



RAPPORT D'IMPACT



Canadian Centre for Diversity and Inclusion
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

www.ccdi.ca

Rendre hommage au territoire traditionnel

Nous reconnaissons le Canada comme la terre des Premières nations (Nations), des Inuits et des Métis.

Nous rendons hommage aux peuples autochtones, passés, actuels et futurs, qui continuent de travailler, de renseigner et de contribuer à la force de ce pays.

Nous reconnaissons les terres qui sont partagées par des traités historiques, développés par des traités contemporains et des terres qui continuent d'être un territoire non cédé.



www.whose.land

Message conjoint de la présidente du conseil et de la chef de la direction



Marni Panas, BHAdmn, SIAC^{MC}
Présidente du conseil
Pronom : Elle

Bienvenue dans le rapport d'impact 2022 du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI). Alors que nous passons en revue l'année écoulée, nous éprouvons une immense gratitude à l'égard de chacun-e des membres de notre équipe. Leur travail acharné, leur dévouement et leur engagement inébranlable à l'égard de notre mission ont joué un rôle déterminant dans notre réussite. Nous vous remercions pour vos efforts continus.

En 2022, notre priorité était de poursuivre le dialogue sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DÉI). Nous avons constaté la nécessité de répondre aux besoins des employeurs et des organisations qui s'efforcent d'améliorer leurs objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Nous nous sommes engagés auprès de milliers de nouveaux membres par le biais des médias sociaux et de courriels, en tissant des liens et en encourageant une communauté qui se consacre à la mise en œuvre de changements positifs.

Tout au long de ce parcours, nous avons réalisé que chacun-e se trouve à une phase, à un stade et à un niveau de préparation différents, façonnés par un ensemble unique d'expériences. Nous avons écouté attentivement pour nous assurer que nos initiatives étaient réactives et modulables, et qu'elles répondaient aux divers besoins de notre communauté.

Nous sommes fiers d'annoncer que nous avons dépassé les 700 employeurs affiliés, ce qui témoigne de nos efforts collectifs pour promouvoir des lieux de travail inclusifs. Afin de mieux servir nos employeurs affiliés, nous avons mis en place de nouvelles initiatives telles que le Nexus Diversité dans de nouvelles villes et des tables rondes sur des sujets spécifiques. En doublant le nombre des engagements d'allocation (plus de 50 en 2022), nous avons élargi notre portée et accentué l'importance de la DÉI dans divers forums.

Après quelques années de croissance sans précédent due aux enjeux sociaux dans le monde qui ont contraint les lieux de travail à se pencher sur la DÉI, la demande de contenu et de programmes du CCDI a commencé à se stabiliser en 2022. Les données incluses dans ce rapport en témoignent.

Notre baladodiffusion « Conversations entre leaders avec Anne-Marie Pham » a battu son plein, avec 10 épisodes couvrant de nombreux sujets, qui ont tous contribué à poursuivre le dialogue sur la DÉI. De plus, nous avons augmenté notre participation aux entrevues avec les médias et aux consultations communautaires, ce qui nous permet de faire entendre notre voix et de partager notre expertise auprès d'un public plus large.

L'une des réalisations dont nous sommes le plus fiers a été le lancement de Nouveau Regard, notre programme pour la jeunesse dont le but est de soutenir la prochaine génération dans son cheminement vers un avenir plus inclusif. En responsabilisant et en éduquant les jeunes esprits, nous semons les graines d'une société qui embrasse la diversité sous toutes ses formes.



Anne-Marie Pham, MAP
Chef de la direction
Pronom : Elle

Message conjoint de la présidente du conseil et de la chef de la direction



Marni Panas, BHAdmn, SIAC^{MC}
Présidente du conseil
Pronom : Elle

En outre, le premier sommet DreamMakers a connu un succès retentissant, avec près de 50 membres du conseil DreamMakers qui se sont joint-e-s à nous pour une expérience enrichissante. La recherche qui l'accompagne, comprenant cinq études de cas, a ajouté de la profondeur et de la perspicacité à notre compréhension collective et à notre rôle en tant qu'allié-e-s pour favoriser la réconciliation et l'inclusion des autochtones.

Nous vous invitons à vous plonger dans la lecture de ce rapport, qui offre une vue d'ensemble de nos réalisations et de nos initiatives. Nous espérons que vous le trouverez instructif et inspirant. Si vous avez besoin d'aide ou si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter. Ensemble, nous pouvons continuer à changer les choses et à créer un monde plus inclusif.

Merci pour votre dévouement et votre engagement inébranlable à l'égard de notre mission.

Marni et Anne-Marie



Anne-Marie Pham, MAP
Chef de la direction
Pronom : Elle



RELATIONS PARTENAIRES

Relations partenaires

Le CCDI a franchi le cap des 700 organisations d'employés affiliés et l'équipe Relation partenaires a mené à bien la transition de toutes les relations des employeurs affiliés vers une gestion interne. L'équipe a doublé ses effectifs en recrutant quatre nouveaux-elles gestionnaires, Relations partenaires et notre première gestionnaire, Développement des entreprises.

Afin d'améliorer nos capacités de programmation, la gestionnaire, Développement des entreprises a pour rôle principal de cultiver nos relations d'affaires, de renforcer les partenariats, d'obtenir des parrainages et de gérer les demandes d'allocutions.

En 2022, l'équipe Relations partenaires s'est fortement impliquée dans le lancement des toutes premières tables rondes du CCDI spécifiques aux secteurs de la santé et de l'enseignement postsecondaire. L'équipe a également lancé et relancé des groupes Nexus Diversité de Toronto et de Vancouver.



**EMPLOYEUR
AFFILIÉ**

Chiffres clés

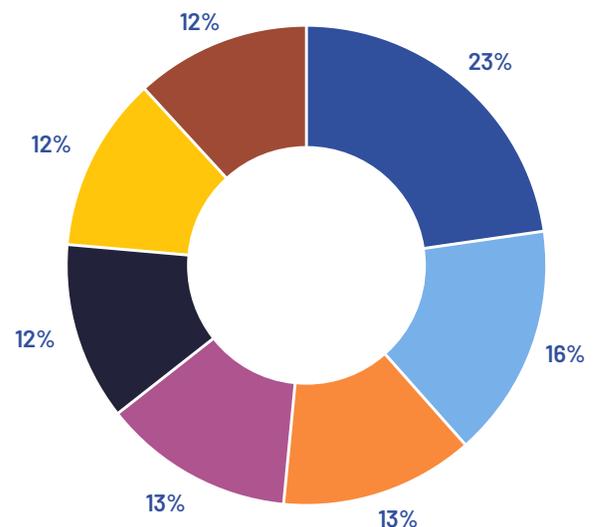
Partenaires d'ici la fin de 2021	617
Partenaires perdus	54
Nouveaux employeurs affiliés	146
Partenaires d'ici la fin de 2022	709

Croissance des employeurs affiliés



Secteurs d'activité les plus représentés

● Communauté et organisation sans but lucratif	127
● Gouvernement	88
● Soins de santé	73
● Services aux entreprises et professionnel-le-s	72
● Services publics	67
● Éducation	66
● Assurance et finance	66





APPRENTISSAGE ET SOLUTIONS DU SAVOIR

Apprentissage et solutions du savoir

Afin de continuer à créer une culture inclusive pour nos plus de 700 employeurs affiliés et notre large communauté, l'équipe d'Apprentissage et de solutions du savoir a fait des mises à jour et des ajouts significatifs à la programmation du CCDI en 2022. En plus de nos webinaires, des activités pour la communauté pratique et notre DéConférence annuelle, nous avons ajouté plus de 427 nouvelles ressources à notre Centre des compétences, créé plus de 12 nouveaux guides de ressources sur toute une série de sujets et un glossaire de termes IDÉA avec plus de 400 définitions.

Le département a publié des guides de commémoration qui constituent une ressource supplémentaire pour nos employeurs affiliés, ainsi qu'une nouvelle initiative intitulée « table ronde du CCDI », axée sur les défis et les débouchés de la DÉI dans l'ensemble des secteurs d'activité. Nous avons également lancé « Nouveau Regard », un nouveau programme soutenant l'éducation des jeunes au Canada.

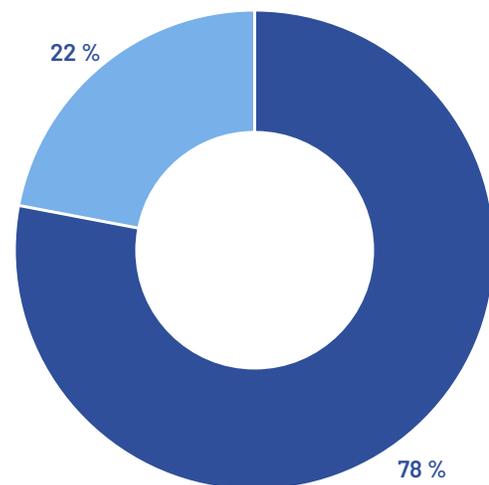
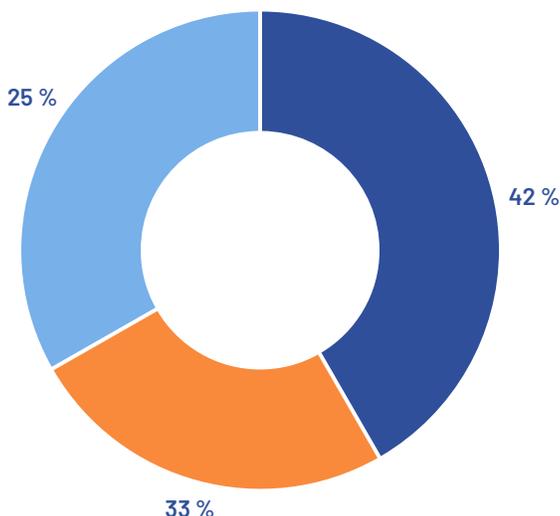
Les outils du Centre des compétences en 2022

Ressources par type

● Articles	178
● Rapports	107
● Outils/Modèles	142
TOTAL	427

Ressources par langue

● Anglais	333
● Français	94
TOTAL	427



Liste des ressources créées

Nouveaux guides de ressources

- La santé mentale en milieu de travail
- La création d'un milieu de travail inclusif pour les personnes transgenres
- La neurodiversité
- Le recrutement et la rétention de jeunes professionnel·le·s
- Le Mois du patrimoine juif
- La Journée des droits de la personne
- Le Mois du patrimoine hispanique et latino-américain
- Le Mois du patrimoine philippin
- La Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes
- La Semaine internationale des personnes sourdes
- La Journée du chandail rose
- La Journée internationale de commémoration de l'Holocauste

Trousse d'outils

- Plaider en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion
- Réagir aux problèmes sociaux – Le « quand » et le « comment » des réactions sur le lieu de travail

Guides de ressources mis à jour

- La fête du Canada : ressources pour apprendre et s'engager aux côtés des communautés autochtones
- L'inclusion autochtone
- L'inclusion LGBTQ2S+
- Le racisme et le racisme anti-Noir·e
- La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation / La Journée du chandail orange
- La Journée internationale des femmes

Guides de commémoration

- Le Mois de l'histoire des Noir·e·s
- La Journée internationale des femmes
- Le Mois de la Fierté
- La Journée de la vérité et de la réconciliation
- La Journée internationale des personnes en situation de handicap

Parcours d'apprentissage des employeurs affiliés

En novembre 2021, nous avons présenté le premier document intitulé « Parcours d'apprentissage des employeurs affiliés », qui comprend des ressources (webinaires, trousse, manuels, articles, modèles) sur une série de sujets que les employeurs affiliés et leurs employé·e·s peuvent utiliser pour progresser dans leur parcours d'apprentissage de la DÉI.

En 2022, nos parcours d'apprentissage des employeurs affiliés se sont développés pour inclure « la diversité et l'inclusion tout au long du cycle de vie des employé·e·s » et un parcours d'apprentissage spécifique à l'industrie pour les employeurs de l'enseignement supérieur.

Nouveau document

La diversité et l'inclusion tout au long du cycle de vie de l'employé·e

Document mis à jour

Parcours d'apprentissage pour les employeurs affiliés – Général

Glossaire des termes du CCDI

En janvier 2022, le CCDI a publié son glossaire, une référence complète de la terminologie utilisée dans le domaine de l'inclusion, la diversité, l'équité, et l'accessibilité (IDÉA).

La première version de ce document comprenait des définitions de plus de 400 termes couvrant huit domaines : la terminologie générale de l'IDÉA, l'âge, le genre et l'identité de genre, la capacité physique et mentale, la race et l'ethnicité, la relation et le statut familial, les croyances religieuses et l'orientation sexuelle.

Voici les organisations et les publications qui ont cité le glossaire du CCDI et l'ont utilisé comme référence. Cliquez sur le texte pour visiter le site Web correspondant :

Gouvernement du Canada
Université de Western
Les Musées de l'Ontario
Bénévoles Canada
Coalition for Diversity & Inclusion in Scholarly Communications
Université de Lethbridge
Toronto Arts Foundation
Association des architectes paysagistes du Canada
Conseil scolaire de district catholique de PVNC
Community Living Toronto
Éditions Sciences Canada
Gouvernement du Canada
L'Association canadienne de protection médicale
Ville de Guelph
Université McGill
Banque canadienne de l'Ouest
Alberta Recreation & Parks Association
Versacom
Patinage de Vitesse Canada
Centre universitaire de santé McGill
Arts BC
The Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta
Pembina Institute
EPSI
Introduction au placement sur le terrain
Sport Nouveau-Brunswick

Tables rondes du CCDI

Dans le cadre d'une nouvelle initiative pour 2022, le CCDI a organisé des tables rondes afin d'aborder des questions pertinentes sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DÉI) pour les organisations de tous les secteurs.

Réagir aux problèmes sociaux – Le « quand » et le « comment » des réactions sur le lieu de travail

Au cours de cette table ronde, les panélistes ont été invité-e-s à discuter d'une question importante à laquelle leur organisation a répondu, de la manière dont ils-elles ont pris la décision de répondre, de la réponse effective et des leçons tirées tout au long du processus.

Les participant-e-s à la session comprenaient 60 personnes issues de 45 organisations d'employeurs affiliés couvrant 14 secteurs d'activités. Les panélistes des employeurs affiliés du CCDI : région de Peel, Hyundai et Deloitte.

Table ronde sur un secteur spécifique : soins de santé

Cette activité virtuelle a réuni les employeurs affiliés du CCDI dans le secteur des soins de santé afin qu'ils partagent leurs histoires de réussite dans le cadre de leurs efforts de la DÉI. La session visait à permettre aux organisations de soins de santé d'apprendre des succès et des défis de chacun-e et de se rapprocher en vue d'une collaboration future.

52 professionnel-le-s de la DÉI et des RH ont assisté à l'événement, auquel ont participé les employeurs affiliés du CCDI, l'hôpital Mémorial Cambridge, les services de santé de l'Alberta et CBI santé.

Engagements d'allocation

Notre engagement à promouvoir nos valeurs fondamentales et à informer le public sur les principes et les pratiques de la DÉI nous a amenés à participer à de nombreux événements et à nous adresser à de nombreuses organisations, qu'il s'agisse de petites ou de grandes entreprises, d'institutions gouvernementales, de municipalités et d'organisations communautaires, ainsi que d'autres entités liées à la DÉI.

Nombre total d'engagements

59 engagements d'allocation dans tout le Canada

Nexus Diversité du CCDI

Nexus Diversité du CCDI est une initiative qui met en relation des petits groupes de professionnel·le·s et d'organisations IDÉA avancés pour partager leurs expériences, apprendre les un·e·s des autres, discuter de questions critiques, de stratégies de réussite et recharger leurs batteries afin de progresser efficacement pour rendre nos lieux de travail et nos communautés plus inclusifs.

Événement à Vancouver

Fatigue de la diversité et embauche inclusive

Événement à Toronto

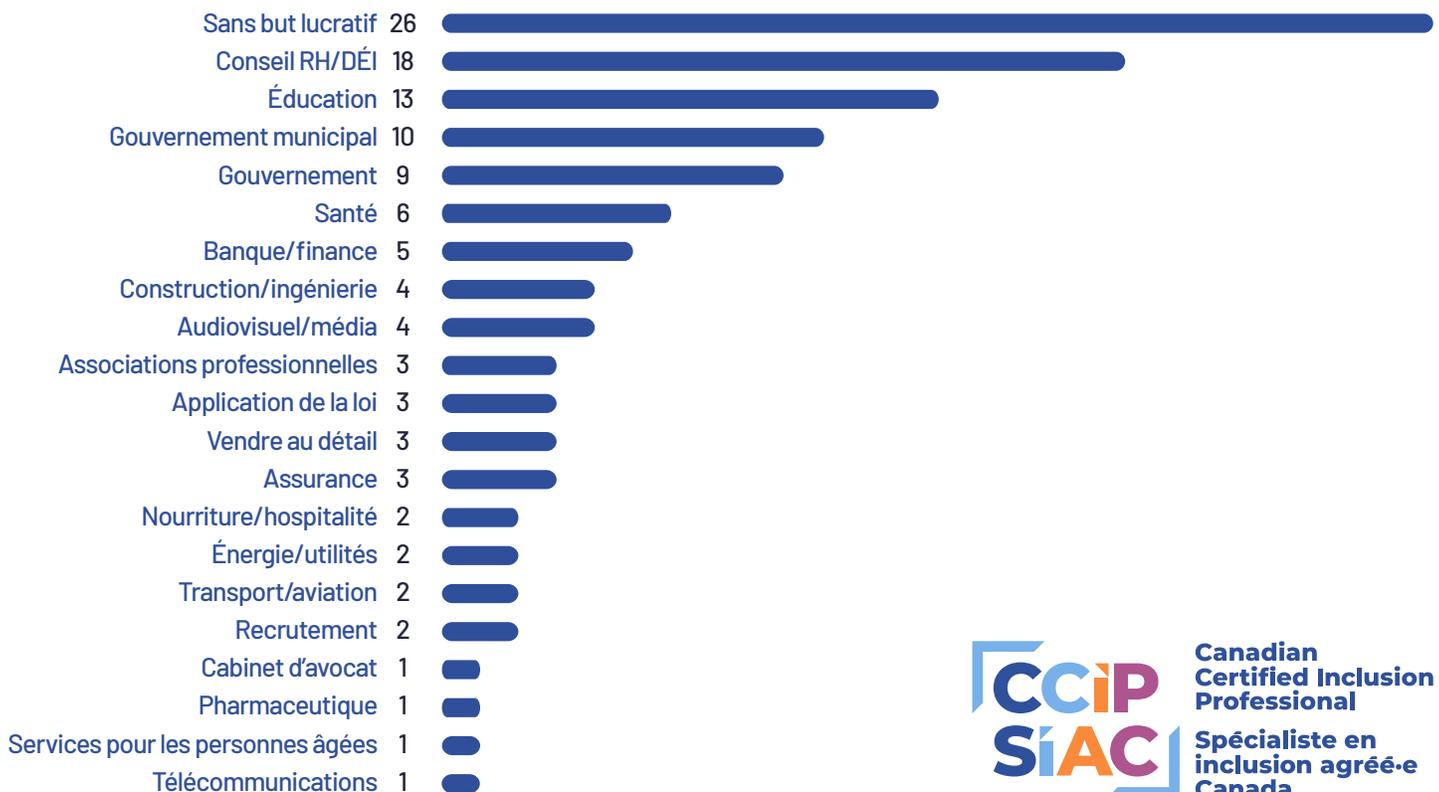
Fatigue de la diversité et l'avenir de la DÉI

Autres sujets de conversation

Collecte de données sur les employé·e·s et auto-identification

Titulaires de l'agrément Spécialiste en inclusion agréé·e Canada (SIAC^{MC}) par industrie

À la fin de l'année 2022, 119 SIAC étaient enregistré·e·s au Canada.



Nouveau Regard



Nouveau Regard est une initiative nationale d'éducation des jeunes qui s'adresse gratuitement aux jeunes Canadien·ne·s âgé·e·s de 15 à 24 ans. Le programme a été lancé en 2015 et s'est déroulé pendant quatre ans dans les écoles secondaires de l'Ontario. Le CCDI a remanié et relancé le programme à l'automne 2022 pour pouvoir l'offrir à l'échelle nationale (avec des participant·e·s de la Colombie-Britannique, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario, Québec et Nouvelle-Écosse) et pour élargir la tranche d'âge afin d'inclure les étudiant·e·s des établissements d'enseignement postsecondaire.

Le programme Nouveau Regard vise à inspirer une génération de jeunes Canadien·ne·s à devenir des leaders compatissant·e·s et dévoué·e·s qui comprennent les obstacles systémiques à l'inclusion dans la société canadienne et s'efforcent de les éliminer.

Les séances se sont déroulées en anglais et des séances en français seront proposées au printemps 2023. Au fur et à mesure que le programme se développera et que nous pourrons recruter davantage d'animateur·trice·s, nous proposerons davantage d'options aux groupes et aux individus.

Chiffres clés

Nombre total de participant·e·s	29
Nombre de séances délivrées	3
Provinces participantes	7

Le Défi 50-30



Le Défi 50-30 est une initiative créée conjointement par le gouvernement et le secteur privé afin d'accroître la représentation et l'inclusion en milieu de travail au Canada et de favoriser la diversité et la prospérité économique. Ce Défi demande aux organisations de s'engager volontairement à atteindre la parité entre les genres (50 % pour les femmes et les personnes non binaires) au sein des conseils d'administration et des instances dirigeantes, et une représentation de 30 % des groupes sous-représentés, à savoir les personnes racialisées et les personnes de couleur (minorités visibles), les personnes vivant avec un handicap, y compris les handicaps invisibles et épisodiques, et les membres de la communauté 2ELGBTQI+.

Cinq organisations ont été sélectionnées comme partenaires de l'écosystème pour soutenir les participant·e·s au Défi 50-30. En tant que partenaire de l'écosystème, le Réseau Canada du Pacte Mondial de l'ONU a collaboré avec le CCDI pour élaborer une série de 10 ateliers de renforcement des capacités afin d'aider tous les participant·e·s à atteindre les objectifs du Défi 50-30. Les ateliers seront offerts à partir de 2023.

Le Défi

Les femmes et les personnes non binaires dans des rôles de direction	50 %
Représentation des groupes sous-représentés	30 %

Articles du blogue

Deux nouveaux articles ont été publiés sur notre blogue officiel en 2022.

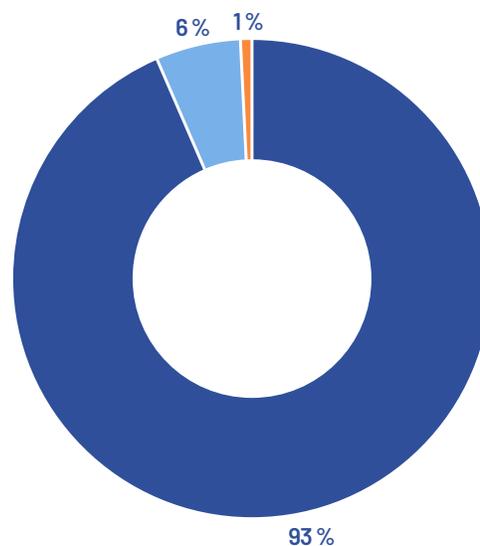
[Appelez-moi par mon prénom](#)

[Le mythe de l'égalité raciale dans une crise humanitaire](#)

Événements

Nombre total de participant·e·s en 2022

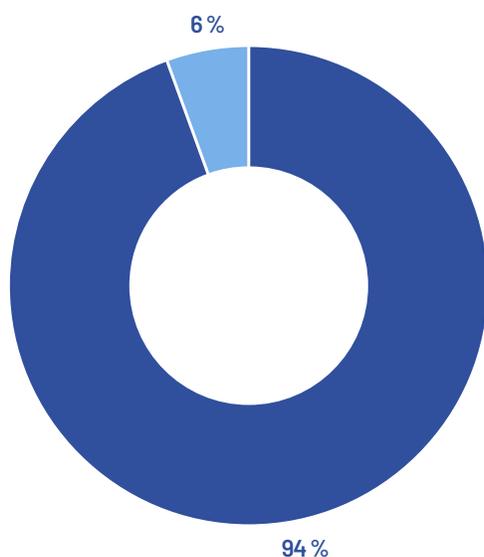
● Anglais	27 698
● Français	1 697
● Bilingue	229
TOTAL	29 624



Webinaires - 38 événements

Participant·e·s par langue

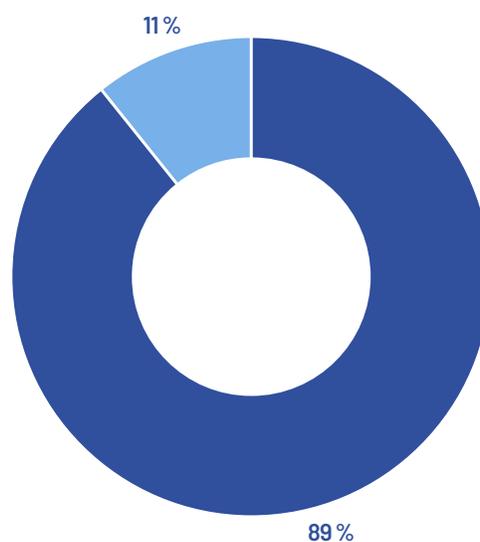
● Anglais	22 205
● Français	1 304
TOTAL	23 509



DéConférence CCDI

Participant·e·s par langue

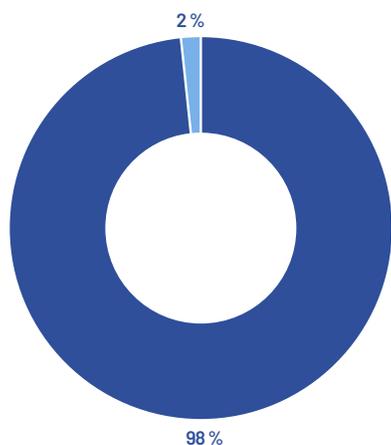
● Anglais	2 350
● Français	283
TOTAL	2 633



Activités pour les communautés de pratique

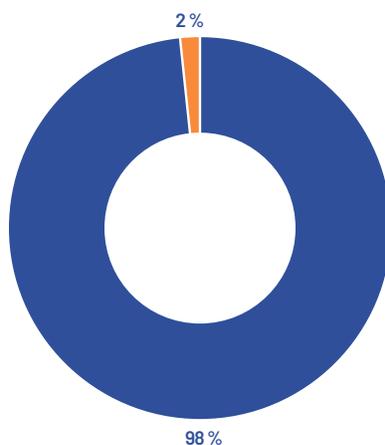
Printemps (virtuel)

● Anglais	2 068
● Français	35
TOTAL	2 103



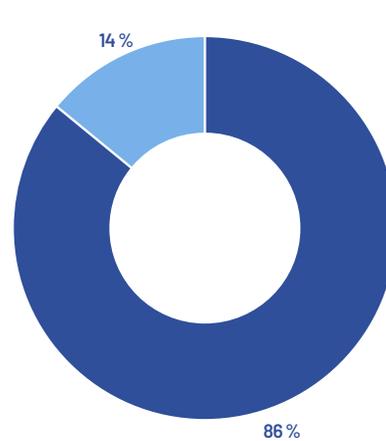
Automne (virtuel)

● Anglais	696
● Français	13
TOTAL	709



Automne (en personne)

● Anglais	379
● Français	62
TOTAL	441



Tables ronde et Nexus Diversité

Nombre total de participant-e-s en 2022

Mars	113
Juin	62
Juillet	54
TOTAL	229



MARKETING ET COMMUNICATIONS



Marketing et communications

Du point de vue marketing, 2022 a été l'une des années les plus marquantes dans l'histoire du CCDI, avec le lancement de notre nouvelle marque. Nous avons conçu une image moderne avec des lignes directrices cohérentes pour tous les types de matériaux et de scénarios, une marque qui transmettra notre message de manière claire et efficace. En tant qu'organisation humanitaire de premier plan, le CCDI véhicule une image dynamique, énergique et professionnelle, montrant son côté formel tout en restant amicale et accueillante.

Dans le cadre de ce repositionnement de marque, notre département a entamé un processus de mise à jour de tous les documents destinés aux clients, de notre bulletin d'information, de notre site Web et de nos styles médiatiques. Afin d'assurer une cohérence dans

la mise en œuvre des actifs de notre marque, nous avons créé un document détaillé sur les lignes directrices de la marque, ainsi que des lignes directrices internes pour la création de présentations et d'éléments graphiques.

Nous avons commencé à élaborer une stratégie médiatique visant à accroître notre visibilité et à augmenter notre présence dans des articles traitant de sujets liés à la DÉI. Dans le cadre de cette stratégie, nous avons fait appel à une agence de transmission pour distribuer des communiqués de presse à une large base de données de médias. En conséquence, le CCDI a connu une augmentation significative de son exposition médiatique et continue d'être sollicité pour son leadership en matière de DÉI, d'un bout à l'autre du pays.

Rafraîchir la marque

Notre marque représente nos valeurs. Outre le nom et ses initiales, le logo du CCDI est une fusion de formes abstraites qui symbolisent le progrès organique et continu alors que les besoins, les problèmes et les approches humanitaires changent et s'adaptent avec le temps.

Appelée « la sphère inclusive », l'icône du logo représente les idées d'inclusivité et de diversité en utilisant une sphère comme symbole d'inclusion et de solidarité, tandis que la variété des couleurs et des formes signifie la diversité.

Notre palette de marque reflète « l'équité dynamique ».

Digne de confiance

Honnête

Adaptative

Créative

Logos du CCDI



Canadian Centre for Diversity and Inclusion
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Logos des partenaires

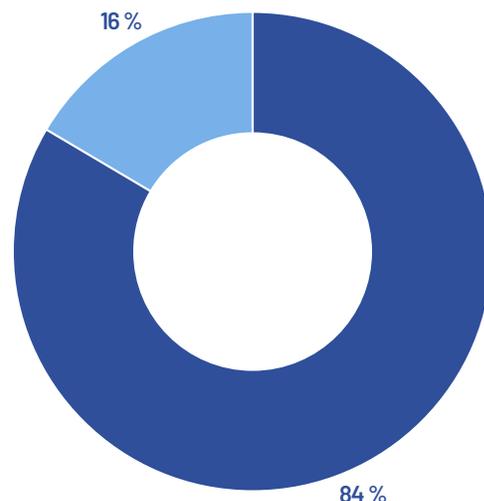


Performance du site Web

INDICATEURS	2021	2022
Nombre total de visiteur·euse·s	284 264	241 581
Nouveaux·elles visiteur·euse·s	84,40 %	83,63 %
Visiteur·euse·s connu·e·s	15,60 %	16,37 %
Sessions	458 395	374 087
Taux de rebond	61,10 %	62,38 %
Durée moyenne de la session par minute	2:08	2:34
Durée moyenne de la session par utilisateur·trice	1,61	1,55
Moyenne de pages vues	2,49	2,34

Croissance du nombre de visiteur·euse·s

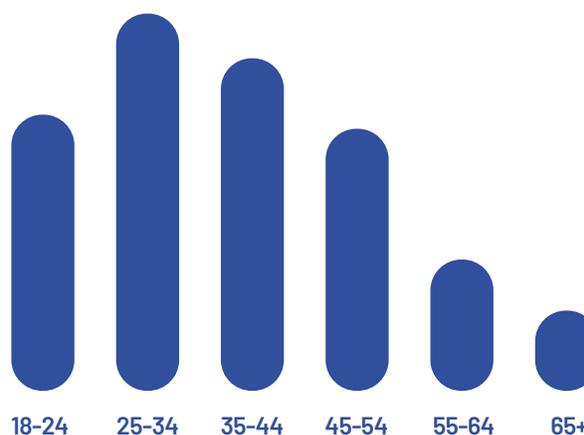
● Nouveaux·elles visiteur·euse·s	84 %
● Visiteur·euse·s connu·e·s	16 %
TOTAL	441



Données démographiques

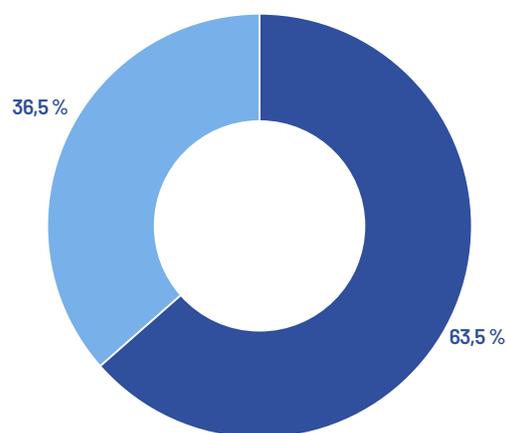
Âge

Groupe	2021	2022
18-24	17,79 %	18,88 %
25-34	28,10 %	25,81 %
35-44	19,80 %	22,79 %
45-54	18,46 %	17,94 %
55-64	8,86 %	9,05 %
65+	6,99 %	5,52 %



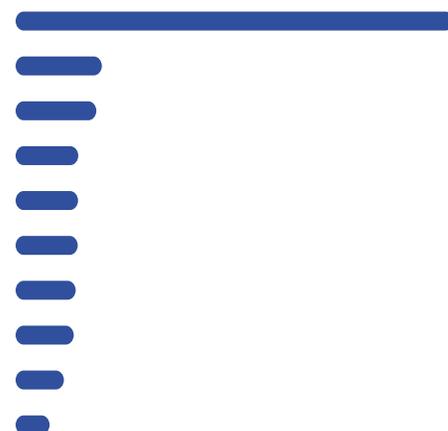
Genre

Groupe	2021	2022
Femme	63,90 %	63,50 %
Homme	36,10 %	36,50 %
Non-binaire	Non suivi par Google lors de la publication	



Les pages les plus vues

PAGE	2021		2022	
Page d'accueil	206 278	18,09 %	158 558	18,15 %
Calendrier	31 799	2,79 %	31 228	3,57 %
SIAC	30 206	2,65 %	29 239	3,35 %
Trousse d'outils	20 900	1,86 %	22 689	2,60 %
Inscription au Centre des compétences	21 251	1,83 %	22 599	2,59 %
Inscription aux webinaires / Merci	18 093	1,59 %	22 489	2,57 %
Webinaires	31 052	2,72 %	21 752	2,49 %
Ressources	--	--	21 050	2,41 %
Activités pour les communautés de pratique	--	--	17 481	2,00 %
Qui sommes-nous? / équipe	20 884	1,83 %	12 300	1,41 %
Inscription aux webinaires	29 312	2,57 %	--	--
Merci	22 519	1,98 %	--	--



Acquisition de trafic

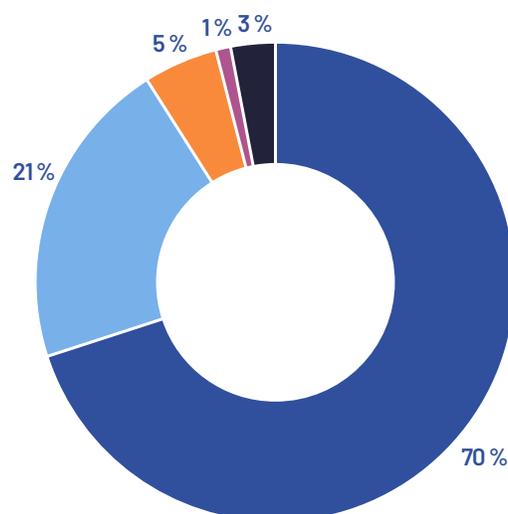
Les sources de trafic

SOURCE	2021		2022	
Direct	172 783	56,46 %	126 721	49,29 %
Organique	90 062	29,43 %	85 482	33,25 %
Référent	33 446	10,93 %	36 136	14,05 %
Social	7 575	2,48 %	5 777	2,25 %
Courriel	140	0,05 %	905	0,35 %
Autres	18	0,01 %	74	0,03 %



Canaux sociaux

RÉSEAU	2021		2022	
● LinkedIn	8 149	68 %	6 185	70 %
● Facebook	2 192	18 %	1 855	21 %
● Twitter	1 318	11 %	465	5 %
● Instagram	125	1 %	124	1 %
● Autres	51	2 %	42	3 %



Performance des médias sociaux

INDICATEURS	in	f	@	* t	TOTAL
Nouveaux-elles abonné-e-s	11 209	343	202	213	11 967
Expositions (% mensuel)	77 237	4 226	14 208	21 043	95 671
Clics (% mensuel)	1 447	147	S.O.	111	1 705
Taux d'engagement (% mensuel)	4,15 %	0,25 %	S.O.	3,20 %	2,53 %
Pages vues	23 438	3 024	2 442	S.O.	109 378
Commentaires	331	103	48	35	482
Partages	3 065	447	N/A	153	3 512
Réactions	18 980	1 759	2 266	1 388	23 005

* Twitter a modifié la façon dont il communique ses données en 2022. Certaines de ces informations sont indisponibles ou partielles (juin à décembre).

Groupe LinkedIn

Du 26 mai au 31 décembre

Nombre total de membres	19 228
Membres actif-ve-s	15 557
Publications	1 265
Vues d'une publication	2 094 231

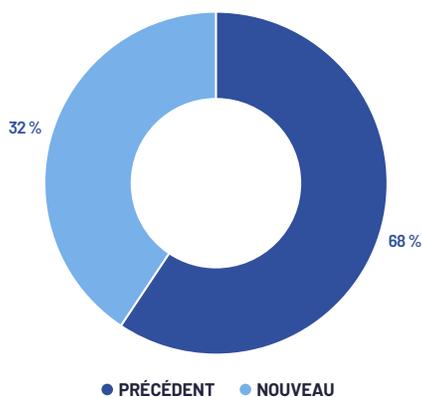
Nouveau Regard – Canaux sociaux

INDICATEURS				TOTAL
Abonné-e-s	71	55	128	254
Publications	130	130	130	390
Vues d'un profil	118	347	53	518

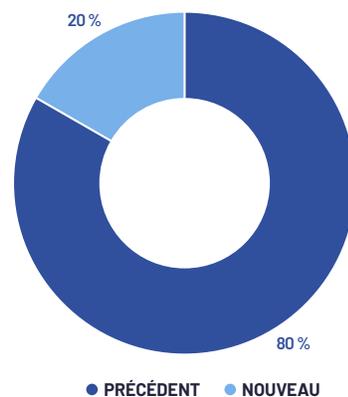
Campagnes de courriel

INDICATEURS	2021	2022
Nombre total de contacts	20 758	25 961
Nouveaux contacts	14 215	5 203
Taux de croissance	217,26 %	25,07 %
Nombre de campagnes	83	55
Taux d'ouverture moyen	38,28 %	39,33 %
Taux de clic moyen	12,51 %	8,80 %

ADHÉRENT·E·S EN 2021



ADHÉRENT·E·S EN 2022



Balado

Spotify

Épisodes	10
Nombre total d'auditeur·trice-s	131
Abonné-e-s	69
Flux	96

Apple

Épisodes	10
Lectures	695
Abonné-e-s	47

Relation avec les médias

Nous avons adopté une nouvelle approche en avril afin d'élargir notre portée et de transmettre efficacement notre message par l'intermédiaire des médias. Nous avons fait appel aux services d'une agence de transmission pour distribuer nos communiqués de presse sous forme numérique dans tout le Canada, en ciblant les médias anglophones et francophones

Nous avons diffusé deux communiqués de presse qui ont attiré l'attention et ont mis en lumière des messages clés essentiels.

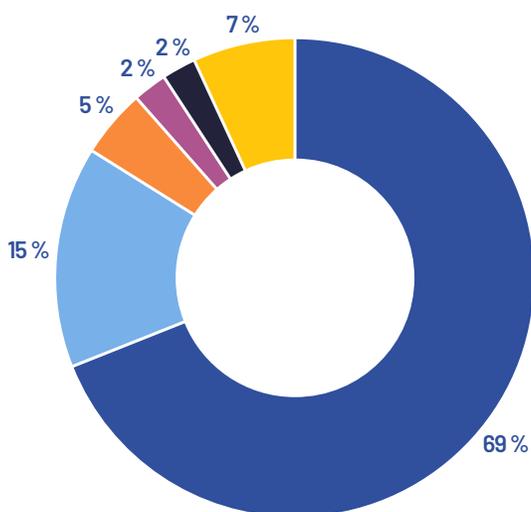
Communiqués de presse

Lancement d'une nouvelle marque - avril

INDICATEURS	ANGLAIS	FRANÇAIS	TOTAL
Nombre de publications dans les médias	85	2	87
Audience potentielle en millions	60,4	1,3	61,7
Visiteurs uniques	548	170	718
Actions d'engagement	36	6	42

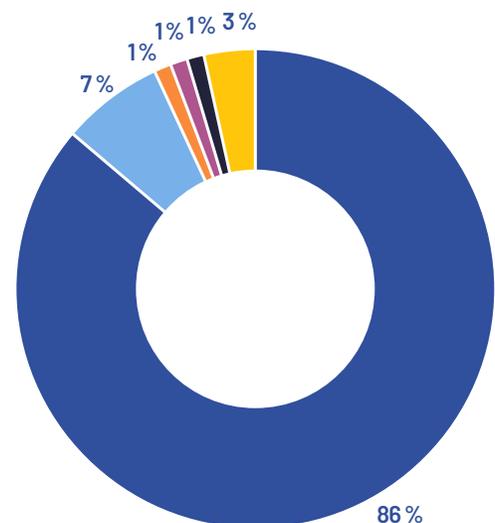
Repris par type de source

● Journaux	60	69 %
● Sites en ligne/influenceurs	13	15 %
● Publications spécialisées	4	5 %
● Médias radiotélévisés	2	2 %
● Services d'information financière	2	2 %
● Autres	6	7 %
TOTAL	87	100 %



Repris par l'industrie des médias

● Médias et information	75	86 %
● Services financiers	6	7 %
● Services aux entreprises	1	1 %
● Multiculturel et démographique	1	1 %
● Généralités	1	1 %
● Autres	3	3 %
TOTAL	87	100 %

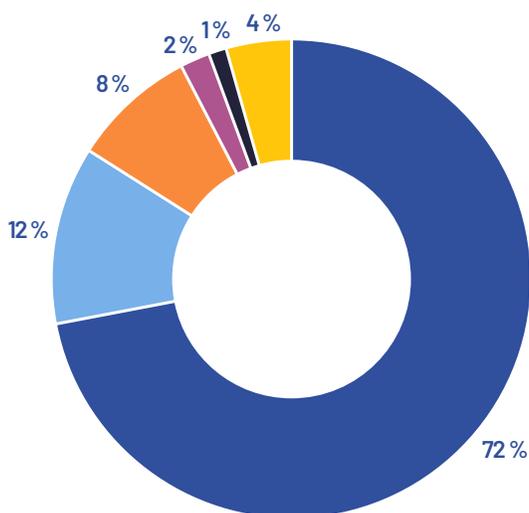


Nomination de la nouvelle directrice exécutive – juillet

INDICATEURS	ANGLAIS	FRANÇAIS	TOTAL
Nombre de publications dans les médias	247	3	250
Audience potentielle en millions	82,7	1,3	84
Visiteurs uniques	734	222	956
Actions d'engagement	0	0	0

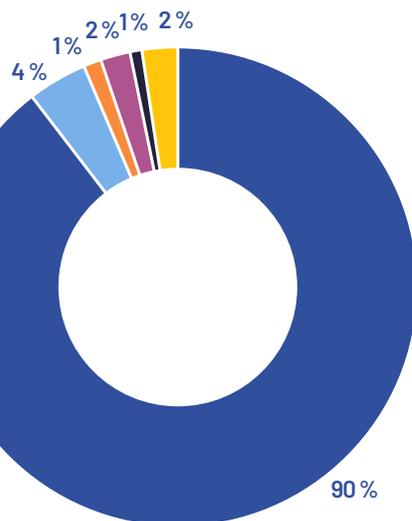
Repris par type de source

● Journaux	180	72 %
● Sites en ligne/influenceurs	30	12 %
● Publications spécialisées	21	8 %
● Médias radiotélévisés	5	2 %
● Services d'information financière	3	1 %
● Autres	11	4 %
TOTAL	250	100 %



Repris par l'industrie des médias

● Médias et information	224	90 %
● Services financiers	10	4 %
● Services aux entreprises	3	1 %
● Multiculturel et démographique	5	2 %
● Généralités	2	1 %
● Autres	6	2 %
TOTAL	250	100 %



Demandes des médias

En raison de cette exposition croissante, notre département a reçu des demandes d'entrevues de la part de divers médias, dont des journaux très respectés tels que le Globe and Mail et le Toronto Star, ainsi que des publications spécialisées dans la DÉI et les RH, entre autres.

Les entreprises technologiques se préparent à un avenir de travail hybride.

Comment organiser une fête de travail inclusive à laquelle tous les employé-e-s peuvent participer?

Pourquoi le fait de poser des questions sur les épouses des collègues peut-il nuire au personnel LGBTQ+?

Retail Insider the magazine, numéro trois

Shannon VanRaes, Future of Good

Diversité, équité et inclusion 5 étoiles

Canada : les RH devraient aborder la question des micro-agressions dans la formation sur la DÉI



PARTENARIATS CLÉS

Partenariats clés



Indigenous Works

Le CCDI s'est associé à Indigenous Works pour fournir aux employeurs affiliés du contenu et des ressources supplémentaires afin de les aider à intégrer les peuples autochtones et à comprendre leur rôle dans la réconciliation. Indigenous Works a organisé de nombreux webinaires et s'est associé au CCDI pour présenter le tout premier sommet DreamMakers en décembre 2022 aux membres du conseil DreamMakers, membres conjoints du CCDI et d'Indigenous Works.

« Notre partenariat stratégique avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion soutient les employeurs affiliés du CCDI dans leurs efforts pour concevoir et mettre en œuvre des stratégies d'engagement et d'emploi des autochtones. Notre partenariat répond également aux appels à l'action de vérité et réconciliation pour combler les lacunes en matière d'emploi, d'économie et d'équité pour les autochtones. En 2022, nous avons lancé le conseil DreamMakers, composé d'organisations qui sont des employeurs affiliés d'Indigenous Works et du CCDI. Notre premier sommet virtuel DreamMakers a été un événement extraordinaire, avec plus de 40 organisations représentées. Nous avons abordé les défis les plus pressants auxquels sont confrontés les responsables de la DÉI et des RH dans leurs efforts pour développer leurs connaissances, leurs stratégies et leurs systèmes d'inclusion des autochtones en milieu de travail dans un écosystème du marché du travail de plus en plus complexe. Nous vous invitons à rejoindre le conseil DreamMakers et je me réjouis à l'idée de faire évoluer notre programme de recherche et de programmation avec le CCDI. »

Kelly Lendsay
Président et chef de la direction de
Indigenous Works

TULLAMORE ESTD D.E.W. 1829

Tullamore D.E.W. au Canada a fait don de 100 % des recettes des ventes de marchandises d'O'Everyone pour soutenir les puissantes initiatives en faveur de la diversité menées par le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion dans le domaine de l'éducation. En 2022, au cours de la deuxième et dernière année de la campagne, 32 000 \$ ont été collectés, ce qui a permis de récolter plus de 75 000 \$ en deux ans. Ces fonds provenant de la campagne O'Everyone de Tullamore D.E.W. permettent au CCDI de cultiver des possibilités économiques et d'apprentissage inclusives, à développer de nouvelles ressources pour favoriser des lieux de travail inclusifs et à soutenir le lancement de divers événements caritatifs axés sur l'éducation.

CCDI Consulting Inc. Consultation CCDI, Inc.

Le CCDI a établi un partenariat avec Consultation CCDI, qui offre un rabais de 15 % sur les services de consultation et de formation de la DÉI aux employeurs affiliés du CCDI pour une période de trois ans.

En tant que filiale du CCDI, Consultation CCDI est une société de conseil en matière d'inclusion de diversité, d'équité, et d'accessibilité (IDÉA) qui a pour mission d'aider les employeurs à évoluer vers une véritable inclusion. L'organisation se spécialise dans la consultation, la formation, la mesure et les rapports IDÉA, avec un historique de plus de 1 900 clients (à ce jour) à travers le Canada.

Fonds d'aide aux réfugié·e·s

Au cours de l'année dernière, nous avons poursuivi notre engagement en faveur du projet humanitaire mis en place en 2015. Piloté par le CCDI, le programme du Fonds d'aide aux réfugié·e·s a déjà permis à des réfugié·e·s d'Afghanistan et de Syrie de trouver refuge au Canada, leur donnant ainsi la possibilité d'échapper aux conflits qui touchent leur pays d'origine.

Montant donné aux familles pour l'année 2022 :

30 000 \$ CAN

3 familles soutenues en 2021

PAYS D'ORIGINE	VILLE D'ARRIVÉE	DATE D'ARRIVÉE	INDIVIDU·E·S
Afghanistan	Burnaby (C.-B.)	29 avril 2022	5
Afghanistan	Vancouver (C.-B.)	9 février 2023	5
Syrie	En attente	En attente	5

2 familles soutenues en 2022

PAYS D'ORIGINE	VILLE D'ARRIVÉE	DATE D'ARRIVÉE	INDIVIDU·E·S
Syrie	Kingston (ON)	22 avril 2022	4
Syrie	En attente	En attente	4



TÉMOIGNAGES

Témoignages

Employeurs affiliés

“As an Employer Partner with CCDI, our organization has access to ample informative, practical and timely resources. CCDI keeps current on DEI trends and provides support to its partners and a larger community through its knowledge repository, events, webinars, and training and development opportunities. The level of subject matter expertise they bring to the table is commendable, our employees learn something new every time they attend a CCDI event.”

SaskPower

“En tant que membre de l'équipe en équité et éducation inclusive (EEI) du CECCE, nous tenons à témoigner de l'immense valeur que les ressources en banque du CCDI ont apportée à notre travail. Ces ressources riches et variées nous ont permis d'enrichir notre compréhension des enjeux liés à l'EEI, et de mettre en pratique des stratégies concrètes pour bâtir un monde plus juste et équitable. L'appui inestimable, les webinaires interactifs et la collaboration étroite avec le CCDI nous ont permis d'atteindre nos objectifs en matière d'EEI. Nous avons pu mettre en œuvre des pratiques inclusives, sensibiliser notre personnel éducatif et mobiliser nos communautés scolaires. Grâce aux ressources du CCDI, nous avons renforcé notre engagement envers l'équité et l'inclusion, et nous sommes fiers de contribuer à la construction d'un monde où chaque individu est respecté et valorisé.”

Conseil des écoles catholiques du Centre-Est

“While being a member of the DEIB committee allows me to contribute to Payworks beyond my day job, I've found this experience both within committee and the relationship with CCDI helpful to continuously improve my career skill set and articulate current and valuable ways how our products can support the diverse needs of our clients,” says Cindy. “For me, CCDI is a win both personally and professionally.”

Payworks

“Partnering with CCDI over the last few years has given us a way to enable ongoing learning of our employees in the IDEA (inclusion, diversity, equity, accessibility) space through very topical webinars – which are both live and recorded. Having access to the CCDI knowledge repository has been especially helpful in finding new resources to support the work that we do as a business. We look forward to a continued partnership with CCDI in helping Definity advance our IDEA knowledge.”

Definity

Participant·e·s aux événements

“I really thought the [UnConference] speakers were great, and I loved hearing about their D&I journeys! I think that's the most valuable part of a conference like this because depending on where we are in our own journey, we can learn from hearing others' stories and challenges and relate them to ourselves.”

“This was one of the most informative and well-presented webinars I have taken for power and privilege. I have taken many of these courses, but this one made everything very relatable, great examples and explanations. Overall great presenter and will definitely take more courses through CCDI in the future.”

“Absolutely loved the presentation and all the tips provided to make my organisation more inclusive. From the common biases to be more aware of, to job postings and diverse recruitment initiatives, I found this one-hour webinar so useful. (The presenter) was passionate, professional and enthusiastic and a great facilitator.”

“It was very informative. I liked the way the presenter phrased things to get us to think about both sides of situations, without using judgmental language. I learned things I didn't know about our history and also learned different ways of thinking. I felt strong emotions when I heard of the oppression our country imposed on other races. Thank you for educating us.”

“I enjoyed the flexibility of attending (UnConference) sessions in either the morning or afternoon - it was helpful to be able to transition from 'Beginner' sessions in the morning to 'Intermediate/Advanced' sessions in the afternoon. One of our team members wasn't able to attend a full-day conference due to work conflicts, and this structure supported flexible attendance that could work around business needs. Thank you very much!”

“Outstanding speaker and session. I learned new perspectives on current issues/challenges members of the 2SLGBTQI+ community experience and appreciate the additional resources to enhance my knowledge and also have a better understanding to support others in my role as a D&I advisor. I like the conversational interview style format of this session. ”

Conseil d'administration



Marni Panas, directrice et présidente du conseil

Gestionnaire principale, Diversité et inclusion, ATCO
Edmonton (AB)



Leanne James, directrice et trésorière

Vice-présidente, Personnes
Weber Shandwick
Toronto (ON)



Anna Tudela, directrice et secrétaire

Conseillère indépendante
AMT Consulting Services
Vancouver (C.-B.)



Chantal Dugas, directrice

Directrice Générale, Développement,
diversité et inclusion, Air Canada
Montréal (QC)



Charmain Emerson, directrice

Co-fondatrice et directrice, Black
Opportunity Fund / Présidente, Cultured
Communications
Toronto (ON)



Nadeem Mansour, directeur

Vice-président principal et directeur
de la conformité et de l'éthique, Loblaw
Toronto (ON)



Anne-Marie Pham, membre d'office

Chef de la direction
Centre canadien pour la diversité et
l'inclusion
Calgary (AB)

L'équipe de direction



Anne-Marie Pham

Chef de la direction
Calgary (AB)



Amelie Gagnon

Directrice, Opérations
Vancouver (C.-B.)



Pangus Kung

Chef de file national, Relations
partenaires
Toronto (ON)



Joseph Levesque

Gestionnaire principal, Marketing et
communications
Toronto (ON)



Devika Pandey

Directrice, Apprentissage et solutions du
savoir
Calgary (AB)



MERCI



Canadian Centre for Diversity and Inclusion
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

www.ccdi.ca