



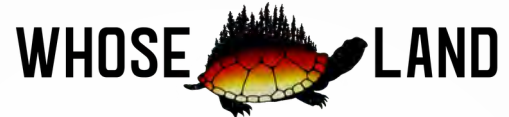
RAPPORT D'IMPACT 2021

Rendre hommage au territoire traditionnel

Nous reconnaissons le Canada comme la terre des Premières nations (Nations), des Inuit 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 directrice exécutive



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

Bienvenue dans le rapport d'impact 2021 du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI). L'année 2021 a marqué la 8^e année d'activité en tant qu'organisme de bienfaisance national dont le mandat est d'éduquer les employeurs et la communauté canadienne en général sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI). Nous sommes reconnaissants du soutien et de l'engagement de tant d'employeurs et de partenaires communautaires.

2021 a été une année unique sur de nombreux fronts :

Nous avons tous deux de nouveaux rôles. Marni Panas a pris ses fonctions de nouvelle présidente du conseil d'administration du CCDI, tandis qu'Anne-Marie Pham est devenue la nouvelle directrice exécutive du

CCDI. Ensemble, nous apportons une vision et un engagement renouvelés au travail important du CCDI en tant que rassembleuses de voix, éducatrices et défenseuses de la DEI.

C'est la première année qu'autant d'entreprises se sont officiellement jointes à nous. Nous avons accueilli 271 nouveaux employeurs affiliés, la plus forte croissance annuelle à ce jour, ce qui a permis d'atteindre un total de 617 employeurs affiliés au 31 décembre 2021.

Nous avons lancé notre nouveau balado « Conversations entre leaders » pour amplifier les voix des chefs de file visionnaires à travers le Canada afin de poursuivre la conversation et de soutenir notre travail collectif.

Le nombre d'inscriptions aux événements a été le plus élevé à ce jour, principalement en raison d'un pic d'intérêt de la part des lieux de travail qui souhaitent en savoir plus sur ce qu'ils peuvent faire pour lutter contre le racisme et jouer un rôle plus significatif dans le soutien de la diversité, de l'équité et de l'inclusion suite au meurtre de M. George Floyd. À l'occasion du premier anniversaire du meurtre de M. Floyd, et avec le soutien de plus de 130 employeurs affiliés, nous avons consacré 8 pages au racisme anti-Noir.e dans le Globe & Mail. Nous avons également organisé des webinaires gratuits et partagé une boîte à outils pratique pour le lieu de travail pour mobiliser davantage d'allié.e.s à travers le Canada.



Anne-Marie Pham, M.A.P.
Directrice Exécutive
Pronom : Elle

Message conjoint de la présidente du conseil et de la directrice exécutive



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

Nous avons également lancé un nouveau partenariat avec Indigenous Works afin de fournir des cadres pratiques, des pratiques prometteuses et des ressources pour soutenir les lieux de travail dans leur cheminement vers la vérité, la réconciliation et l'action.

Les mots ne peuvent exprimer toute la gratitude que nous avons pour notre conseil d'administration dévoué, notre personnel, nos donateur.trice.s, nos employeurs affiliés et nos allié.e.s dans la communauté. Nous sommes reconnaissantes que vous continuiez à partager notre vision et notre engagement à jouer un rôle pour faire du Canada un meilleur pays pour tou.te.s. Merci et n'hésitez pas à nous contacter si nous pouvons vous aider de quelque manière que ce soit. Nous nous réjouissons d'une année 2022 encore plus marquante!



Anne-Marie Pham, M.A.P.
Directrice Exécutive
Pronom : Elle

Marni et Anne-Marie



Relations partenaires

Relations partenaires

Projet/réalisation principal

Avec une croissance mondiale de 39 % des employeurs affiliés, une telle augmentation du nombre de client.e.s à servir a demandé un effort de la part de tous les membres du service.

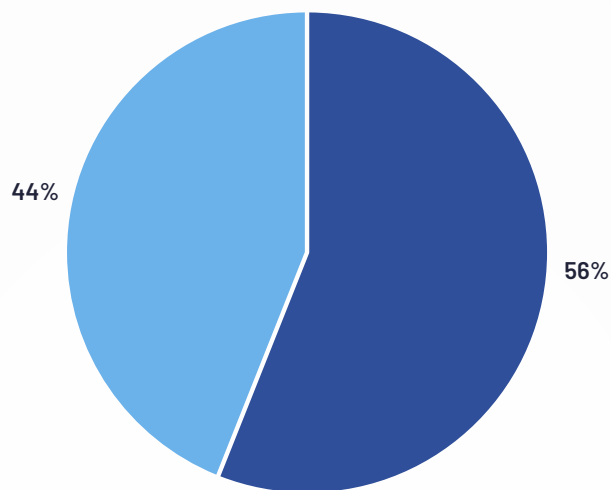
L'équipe a dû adapter ses processus et ses ressources, y compris l'ajout de nouveaux.elles employé.e.s, pour continuer à offrir le service de qualité que nos client.e.s attendent du CCDI.

Nombre d'employeurs affiliés en 2021

271

Nouveaux employeurs affiliés

Partenaires d'ici la fin de 2020	376
Partenaires perdus	30
Nouveaux employeurs affiliés	271
Partenaires d'ici la fin de 2021	617



● Partenaires en 2020 ● Nouveaux partenaires

Secteurs les plus représentés

- Éducation
- Services financiers
- Sans but lucratif
- Gouvernement (municipal et fédéral)
- Soins de santé
- Services publics
- Juridique



Apprentissage et solutions du savoir

Apprentissage et solutions du savoir

Projet/réalisation principal

En novembre 2021, nous avons lancé notre premier document « Parcours d'apprentissage des employeurs affiliés ». Ce document de neuf pages contient 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 en matière de DEI.

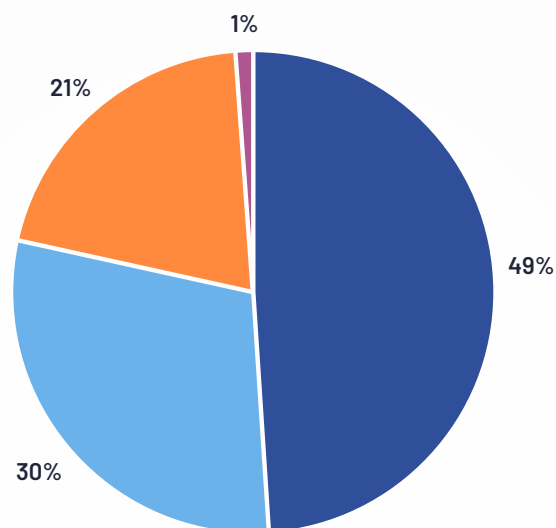
Le parcours sur la « stratégie DEI » comprend des ressources sur les groupes-ressources des employé.e.s, les mesures, les politiques, les commandites et le mentorat, les stratégies et les analyses comparatives, la diversité des fournisseurs, la gestion des talents et la formation. Enfin, le parcours « Inclusion de groupes diversifiés » couvre différents sujets de la diversité et de l'inclusion, ainsi que l'inclusion de groupes spécifiques en quête d'équité, de l'âge et de la génération à l'équité et l'inclusion du genre en passant par l'inclusion religieuse et plus encore.

Ressources ajoutées au Centre des compétences

612

Ressources créées

Articles	299
Outils/modèles	182
Rapports	127
Vidéos	4



- Articles
- Outils/modèles
- Rapports
- Vidéos

Solutions du savoir

Guides pédagogiques (nouveaux)

- Fête du Canada : Ressources pour en apprendre plus sur les communautés autochtones et entrer en contact avec celles-ci
- Journée internationale des femmes
- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation/Journée du chandail orange
- Sites d'affichage de postes diversifiés (dans le Centre des compétences seulement)

Guides pédagogiques (mis à jour)

- L'inclusion autochtones
- L'inclusion LGBTQ2S+
- Le racisme et le racisme anti-Noir.e
- Soutenir le mouvement Black Lives Matter en milieu de travail

Articles de blogue

- Mois de la sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap
- Bâtir des espaces sécuritaires et des espaces d'encouragement
- Voici pourquoi nous devons discuter urgemment du racisme anti-asiatique aujourd'hui
- Les arguments en faveur du décorticage de la compétence culturelle
- Annonce de notre nouvelle Directrice exécutive – Anne-Marie Pham

Trousses

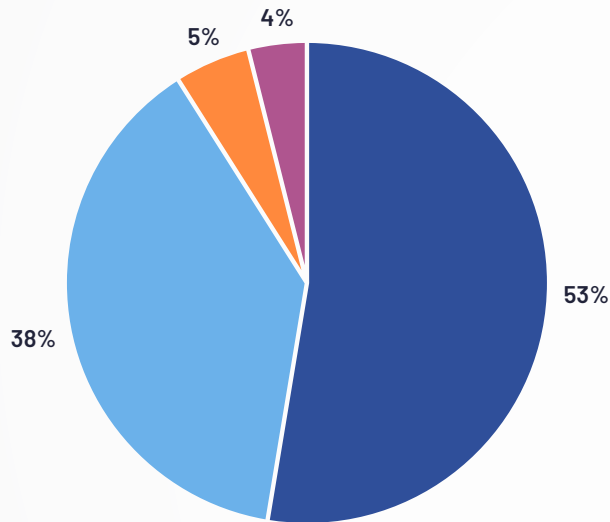
- Soutenir le mouvement Black Lives Matter en milieu de travail

Événements

78

Événements créés

Webinaires	41
Activités pour la communauté de pratique	30
Balados	4
DéConférence	3



- Webinaires
- Activités pour la communauté de pratique
- Balados
- DéConférence

Nombre de personnes inscrites 43,348

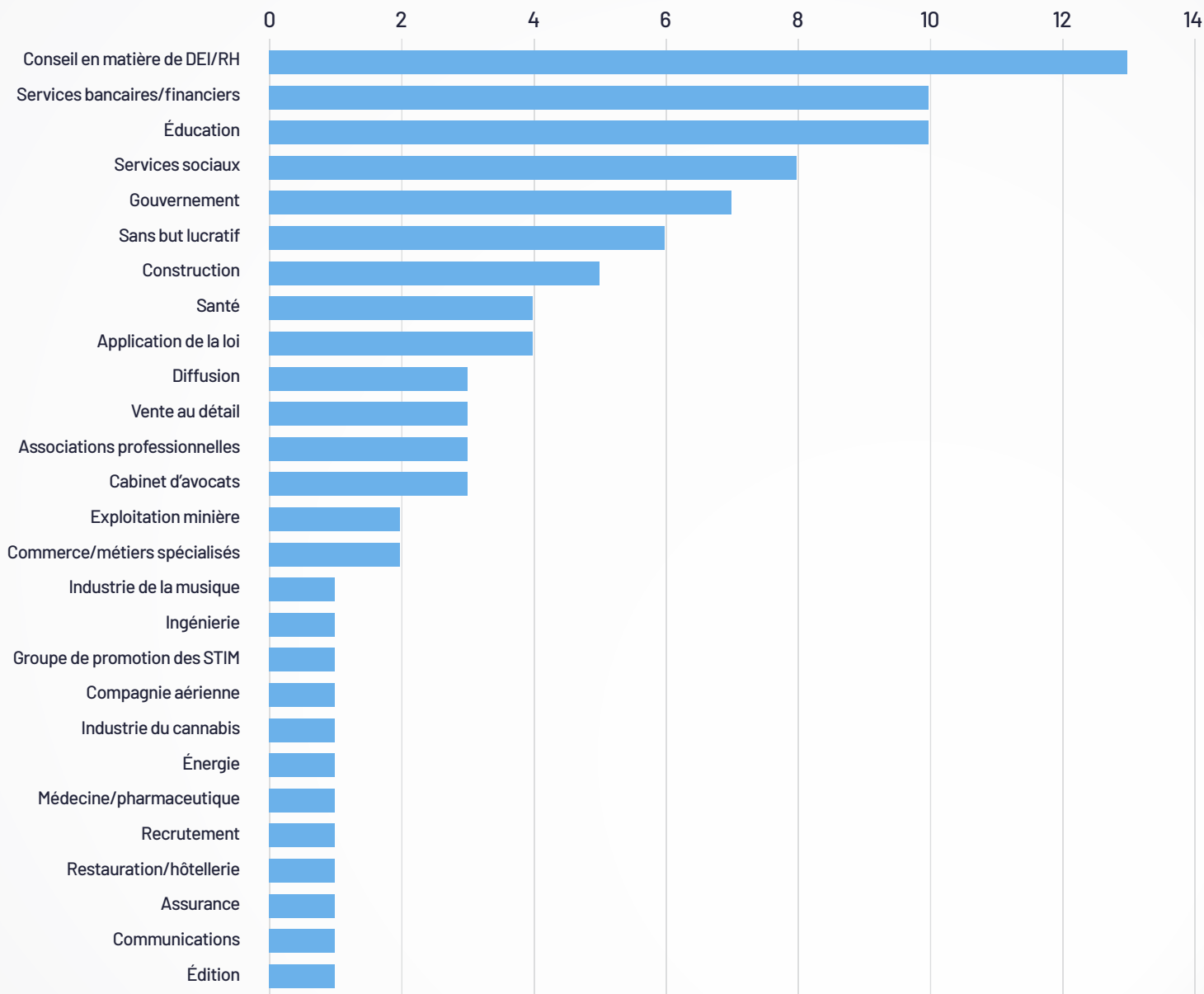
Principaux sujets présentés

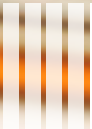
- Décortiquer la compétence culturelle
- Bâtir des espaces sécuritaires et des espaces d'encouragement
- Soutenir le mouvement Black Lives Matter en milieu de travail
- Identité et expression de genre
- Marketing inclusif
- L'âgisme au travail
- Tirer parti de votre privilège
- Aborder les microagressions
- La responsabilité sociale de l'entreprise sous un angle de DEI
- Voici pourquoi nous devons discuter urgemment du racisme anti-asiatique aujourd'hui

Allocutions externes 24

Désignations SIAC^{MC} par secteur

En 2021, le CCDI a enregistré 32 nouveaux.elles titulaires des certifications Spécialistes en inclusion agréé.e.s Canada (SIAC^{MC}). Au 31 décembre, 95 titulaires de la certification SIAC sont en règle dans les secteurs suivants.





Marketing et communications

Marketing et communications

Projet/réalisation principal

Avec la séparation du CCDI en une division de conseil et une organisme de bienfaisance, il était évident que notre organisation avait besoin d'une nouvelle stratégie, de nouveaux processus et d'une nouvelle image.

Le projet de création d'une nouvelle marque a débuté et le service du marketing et de la communication a collaboré avec une société de conseil à l'élaboration d'un nouveau logo et d'actifs graphiques qui reflètent les valeurs et le travail du CCDI.

L'initiative devrait être terminée en 2022.

Présence du CCDI dans les médias

64 articles médiatiques des organes de presse, notamment :

- HR Reporter
- Globe & Mail
- Forbes
- Talent Canada
- Toronto Star
- CPHR Alberta

Édition spéciale « Time for Change » du Globe & Mail

Un projet pour commémorer le premier anniversaire du meurtre de George Floyd

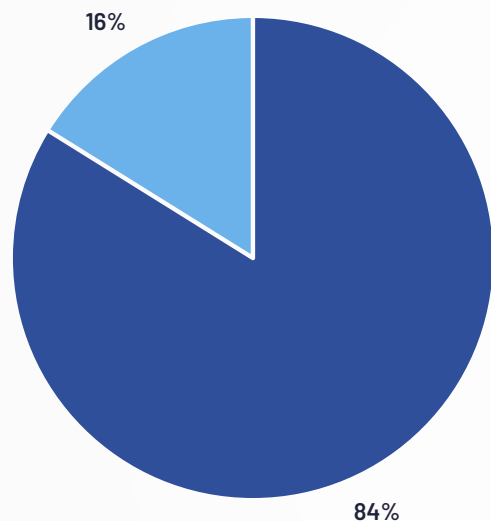
- Avec le soutien de plus de 130 employeurs affiliés
- National édition maison
- Édition numérique sans verrou d'accès payant avec 400 000 impressions

Performance du site Web

284,264

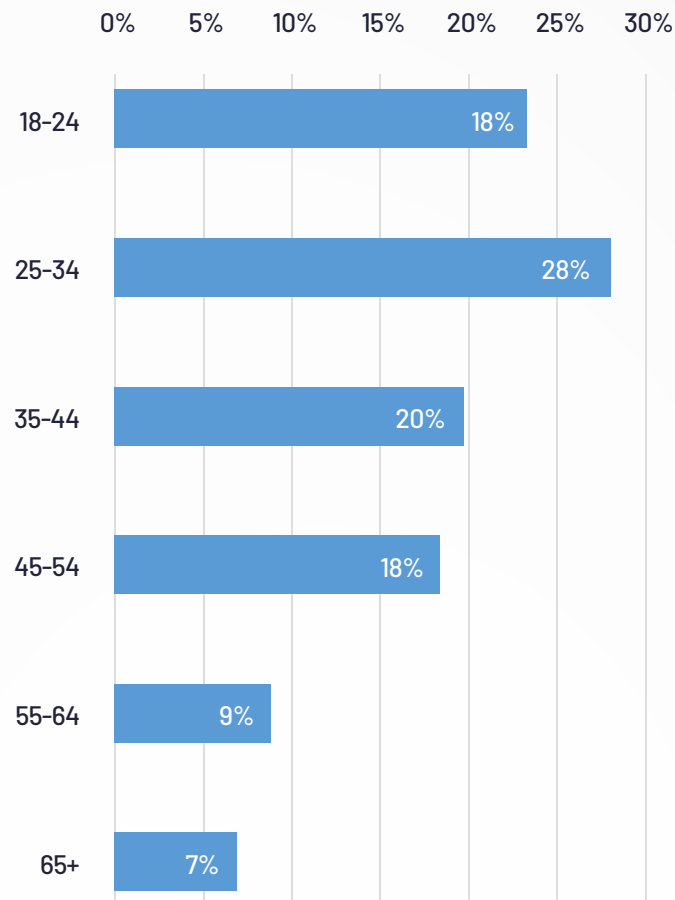
Nombre total de visiteur.euse.s

Augmentation des visites	62%
Nouveaux.elles visiteur.euse.s	84%
Augmentation des sessions	69%



- Nouveaux.elles visiteur.euse.s
- Visiteur.euse.s précédent.e.s

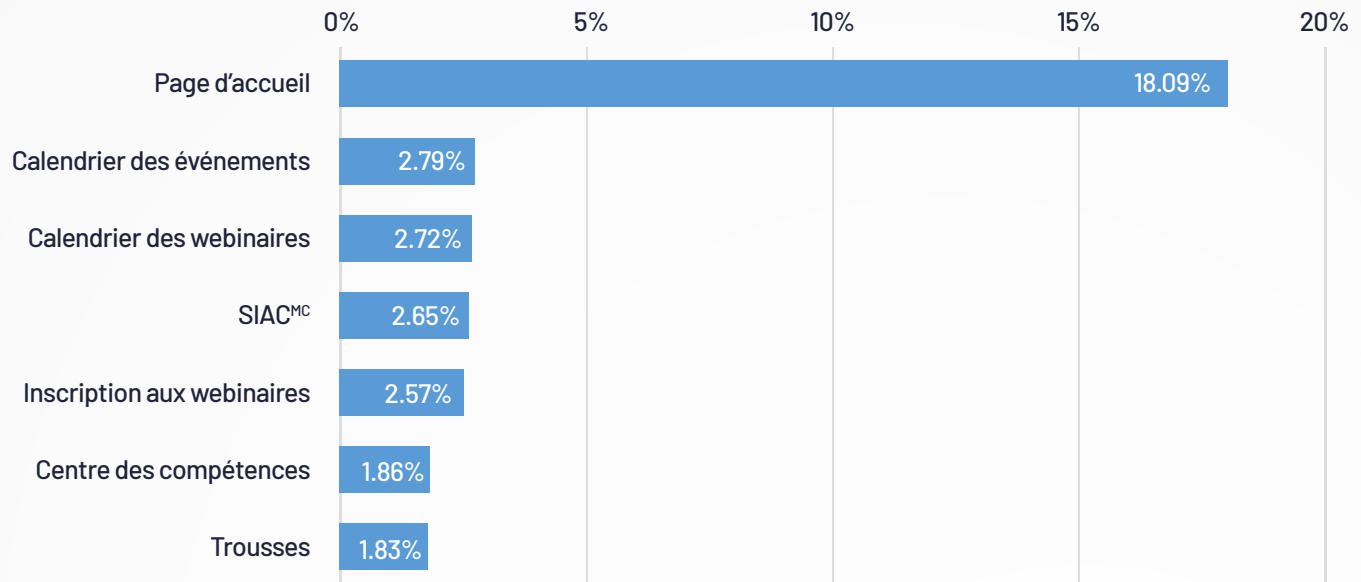
Visiteur.euse.s par groupe d'âge



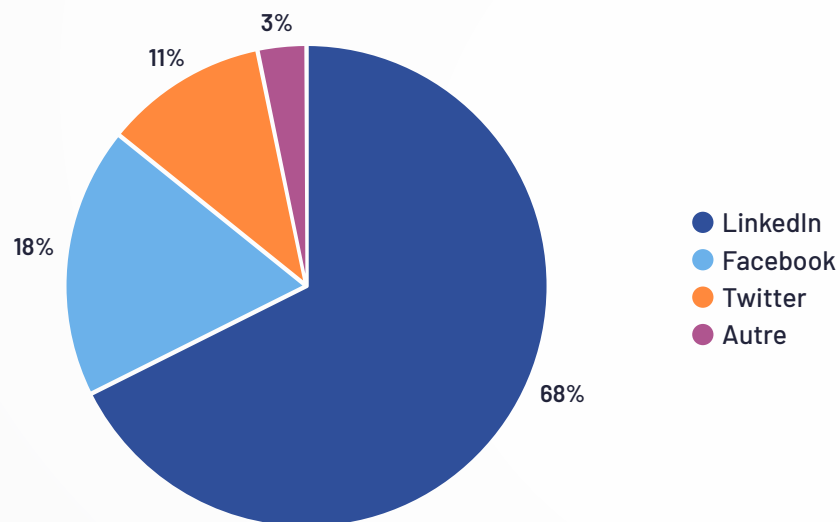
* Windows est le système d'exploitation le plus utilisé, avec 72,14 % des visiteur.euse.s.

Performance du site Web

Pages les plus visitées



Trafic référencé à partir de comptes de médias sociaux



Canaux sociaux et courriel

Comptes de médias sociaux



LinkedIn



Facebook



Instagram



Twitter



YouTube

8,674

Nouveaux.elles abonné.e.s

Impressions mensuelles moyennes	84,880
Partages	4,653
« J'aime » et commentaires	24,976

* Nous ne pouvons pas fournir de taux de comparaison pour 2021 étant donné le manque de données suffisantes pour 2020.

Base de données du bulletin

14,215

Nouveaux.elles abonné.e.s



Partenariats et dons en retour

Fonds d'aide aux réfugié.e.s 2021

Le CCDI a organisé un programme d'aide financière pour aider les réfugié.e.s à trouver un hébergement au Canada, compte tenu des conflits qui touchent actuellement ces pays.

En 2021, le CCDI a été en mesure de soutenir financièrement 15 personnes de 3 familles originaires de Syrie et d'Afghanistan.

Statistiques du projet

\$40,000

Montant recueilli

Nombre de familles	3
Origine :	Syrie 1
	Afghanistan 2
Nombre de personnes	15

* Les familles devraient arriver en 2022

Indigenous Works

Le CCDI s'est associé à Indigenous Works pour offrir aux employeurs affiliés du contenu et des ressources supplémentaires pour les aider dans leur parcours vers l'inclusion des peuples autochtones et à comprendre leur rôle dans la réconciliation.

Indigenous Works a organisé plusieurs webinaires, des activités pour la communauté de pratique sur la réconciliation autochtone, des journées portes ouvertes gratuites pour les employeurs affiliés, et a fait une présentation au groupe Nexus sur la diversité de Vancouver en décembre.

Consultation CCDI

Le CCDI a poursuivi son travail avec sa filiale Consultation CCDI pour établir des relations avec les employeurs affiliés et leur fournir des services dans la sphère DEI.

Consultation CCDI a co-développé et co-présenté la DéConférence 2021 sur la compétence culturelle.



Indigenous Works



CCDI Consulting Inc.
Consultation CCDI, Inc.

Tullamore D.E.W.

Tullamore D.E.W. au Canada, l'une des plus grandes marques de whisky irlandais au monde, fait don de 100 % des recettes provenant des ventes de marchandises O'Everyone pour soutenir les importantes initiatives de diversité du CCDI axées sur l'éducation.

Cette campagne a permis de récolter 20 000 \$ au cours de la première année, somme qui sera directement affectée à l'aide au CCDI pour cultiver des possibilités d'apprentissage et d'économie inclusives, développer de nouvelles ressources pour favoriser des lieux de travail inclusifs et soutenir le déploiement de divers événements de bienfaisance axés sur l'éducation.

Centennial College

Le CCDI a continué de s'associer au Centennial College pour offrir le certificat en leadership et inclusion en 2021. Ce programme de quatre cours permet aux étudiant.e.s d'examiner les tendances locales et mondiales dans le milieu de travail d'aujourd'hui, l'impact de la diversité sur la culture organisationnelle et des stratégies et pratiques de leadership réussies qui favorisent l'inclusion et la diversité.

Les étudiant.e.s évaluent leur rôle en tant que leader et développent les compétences de leadership nécessaires pour créer un environnement de travail inclusif.

TULLAMORE
ESTD **D.E.W.** 1829

CENTENNIAL
COLLEGE



Rétroaction

Rétroaction des partenaires et des participant.e.s aux événements

- “ There is so much in the world of DEI, and CCDI makes learning about DEI engaging and inspiring. Every time I meet with them or attend an event, I take something with me that I can use. The content they put out is a perfect mix of fact, research and opinion. ”
- “ The presenters were all very informative and engaging... I was not bored at all and through their presentation and knowledge base, I was able to see situations from a number of different lenses... I really appreciate that! ”
- “ Last spring, EEDAC explored and supported Memorial becoming a CCDI employer partner. The goal of the partnership was to provide members of the university community with access to comprehensive employment equity, diversity and inclusion resources. I believe Memorial's uptake of these webinars is reflective of the appetite for this type of information within our university community. ”
- “ It was very informative and explained the issues well for businesses. I am not a Human Resources Professional and I am not a Manager either but there was still a lot of information that was helpful. ”
- “ Thank you for speaking on topics that might otherwise be forgotten or pushed to the side, as well as catering the conference towards learning and coping strategies. ”
- “ J'ai vraiment adoré ta présentation aujourd'hui... tu m'as ouvert les yeux et je t'en remercie. ”
- “ The format was great, slide deck clear and easy to follow. The pace was good, presenters were articulate and thorough. Good information and very relevant. ”
- “ This was an excellent learning event to get a grasp of where to begin with Indigenous inclusion at workplaces. Loved the fact that a full toolkit plus additional handouts was provided. Excellent resource, to support my organization!! Tons of learning during the breakout sessions and the sharing afterwards. ”
- “ This was my first Community of Practice event and definitely will not be the last. The virtual format worked well. It was safe, engaging and accessible. ”
- “ J'ai beaucoup appris! Merci pour les stratégies et de résumé le leadership inclusif. Le leadership est beaucoup plus complexe que j'y pensais et j'apprécie les recommandations de livres et le temps consacré à créer cette présentation. Les sondages (cas d'étude) étaient très utiles à engager les participants et de très bons exercices de réflexions. ”
- “ This was a very educational webinar. I really appreciate all the programming ideas and keys considerations for successful ERG's. ”

Membres du conseil



Marni Panas, directrice et présidente

Gestionnaire de programme, Diversité et inclusion
Alberta Health Services
Edmonton (AB)



Charmain Emerson, directrice

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



Anna Tudela, directrice et secrétaire

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



Carlos A. Godoy L., directeur

Directeur, Affaires gouvernementales
Rothmans Benson & Hedges Inc.
Québec (QC)



Leanne James, directrice et trésorière

Vice-présidente, Ressources humaines
Weber Shandwick
Toronto (ON)



Nadeem Mansour, directeur

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



Chantal Dugas, directrice

Directrice générale, Développement, diversité et
Inclusion, Air Canada
Montréal (QC)



Anne-Marie Pham, membre d'office

Directrice exécutive
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion
Calgary (AB)

L'équipe de direction



Anne-Marie Pham
Directrice exécutive
Calgary (AB)



Devika Pandey
Gestionnaire principal, Apprentissage et solutions
du savoir, Calgary (AB)



Pangus Kung
Chef de file national, Relations partenaires
Toronto (ON)



Joseph Levesque
Gestionnaire principal, Marketing et
communications, Toronto, ON



Amelie Gagnon
Gestionnaire principale, Opérations
Vancouver (C.-B.)



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

www.ccdi.ca