les aspects de l'accès à la formation et au développement - y compris le mentorat et le parrainage, la progression, les nouvelles opportunités et les processus d'évaluation - soient équitables et inclusives et cherchent à remédier aux inégalités résultant du racisme systémique et d'autres formes de préjugés. La promotion couvre les possibilités d'échelons intermédiaires et la reconnaissance individuelle, qui peuvent s'avérer cruciales pour renforcer la visibilité et l'expérience des employés.

La rétention implique la conception et le maintien de systèmes de rétention et de soutien inclusifs, tels que le mentorat et le parrainage, les aménagements de la vie professionnelle et privée, et les efforts visant à éliminer le harcèlement, qui peut être l'une des principales causes de départ. Pour renforcer l'équité, il faut identifier les obstacles à la progression des salariés historiquement sous-représentés et valoriser leur contribution. Il peut s'agir de tenir compte des obligations des autochtones de participer et de diriger des initiatives au sein de leurs communautés et avec les gouvernements autochtones, le cas échéant.

Engagement :

Nous nous engageons à créer, à mettre en œuvre et à réviser régulièrement des processus solides, y compris à faire une introspection et à identifier où nos actions nous amènent à négliger les candidats sous-représentés qui répondent aux critères traditionnels. Nous soutiendrons ce travail par une formation régulière des cadres, des dirigeants et de l'ensemble du personnel de l'organisme en matière de compétences culturelles, afin d'intégrer des pratiques inclusives et équitables.

Principe 4 : Leadership—Nous nous engageons à utiliser notre position et notre voix pour promouvoir la DEI et améliorer les résultats de DEI dans le secteur de l'investissement. Nous nous tiendrons responsables des progrès réalisés par notre entreprise.

Définition :

Les dirigeants fixent les normes et les attentes en matière de comportement inclusif et équitable, modèlent ce comportement et contribuent à définir la culture de leur entreprise par l'exemple, tant en interne qu'en externe. Pour progresser, les dirigeants doivent être divers, inclusifs, responsables devant les parties prenantes et formés à la gestion et à la direction d'équipes diversifiées à tous les niveaux de l'organisme.

Engagement :

Nous nous engageons à utiliser notre rôle de dirigeants, exécutifs et non exécutifs, pour créer de solides processus de développement du leadership. Ces processus devraient se concentrer spécifiquement sur la compréhension, la sensibilisation aux causes profondes des inégalités, l'amélioration des compétences et le changement de comportement en matière de DEI au sein du personnel, ainsi que sur la mise en œuvre continue et l'examen régulier de ces processus par nos hauts dirigeants.

Principe 5 : Influence—Nous nous engageons à utiliser notre rôle, notre position et notre voix pour promouvoir et accroître les résultats mesurables de la DEI dans le secteur de l'investissement.

Définition :

En tant que membres et clients du secteur de l'investissement, nous avons la possibilité d'encourager et de motiver les prestataires de services du secteur, y compris la gestion des investissements, à adopter les principes de ce Code ainsi que des pratiques qui favorisent une plus grande DEI au sein du secteur de l'investissement.

Engagement :

Nous nous engageons à créer des processus d'examen solides et réguliers pour les prestataires de services, les sous-conseillers et les vendeurs en ce qui concerne les pratiques de DEI, proportionnellement à la taille de notre entreprise.

Principe 6 : Mesure—Nous nous engageons à mesurer et à rendre compte de nos progrès dans l'amélioration des résultats de la DEI au sein de notre entreprise. Nous fournirons des rapports réguliers sur les indicateurs DEI de notre entreprise à notre direction générale, à notre conseil d'administration et au CFA Institute.

Déinition :

Reconnaissant que l'on ne puisse améliorer ce que l'on ne mesure pas, les cinq premiers principes du code DEI exigent un cadre systématique de mesure et de suivi. La mesure est la clé du succès dans l'amélioration de la DEI : Ce qui est mesuré est évalué et géré, en particulier dans un secteur axé sur les données comme celui de l'investissement. La collecte de données est également importante, non seulement en tant qu'outil pour une meilleure compréhension, mais aussi pour introduire un changement culturel plus large, qui comprend la reconnaissance de l'individualité des employés lorsqu'ils s'identifient eux-mêmes, dans la mesure du possible, et la compréhension de tout ce qu'ils peuvent apporter sur le lieu de travail.

Engagement :

Nous nous engageons à compléter chaque année le cadre des rapports et à faire examiner régulièrement les résultats par la direction, y compris les mises à jour pour notre conseil d'administration, afin de nous assurer que notre organisme progresse dans l'augmentation de la représentation et la promotion de la DEI à tous les niveaux. Mesurer la DEI n'est pas une science exacte ; tous les éléments de la DEI ne sont pas évidents ou ne sont pas bien saisis dans les systèmes de ressources humaines (RH) ou d'égalité d'accès à l'emploi (EAE), la loi canadienne sur les sociétés par actions (LCSA) ou d'autres catégories juridiques. Nous nous engageons également à collaborer avec d'autres organismes afin de mettre en évidence et d'améliorer les pratiques de mesure.

Les lignes directrices et les objectifs peuvent varier d'une entreprise à l'autre. Toutefois, en règle générale, il convient de donner la priorité aux groupes qui sont confrontés aux plus grandes inégalités et à la plus faible inclusion. Les lignes directrices fournies ne sont pas exhaustives et la DEI doit être considérée comme une stratégie commerciale à long terme avec un retour sur investissement particulièrement positif. Il n'y a pas de ligne d'arrivée, mais plutôt un processus itératif d'amélioration continue qui exige l'engagement de chacun.



CFA Institute