

POLITIQUE SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

16 octobre 2023

Version officielle

Rédigée par le comité de planification
stratégique et Jo-Ann Hajdamacha



CFA
Montréal

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE 3

CADRE GÉNÉRAL 3

PRINCIPES DIRECTEURS 4

DÉFINITIONS 4

GROUPES SOUS REPRÉSENTÉS 5

ORIENTATIONS 5

RÔLES ET RESPONSABILITÉS 7

PRÉAMBULE

Inspiré des travaux du CFA Institute ayant mené à la création du *CFA Institute Diversity, Equity and Inclusion Code (USA and Canada)*, et à titre de signataire dudit Code, CFA Montréal souhaite se doter des meilleures pratiques en la matière, lesquelles s'appliqueront dans les sphères importantes des opérations de l'organisation. La réalisation de ce mandat a été confiée au comité de planification stratégique.

CADRE GÉNÉRAL

La politique sur la diversité, l'équité et l'inclusion (« **DEI** ») de CFA Montréal (« **Association** ») témoigne d'une culture organisationnelle inclusive s'appuyant sur une multiplicité d'expériences et de points de vue différents qui contribuent à une plus grande capacité d'innovation, une meilleure productivité ainsi qu'à un sens de l'engagement accru. Cette politique permet au conseil d'administration et aux dirigeants de l'Association d'appliquer les meilleures pratiques en matière de gestion, de relations interpersonnelles, de collaboration avec nos partenaires et fournisseurs, de communications et de services aux membres et candidats.

Les bénévoles et les employés de CFA Montréal représentent le fondement de l'Association. En ce sens, il importe de créer un environnement favorable à l'attraction et la rétention des meilleurs talents afin d'être en mesure de s'acquitter pleinement de notre mission.

Cette politique s'appuie sur les principes de la Charte des droits et libertés de la personne; les normes du travail ainsi que le Code DEI du CFA Institute.

Les objectifs de cette politique visent à :

- Élaborer un cadre de référence soutenant une culture organisationnelle diversifiée, équitable et inclusive;
- Développer des compétences nécessaires à l'intégration de pratiques inclusives dans toutes les sphères opérationnelles de l'Association;
- Inclure une considération des facteurs DEI lors de réflexions et discussions menant à la prise de décisions;
- Créer un environnement valorisant, respectant et accueillant les particularités de chacun afin de leur offrir la possibilité de développer leur plein potentiel;
- Soutenir l'industrie de la finance et de l'investissement dans ses actions menant à une culture plus inclusive, plus équitable et plus diversifiée.

PRINCIPES DIRECTEURS*

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 association.

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 association. Nous fournirons des rapports réguliers sur les indicateurs DEI de notre association à notre direction générale, à notre conseil d'administration et au CFA Institute.

** Ces principes sont tirés, sans altération, du Code DEI du CFA Institute*

DÉFINITIONS

DIVERSITÉ - Le spectre complet des attributs humains, des perspectives, des identités et des origines.

ÉQUITÉ - L'équité garantit le juste traitement et un accès égal aux opportunités d'emploi, d'avancement ou d'implication bénévole. La notion réfère également aux efforts déployés par l'Association pour identifier et éliminer les possibles obstacles qui entravent la pleine participation des groupes sous-représentés dans toutes ses sphères d'activités.

INCLUSION - L'état de fonctionnement dynamique dans lequel, chaque individu ou groupe d'individus se sent accueilli et respecté, valorisé, en sécurité et pleinement engagé.

GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS

En matière d'équité, les groupes sous-représentés sont des groupes discriminés qui font face à des obstacles systémiques dans leur vie quotidienne, y compris dans les domaines de l'éducation et de l'emploi. Prioritairement, l'Association souhaite mettre en place des mesures d'intervention dans toute situation ou activité comportant des obstacles systémiques à l'inclusion des personnes issues de ces groupes.

- Femmes : Personne qui s'identifie comme femme
- Personnes LGBTQ2S+ : personnes ayant une diversité quant à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. L'acronyme LGBTQ2S+ désigne entre autres les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles/transgenres/trans, queer et bispirituelles.
- Peuples autochtones: Premières Nations, Inuit et Métis
- Minorités visibles: personnes autres que les peuples autochtones, qui n'ont pas la peau blanche
- Minorités ethniques: personnes autres que les peuples autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.
- Personnes immigrantes: personnes qui ne sont pas nées au Canada et qui ont quitté leur pays d'origine afin de s'installer au Québec pour étudier ou pour travailler.
- Personnes en situation de handicap: la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale définit une personne handicapée « comme toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. » ([L.R.Q., c. E-20.1, a. 1](#))

ORIENTATIONS

1. L'Association reconnaît l'importance d'assurer un environnement professionnel sain et sécuritaire pour tous les membres de sa communauté, que ce soit ses membres, ses candidat(e)s, ses partenaires et commanditaires, ses fournisseurs, ses employé(e)s, ses bénévoles et ses dirigeant(e)s. Elle s'engage donc à maintenir ce milieu respectueux et exempt de toute forme de discrimination.
2. L'Association encourage la diversité sous toutes ses formes au sein de sa communauté et reconnaît la richesse qu'elle apporte à l'ensemble de ses membres ainsi que sa contribution à l'excellence collective. Elle s'engage donc à :
 - 2.1 Poursuivre sa proactivité dans l'attraction, la sélection et la rétention de talents diversifiés au sein de sa communauté en donnant à toutes et tous des chances égales d'intégrer l'Association et d'y évoluer à titre de membres ou candidat(e)s, d'employé(e)s, de bénévoles ou de dirigeant(e)s, sans distinction quant à leur genre, leur race, leur origine

ethnique, leur situation de handicap, leur orientation sexuelle, leur identité ou expression de genre, leur condition sociale, leur religion ou leur conviction politique;

- 2.2 Maintenir à jour sa connaissance du portrait quantitatif et qualitatif de la diversité de l'ensemble de sa communauté afin d'identifier les actions visant à améliorer sa réglementation, ses processus et ses outils;
 - 2.3 Demeurer à l'affût des enjeux et des meilleures pratiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et suivre l'évolution des travaux du CFA Institute en la matière.
3. L'Association reconnaît que l'équité et l'inclusion au sein d'une communauté permettent à l'ensemble de ses membres de bénéficier de sa diversité. En conséquence, elle s'engage à :
 - 3.1 Ancrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans l'ensemble de sa réglementation, de ses processus et de ses outils, notamment pour le recrutement, la sélection, l'accueil, l'intégration, la rétention ou l'avancement de ses employé(e)s, de ses bénévoles et de ses dirigeant(e)s;
 - 3.2 Assurer le maintien de processus visant à obtenir une représentation équitable des membres des groupes sous-représentés au sein de son personnel et de ses bénévoles de même que parmi les membres de ses instances décisionnelles;
 4. L'Association veut s'assurer d'offrir un environnement professionnel sain, respectueux et sécuritaire qui valorise la diversité, l'équité et l'inclusion. Elle s'engage donc à :
 - 4.1 Être proactive dans l'accueil et dans l'intégration des nouveaux membres de sa communauté;
 - 4.2 S'assurer de tenir compte des préoccupations des membres de sa communauté en matière de diversité, d'équité et d'inclusion;
 - 4.3 Soutenir les projets innovants qui encouragent l'équité, la diversité et l'inclusion;
 - 4.4 Faire connaître les principes directeurs, diffuser tout plan d'action s'y rattachant à l'ensemble de la communauté de l'Association et donner de la visibilité à ses engagements en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.
 5. L'Association souhaite que chaque membre de sa communauté favorise, par ses comportements, paroles et gestes, un climat de respect et d'inclusion. Par des activités de formation et de sensibilisation, par des stratégies variées de communication ou par tout autre moyen, elle s'engage notamment à :
 - 5.1 Sensibiliser les membres de sa communauté à être accueillants et à intégrer les membres issus de la diversité à travers toutes les sphères d'activités de l'organisation;

- 5.2 Sensibiliser les membres de sa communauté aux biais inconscients;
- 5.3 Promouvoir un climat de respect, de collégialité et de collaboration;
- 5.4 Valoriser l'engagement individuel et collectif des membres de sa communauté envers les causes prônant l'équité, la diversité et l'inclusion.
6. Dans toutes ses sphères d'activités, l'Association ne tolère aucune forme d'exclusion basée sur les motifs de discrimination tels que l'âge, la condition sociale, le handicap, l'identité ou l'expression de genre, la langue, l'orientation sexuelle, la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion, les convictions politiques, le sexe, ou tout autre motif décrit dans les Chartes des droits et libertés fédérale et provinciale. Pour assurer la mise en application des principes directeurs et des orientations, l'Association encourage chacun des membres de sa communauté à adopter les comportements suivants :
- 6.1 Respecter chacun des membres de la communauté de l'Association dans toute leur diversité;
- 6.2 Faire preuve d'ouverture d'esprit, être à l'écoute des besoins des autres et savoir s'adapter aux réalités de chacun;
- 6.3 Recevoir, étudier et/ou faciliter l'implantation de mesures d'adaptation ou d'accommodement provenant de personnes qui en font la demande;
- 6.4 Remettre en question le statu quo de façon constructive et positive, questionner les processus et les pratiques en place qui ne seraient pas favorables à la diversité, l'équité et l'inclusion.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration est l'ultime responsable de l'établissement des orientations stratégiques de l'Association. À l'égard de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, les membres du conseil d'administration doivent :

- Approuver la présente politique;
- Tenir compte des facteurs DEI dans toutes leurs actions, discussions et décisions et plus particulièrement lors de l'élaboration de la planification stratégique triennale;
- Veiller à ce que la direction générale de l'Association intègre les orientations de la présente politique dans toutes ses sphères opérationnelles.

COMITÉ DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Le comité de planification stratégique est l'auteur de la politique DEI. À ce titre, les membres du comité doivent :

- Contribuer à la réflexion menant à la rédaction de la politique;
- Revoir, sur une base triennale, les termes de la politique afin d'en assurer la pertinence et la conformité aux Lois en vigueur;
- Soutenir la direction générale en matière d'élaboration des meilleures pratiques DEI.

DIRECTION GÉNÉRALE

La direction générale est responsable de la mise en œuvre des orientations de la présente politique dans toutes les opérations de l'Association et plus particulièrement dans les sphères suivantes :

- Programmation annuelle
- Programme de développement professionnel des membres
- Recrutement et intégration des bénévoles
- Relations avec la communauté (universités, employeurs, écosystème financier, etc.)
- Service des offres d'emploi
- Élection du conseil d'administration (avec l'appui du comité de gouvernance et de nomination)
- Communications et Marketing
- Gestion des employés
- Rapports avec les partenaires et les fournisseurs

La direction générale est également responsable de mesurer et rendre compte des progrès de l'Association dans l'atteinte des meilleurs résultats DEI auprès du conseil d'administration et du CFA Institute.

Historique des révisions

Conception	Septembre 2023
Dernière approbation	16 octobre 2023
Prise d'effet	16 octobre 2023
Fréquence de révision	À tous les trois ans
Prochaine révision	Octobre 2026