



Rapport d'impact 2025

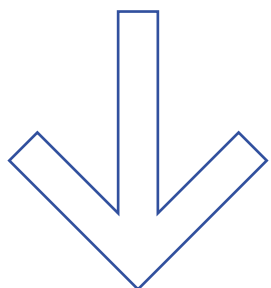
Promouvoir la diversité, l'équité
et la justice pour tou·te·s.





Promouvoir la diversité, l'équité et la justice pour tou-te-s.





En 2025, le paysage de la DÉIA est devenu plus complexe et, parfois, plus volatil pour les praticien·ne·s et les organisations à travers le Canada. Dans ce contexte, nous avons choisi d'être un espace stable et crédible d'apprentissage, de connexion et de conseils pratiques. À travers nos activités de formation, de mobilisation et de partenariat, un message constant s'est dégagé de la part de notre communauté et de nos partenaires : ce qui importe le plus, ce n'est pas seulement ce que nous offrons, mais aussi la manière dont nous nous présentons. Ce rapport associe les données quantitatives aux expériences humaines qui les sous-tendent, y compris le travail discret visant à renforcer les systèmes et développer des méthodes de travail plus accessibles.



- 03 Introduction**
- 04 Table des matières**
- 06 Message d'ouverture de la présidente du conseil d'administration et de la présidente et chef de la direction**
- 09 Impact du CCDI en 2025**
- 11 L'impact à travers l'éducation**
 - Des événements qui unissent et inspirent
 - Des ressources qui éduquent et responsabilisent
 - Des programmes qui développent le leadership
- 18 L'impact à travers l'engagement**
 - Atteindre un large public
 - Élever les conversations publiques
 - Organiser des conversations qui façonnent et renforcent
- 22 Impact à travers les partenariats**
 - Soutenir l'équité aux côtés du Réseau Canada du Pacte mondial des Nations Unies
 - Élargir notre portée mondiale grâce à la GIDA
- 26 Commanditaires et donateur·trice·s**
 - Événements
 - Donateur·trice·s
- 27 Finances**
- 28 Conseil d'administration**
- 30 Équipe de direction**
- 31 Témoignages**

« Lorsque la DÉIA est remise en question, le CCDI offre un leadership stable, fondé sur des données probantes, axé sur l'action et engagé à renforcer la responsabilité grâce à des espaces d'apprentissage et de connexion dignes de confiance. »

~ Sartaj Sarkaria, présidente et chef de la direction



Les membres du conseil d'administration et de l'équipe du CCDI lors de la réunion de planification stratégique d'octobre 2025 au ROM.

Message d'ouverture de la présidente du conseil d'administration et de la présidente et chef de la direction

Cette année a été marquée à la fois par la transition et la détermination. Alors que nous accueillions un nouveau leadership et poursuivions notre évolution, un message est revenu avec constance : notre culture de bienveillance, d'intégrité et de collaboration constitue une force fondamentale.

Au début de l'année 2025, de nombreuses organisations à travers le Canada ont senti le sol se dérober sous leurs pieds. Les débats publics sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité se sont polarisés davantage, et la résistance au travail de la DÉIA n'était pas abstraite. Elle s'est manifestée dans les salles de conseil, dans les budgets et dans les décisions quotidiennes qui façonnent la culture organisationnelle. Nous l'avons entendu de la part des personnes que nous accompagnons et nous l'avons ressenti dans notre propre travail.

Le fait d'avoir été à l'écoute dès le début ainsi que la consolidation des relations ont contribué à renforcer la confiance au sein de notre équipe, de notre conseil d'administration et de la communauté élargie. Parallèlement, nous sommes resté·e·s concentré·e·s sur ce dont les praticien·ne·s et les organisations avaient le plus besoin : un soutien pratique, des conseils crédibles et des espaces de connexion. Nous avons également continué nos efforts pour faire de l'accessibilité une pratique constante, en concevant nos programmes d'apprentissage avec l'accessibilité en tête dès le départ. Nous nous sommes adapté·e·s au contexte sans compromettre nos valeurs, et nous nous sommes engagé·e·s avec intention, en approfondissant notre engagement à aider les organisations à passer de l'intention à l'action.

Lorsque la DÉIA est remise en question, le CCDI fait preuve d'un leadership constant, fondé sur des preuves, axé sur l'action et déterminé à renforcer la responsabilité grâce à des espaces fiables d'apprentissage et de connexion.

Cette année a également renforcé le rôle du CCDI en tant que rassembleur de confiance, favorisant l'avancement des pratiques d'inclusion à l'échelle du Canada. Le changement réel ne se produit pas de manière isolée. Il se produit lorsque les personnes disposent d'espaces pour apprendre, poser de meilleures questions, tester des idées et construire ensemble une culture de responsabilité. Grâce à nos événements, nos ressources et nos plateformes sociales, nous avons continué à soutenir des personnes à travers le pays qui cherchent à faire progresser l'inclusion dans des milieux de travail réels, avec des contraintes réelles. Avec la première année complète de notre carrefour communautaire pour les employeurs partenaires, nous avons élargi les forums où les employeurs partenaires, les titulaires de la désignation SIAC^{MC} et les jeunes ambassadeur·rice·s national·e·s de Nouveau Regard peuvent se connecter, partager des outils et apprendre les un·e·s des autres au-delà d'un simple webinaire ou d'une séance de formation.

Nous avons constaté ce même pouvoir de rassemblement dans le cadre de l'initiative Nouveau Regard. En 2025, les jeunes de partout au pays ont fait preuve de courage, de créativité et d'un réel sentiment d'urgence dans le travail de l'appartenance. Grâce au Sommet des acteur·trice·s de changement et aux subventions pour les acteur·trice·s de changement, les jeunes leaders et leurs communautés ont démontré ce qu'il est possible de réaliser lorsque nous investissons dans le leadership à chaque étape de la vie. Leurs projets nous ont rappelé que l'inclusion n'est pas uniquement une priorité organisationnelle. Il s'agit d'une pratique communautaire construite par les relations, l'apprentissage et un engagement soutenu.

Un moment déterminant est survenu en octobre 2025, lorsque notre séance de planification stratégique a réuni le conseil d'administration, l'équipe de direction et les membres de l'équipe du CCDI afin de réfléchir à ce que nous avons appris et à la direction à prendre. S'appuyant sur la dynamique que nous avons maintenue tout au long de l'année, la séance a permis d'ouvrir un espace de clarté, d'alignement et de direction commune. Nous en sommes ressorti·e·s avec une concentration renouvelée et une détermination partagée à répondre au moment avec intention, à l'aube de 2026. En 2025, nous avons renforcé le leadership et la gouvernance du CCDI afin de soutenir les prochaines étapes. Avec la mise en place d'un nouveau leadership en juin, nous avons approfondi nos démarches d'écoute et de développement de relations au sein de notre équipe, de notre conseil d'administration et de la communauté que nous servons afin de mieux comprendre les besoins les plus importants des praticien·ne·s et des organisations. En novembre 2025, à la suite de notre travail de planification stratégique, le titre de présidente et chef de la direction a été élargi afin de refléter un alignement en matière de gouvernance et de croissance stratégique, et de réaffirmer l'engagement du CCDI envers la DÉIA à un moment où cet engagement est plus essentiel que jamais. Ce changement ne relevait pas d'une question d'image. Il s'agissait de responsabilité et de la capacité de diriger avec clarté dans un contexte d'incertitude.

Le présent rapport d'impact reflète ces deux réalités : les pressions du moment et l'espoir qui naît lorsque nous bâtissons ensemble. Il témoigne de notre détermination à poursuivre un leadership fondé sur des orientations pratiques, un apprentissage crédible et une communauté engagée. Nous remercions chaleureusement nos employeurs partenaires, nos apprenant·e·s, les membres de notre communauté et nos allié·e·s qui continuent à choisir l'inclusion, même lorsqu'elle est contestée. Votre engagement rend ce travail possible.

Alors que nous nous tournons vers 2026, nous le faisons avec conviction que l'inclusion n'est pas une tendance. C'est une responsabilité. Et lorsque les gens disposent des bons outils, des bons espaces et d'une communauté solide, un changement significatif devient possible.

Cordialement,



Marni Panas, présidente du conseil d'administration
Sartaj Sarkaria, présidente et chef de la direction

Impact du CCDI en 2025



17 000

Participant·e·s engagé·e·s
dans la formation DÉIA



89 %

Satisfaction des
participant·e·s aux
événements du CCDI



92

Nouvelles ressources
publiées en français
et en anglais

670+



Jeunes acteur·trice·s de changement formé·e·s
dans le cadre de 35 séances Nouveau Regard



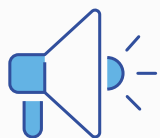
23 000+

Abonné·e·s au bulletin
de DÉIA le plus lu



170

Détenteur·trice·s de la désignation SIAC^{MC} qui
font progresser l'inclusion grâce à leur pratique



4 400+

Téléchargements du balado
Conversations entre leaders



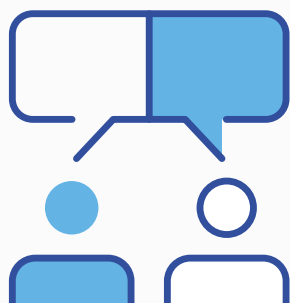
3 400+

Ressources sélectionnées dans la plus grande
bibliothèque en ligne sur la DÉIA au Canada



37

Prises de parole et
consultations communautaires



632

Employeurs partenaires qui
profitent de l'expertise du CCDI
en matière de DÉIA



83 000+

Abonné-e-s sur les
plateformes sociales



268 000+

Interactions
sur le site Web



Impact à travers l'éducation

En 2025, nous avons poursuivi notre engagement envers une offre de formation pratique, pertinente et ancrée dans les réalités que les personnes vivent au quotidien. Nos expériences d'apprentissage ont réuni des praticien·ne·s, des leaders et des membres de la communauté de partout au Canada, créant ainsi des espaces propices au développement des compétences et à la création de liens. Plusieurs personnes avec lesquelles nous avons discuté ont décrit les espaces d'apprentissage du CCDI comme un lieu où l'on peut « prendre le temps de respirer », échanger avec ses pair·e·s et repartir avec des outils concrets pouvant être mis en pratique dès le lendemain. Nous avons également clairement compris que l'accessibilité n'est pas un élément facultatif. Elle fait partie intégrante de la qualité et détermine si l'apprentissage peut être appliqué et partagé. Les histoires et les résultats qui suivent témoignent de notre engagement à offrir des formations que les personnes peuvent réellement mettre en pratique, et non simplement suivre.

Des événements qui unissent et inspirent



En 2025, nous avons renforcé nos pratiques en matière d'accessibilité lors des événements, notamment grâce à l'interprétation en langue ASL et en langue des signes tactile américaine, ainsi qu'à des ajustements favorisant une participation pleine et équitable.

Nos événements ont continué d'être des espaces où les personnes pouvaient se rencontrer, apprendre et se sentir soutenues en temps réel. Dans une année où de nombreux·euses praticien·ne·s se sont senti·e·s isolé·e·s ou sous le feu des projecteurs, ces séances ont offert un espace essentiel pour poser des questions en toute franchise, résoudre des enjeux collectivement et se rappeler qu'ils-elles n'étaient pas seul·e·s dans ce travail. Nous avons organisé plus de 50 événements sur des thèmes liés à la DÉIA en anglais et en français, et avons accueilli plus de 17 000 participant·e·s. Parmi ces événements figuraient notre événement phare bilingue, la DéConférence CCDI, ainsi que 21 webinaires et 13 activités pour les communautés de pratique offerts en présentiel et en mode virtuel.

Nous avons organisé 16 événements d'apprentissage au sein du carrefour communautaire en 2025, réunissant des praticien·ne·s de la DÉIA pour des échanges approfondis et un apprentissage appliqué sur des sujets tels que la sécurité psychologique en milieu de travail, l'antiracisme en action, et une série permettant d'approfondir notre rapport sur l'intersectionnalité. Nous avons organisé le Sommet des acteur·trice·s de changement de Nouveau Regard, qui a réuni des jeunes, des mentor·e·s et des membres de la communauté engagé·e·s dans la DÉIA afin de célébrer les réalisations des bénéficiaires de subventions, d'explorer les questions cruciales en matière d'équité et d'inclusion, et de renforcer des relations à travers le réseautage et l'apprentissage collectif.

Des ressources qui éduquent et responsabilisent

En complément de nos activités d'apprentissage en direct, nous avons créé plus de 90 ressources bilingues conçues pour aider les apprenant-e-s à approfondir leur compréhension et à passer à l'action concrète sur un large éventail de sujets et de défis liés à la DÉIA. Nous avons privilégié des ressources pertinentes, ancrées dans le contexte canadien et conçues pour être utilisées dans le monde réel.

Parmi les ressources fondamentales, citons :

- Le calendrier de la diversité 2025, qui comprend 375 entrées distinctes soulignant des dates culturelles, religieuses et historiques importantes
- Notre glossaire des termes DÉIA, qui reste l'une des ressources les plus complètes du genre au Canada
- Notre rapport sur l'intersectionnalité, qui offre une analyse approfondie de la manière dont le chevauchement des identités et des systèmes façonne l'expérience vécue et l'inclusion en milieu de travail
- Des troussees pratiques conçues pour soutenir l'action, notamment notre trousse sur la stratégie de DÉI et le guide « BRAVE » sur la race et les conversations inclusives au travail





Parallèlement à ces ressources phares, nous avons produit un large éventail de contenus éducatifs afin de répondre à différents besoins et styles d'apprentissage. Cela comprend 22 ressources pédagogiques sur des sujets tels que la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, le racisme anti-Noir·e·s et l'inclusion des personnes transgenres, non binaires et de diverses identités de genre en milieu de travail. Nous avons proposé deux types de guides : des guides de ressources sélectionnées et, nouveauté cette année, des parcours d'apprentissage guidés conçus pour favoriser un apprentissage plus approfondi, étape par étape.

En outre, nous avons créé 12 guides de commémoration pour les employeurs partenaires, dont des guides pour le Mois de l'histoire des Noir·e·s et la saison de la Fierté, ainsi qu'un guide pratique pour des commémorations significatives. Notre contenu écrit comprenait 20

entrées de blogue sur des sujets tels que la souveraineté autochtone et l'IA, le genre dans les sciences et les STIM, ainsi que l'intégration de la DÉIA dans les choix quotidiens. Nous avons aussi publié 18 entrées de blogue Nouveau Regard amplifiant les perspectives et l'apprentissage des jeunes. Nous avons diffusé 10 épisodes de notre balado, Conversations entre leaders avec Anne-Marie Pham, cumulant plus de 4 400 téléchargements et rejoignant un auditoire en croissance constante. Nous avons également poursuivi nos investissements dans le centre des compétences du CCDI, la plus importante bibliothèque virtuelle sur la DÉIA au Canada, qui offre aux employeurs partenaires un accès exclusif à plus de 3 400 ressources, rapports, trousseaux et recherches vérifiées, en anglais et en français. De plus, nous avons créé des ressources propres au carrefour communautaire, produisant 191 contenus par l'entremise d'événements, de forums, de fils d'actualité en direct, et du centre des médias.

Des programmes qui développent le leadership

Nos programmes soutiennent les personnes qui développent leurs connaissances et leur leadership en matière de DÉIA au fil du temps, souvent confrontées à des réalités complexes, des priorités concurrentes et des contraintes réelles. Nous avons mis l'accent sur un apprentissage qui renforce à la fois la confiance et les compétences, tout en créant un espace de connexion et de communauté entre les praticien·ne·s.

Spécialiste en inclusion agréé·e Canada (SIAC^{MC})

À la fin de l'année, 170 professionnel·le·s de l'inclusion détenaient le titre de Spécialiste en inclusion agréé·e Canada (SIAC^{MC}). Cette offre unique du CCDI rehausse le profil et la crédibilité des professionnel·le·s de la DÉIA et leur procure une reconnaissance officielle de leurs connaissances, leurs compétences et leur expérience. Il est important de noter que nous avons également jeté les bases d'une refonte du programme SIAC^{MC}, pour renforcer sa pertinence et son impact à long terme pour les praticien·ne·s de tout le Canada, en l'établissant comme un agrément clair et reconnu. Les titulaires de l'agrément SIAC^{MC} restent également en contact par l'entremise de notre carrefour communautaire, prolongeant l'apprentissage au-delà de l'agrément grâce à des échanges continus entre pair·e·s ainsi qu'au partage de pratiques.





Nouveau Regard

Nouveau Regard nous a permis de continuer à investir dans le leadership et l'apprentissage des jeunes, en créant des occasions pour eux-elles de développer leurs compétences, d'explorer des enjeux clés en matière d'équité et d'inclusion, et d'établir des liens avec des mentor·e·s et la communauté. Nous avons organisé 29 séances, auxquelles ont participé plus de 670 personnes de toutes les provinces, et avons aidé les jeunes à approfondir leur apprentissage à travers le dialogue, la réflexion et l'action. Nous avons également organisé le [Sommet des acteur·trice·s de changement de Nouveau Regard](#), un événement virtuel qui a célébré les bénéficiaires des subventions pour les acteur·trice·s de changement et a permis aux jeunes, aux mentor·e·s et aux membres de la communauté de tisser des liens par l'apprentissage partagé et le réseautage (58 participant·e·s). Dans le cadre du sommet, nous avons annoncé les gagnant·e·s de notre tout premier concours de création d'autocollants, invitant des jeunes de partout au Canada à partager leur vision de la diversité, de l'équité, de l'inclusion, de l'accessibilité et de la réconciliACTION à travers l'art. Les jeunes ambassadeur·trice·s national·e·s restent également en contact par l'entremise de notre carrefour communautaire, qui favorise le développement de relations et l'apprentissage au-delà des séances individuelles (60 ambassadeur·trice·s).



Les subventions pour les acteur·trice·s de changement en action

Grâce au [programme de subventions pour les acteur·trice·s de changement](#) de Nouveau Regard, les jeunes participant·e·s mettent leurs apprentissages en pratique dans le cadre de projets inspirés de leurs expériences vécues, conçus et menés de manière autonome. Ce qui commence comme une initiative profondément importante pour chaque bénéficiaire de subvention devient un travail communautaire susceptible de transformer l'expérience des autres.

À travers six projets menés en Ontario, en Saskatchewan, au Québec et en Alberta, de jeunes acteur·trice·s de changement se sont attaqués aux lacunes systémiques en matière de justice, d'éducation, de santé, de loisirs et d'engagement civique, en créant des espaces où davantage de personnes peuvent bénéficier d'un soutien, partager leurs expériences et éprouver un sentiment d'appartenance. Parmi les projets figurent *Aspire 2 Heal : soutenir les jeunes touché·e·s par l'incarcération d'un·e parent·e*, *S'élever ensemble, deuxième partie : créer un espace pour les femmes musulmanes et arabes dans l'escalade*, et *Le bien-être par l'expression : un espace sûr pour une guérison créative*. Le leadership se manifeste à chaque étape de la vie, et ces projets illustrent ce qui devient possible lorsque les jeunes disposent des ressources nécessaires pour diriger.





Impact à travers l'engagement

Nous savons qu'un changement durable repose sur bien plus qu'un seul moment d'apprentissage. Grâce à nos communications, à nos plateformes numériques et à nos espaces de rassemblement, nous avons veillé à rendre les informations crédibles sur la DÉIA accessibles, actuelles et ancrées dans le contexte canadien. Nous avons également travaillé à faciliter l'accès aux ressources, à permettre aux personnes d'y revenir facilement et à les partager au sein de leurs organisations et leurs communautés.



83 000

abonné·e·s



168 000

nouvelles visites



268 000

interactions sur le site Web

Atteindre un large public

Nous avons poursuivi l'expansion de notre portée à travers nos plateformes numériques, en rejoignant les personnes là où elles apprennent et s'engagent déjà. Notre communauté a atteint 83 000 abonné·e·s sur l'ensemble de nos plateformes sociales, incluant notre groupe LinkedIn, le Réseau de DÉI canadienne. Notre site Web a accueilli plus de 168 000 nouvelles visites, avec plus de 268 000 interactions au total. Nous avons également lancé un nouveau site Web au mois d'août, conçu pour offrir une expérience utilisateur·trice améliorée et plus accessible.

Nous avons constaté que cet accès continu revêt une importance particulière, les personnes revenant souvent aux ressources entre deux réunions, dans des moments d'incertitude ou lorsqu'elles recherchent les mots justes pour faire avancer une conversation.

Notre bulletin de nouvelles, Diversité en lettres, est demeuré un canal essentiel pour l'apprentissage et la réflexion en temps opportun, avec plus de 23 000 abonné·e·s. Au total, nos événements ont accueilli plus de 28 000 inscriptions, avec un taux de satisfaction moyen de 89 %. Ensemble, ces canaux nous ont permis de connecter les personnes à l'apprentissage, aux ressources et à la communauté lorsqu'elles en avaient le plus besoin.



Élever les conversations publiques

Au cours d'une année marquée par une forte opposition aux initiatives de DÉIA au Canada et à l'échelle mondiale, nous avons utilisé notre plateforme pour réaffirmer l'importance de l'équité et de l'inclusion, ainsi que notre engagement continu envers ce travail. En réponse au contexte, nous avons privilégié une approche claire, calme et pragmatique, afin d'aider les leaders à rester ancré-e-s dans les principes d'équité, d'accessibilité et d'appartenance. Nous avons publié six communiqués de presse, y compris des articles de réflexion, appelant les leaders de tout le Canada à poursuivre leurs efforts et soulignant pourquoi l'accessibilité, l'appartenance et l'équité demeurent essentielles à des milieux de travail et des communautés solides.

Le CCDI a également été interviewé ou cité dans plus de 25 articles et entrevues supplémentaires dans divers médias, notamment The Globe and Mail, Canadian HR Reporter, CBC News, Radio-Canada, Talent Canada, HR Director Canada, Capable Média, The Hill Times et Business and Industry Canada, contribuant ainsi à façonner la compréhension publique de la DÉIA au Canada. Les sujets abordés comprenaient la neurodiversité, la santé mentale en milieu de travail, la compétence culturelle, l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+ et l'inclusion autochtone.

Organiser des conversations qui façonnent et renforcent

Au-delà de notre vaste portée, nous avons créé des espaces favorisant des échanges et des dialogues plus approfondis. La première année complète de notre carrefour communautaire, un espace animé par les membres, a permis aux praticien-ne-s, allié-e-s et apprenant-e-s de la DÉIA de se rassembler, collaborer et continuer à poursuivre leur apprentissage ensemble. Cela nous a permis de mieux comprendre les enjeux et les tendances qui touchent nos membres, de tester et de valider l'intérêt pour des thèmes émergents, et de soutenir les actions collaboratives au sein de notre réseau.

À la fin de l'année, le carrefour communautaire comptait 864 utilisateur-trice-s inscrit-e-s provenant de trois groupes principaux : les employeurs partenaires, les titulaires de la désignation SIAC^{MC} et les jeunes ambassadeur-trice-s national-e-s de Nouveau Regard. Nous avons également créé plus de 191 contenus exclusivement pour le carrefour communautaire par l'entremise d'événements, de forums, de fils d'actualité et du centre des médias, renforçant ainsi le lien continu entre le CCDI et ses membres.

Nous avons également collaboré directement avec des acteurs gouvernementaux, communautaires et sectoriels à travers 37 interventions publiques et consultations communautaires. Voici quelques exemples :

- Calgary Region Immigrant Employment Council (CRIEC)
- Fonds des médias du Canada
- CRARR – Centre de recherche-action sur les relations raciales
- Pêches et Océans Canada
- Bibliothèque du Parlement
- LCBO
- Conseil des ministres sur la francophonie canadienne
- Réseau Immigration francophone de la Nouvelle-Écosse
- World Diversity in Leadership Conference

Nous avons également commandité et participé à des conférences afin d'élargir notre portée auprès de nouveaux publics, notamment :

- Congrès RH 2025 de Salon Solutions RH
- HRPA Ignite: IDEA Conference 2025
- CPHR British Columbia and Yukon HR Conference and Expo 2025
- Charity Village Conference and Awards 2025



Impact à travers les partenariats

Les partenariats nous permettent d'élargir notre portée, d'approfondir nos apprentissages et de renforcer la qualité de ce que nous offrons. Pour être efficaces, ils doivent également réunir les conditions adéquates : des priorités partagées, des rôles clairement définis et la capacité de collaborer de manière à créer de la valeur pour les personnes et les communautés que nous servons. Cette section met en lumière les collaborations qui ont fait progresser notre travail, les contributions que nous avons apportées à des initiatives plus larges et les réflexions en cours visant à ajuster notre approche afin que nos partenariats demeurent intentionnels et alignés sur notre mission.



Développer un leadership inclusif grâce au Défi 50-30 du Réseau Canada du Pacte Mondial de l'ONU

107 participant·e·s issu·e·s de 76 organisations à travers 6 ateliers



Projets subventionnés dans le cadre du programme *acteur·trice·s de changement* mené par des jeunes dans quatre provinces

Six projets visant à favoriser l'inclusion dans des communautés partout au Canada



Soutenir l'équité aux côtés du Réseau Canada du Pacte mondial des Nations Unies

En 2025, nous avons conclu notre collaboration avec le Réseau Canada du Pacte mondial de l'ONU dans le cadre du Défi 50-30 du gouvernement du Canada, les dernières livraisons ayant été effectuées en février. Le Défi 50-30 invite les organisations de tous les secteurs à accroître la diversité au sein de leurs équipes de direction et de leurs conseils d'administration, notamment en favorisant la parité entre les genres et une représentation accrue des groupes méritant l'équité. Ces six séances constituaient les dernières livraisons du programme. Grâce à cette collaboration, nous avons favorisé l'apprentissage et la réflexion auprès de 107 participant-e-s provenant de 76 organisations distinctes.



Global Compact
Network Canada





Élargir notre portée mondiale grâce à la GIDA

En tant que membre fondateur de la Global Inclusion and Diversity Alliance (GIDA) (Alliance mondiale pour l'inclusion et la diversité), une communauté de pratique regroupant des organisations à but non lucratif œuvrant en DÉIA du monde entier, nous avons renforcé notre engagement à soutenir des milieux de travail plus équitables à l'échelle mondiale. Avec nos partenaires de la GIDA, nous avons organisé un webinaire intitulé « Sustaining inclusion in a changing world », réunissant un panel de spécialistes pour partager des stratégies visant à aider les praticien-ne-s de la DÉIA à reprendre le contrôle du discours et à maintenir leur impact. Les principaux apprentissages ont souligné l'importance de centrer les expériences vécues, d'ancrer le travail dans des valeurs partagées et de voir les leaders des organisations incarner concrètement l'inclusion.

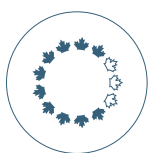


Commanditaires et donateur·trice·s



Événements

Notre travail est renforcé par les commanditaires et les hôtes des événements qui investissent dans la création de milieux de travail et de communautés plus inclusifs partout au Canada. Dans un contexte difficile pour le travail de la DÉIA, leur engagement nous permet d'offrir des expériences d'apprentissage, de développer des ressources pratiques et de créer des espaces favorisant la connexion et le progrès collectif. Nous leur sommes reconnaissant·e·s de leur engagement et de la confiance qu'ils accordent à notre mission.



NCC
CCN



University
of Regina



Donateur·trice·s

Nous sommes reconnaissant·e·s envers les personnes et les organisations qui ont soutenu le CCDI par des dons de charité en 2025. Nous avons reçu 22 858,16 \$ en dons, ce qui nous aide à poursuivre notre travail, à élargir l'accès à l'apprentissage et aux ressources, et à faire progresser l'inclusion à travers le Canada.

Les donateur·trice·s que nous pouvons actuellement remercier sont les suivants :

- Canadian Online Giving Foundation
- CAF Canada
- Fondation de la famille Dawn Tattle

Nous remercions également les donateur·trice·s ayant choisi de rester anonymes.

Finances

En 2025, le CCDI a généré des revenus totalisant 3 661 066,48 \$. Ces revenus ont soutenu la prestation d'expériences d'apprentissage, le développement de ressources pratiques et la création d'espaces favorisant la connexion et le progrès collectif à travers le Canada.

Conseil d'administration



Marni Panas, directrice et présidente du conseil (elle)
Directrice, diversité, équité et inclusion
ATCO, Edmonton (AB)



Anna Tudela, directrice et vice-présidente (elle)
Consultante indépendante
AMT Management Services, Vancouver (C.-B.)



Michelle Plouffe, directrice et secrétaire (elle)
Avocate générale et secrétaire générale
Alberta Health Services, Edmonton (AB)



Soula Courlas, directrice et présidente du comité de recherche de la chef de la direction (elle)
Associée, services financiers, leader nationale – effectif de l'avenir, service de conception organisationnelle
PwC, Toronto (ON)



Nadeem Mansour, directeur et président du comité de gouvernance et de ressources humaines (il)
Fondateur et chef de la direction
Aegis Beacon Inc., Toronto (ON)



Jonathan Soon-Shiong, directeur et président intérimaire du comité de vérification, des finances et des risques (il)

Chef de la direction

Ignition Media & Entertainment Inc., Toronto (ON)



Jasmine Tsang, directrice et ancienne présidente du comité de vérification, des finances et des risques (elle)

Associée

Deloitte Canada, Toronto (ON)



Chantal Dugas, directrice (elle)

Chef de service générale — DÉI – Relations et Partenariats avec les collectivités

Air Canada, Montréal (QC)



Marie-Eve Noël, directrice (elle)

Vice-présidente à la direction et responsable du bureau de Montréal

Weber Shandwick, Montréal (QC)



Paul Twigg, directeur (il)

Directeur de la technologie

Digital Commerce Bank, Calgary (AB)

Équipe de direction



Sartaj Sarkaria (elle)
Présidente et chef de la direction
Toronto (ON)



Amelie Gagnon (elle)
Directrice principale, opérations
Vancouver (C.-B.)



Viktória Belle (elle/iel)
Directrice, apprentissage et solutions du savoir
Georgina (ON)



Talar Dikijian (elle)
Directrice, ventes et marketing
Montréal (QC)



Pangus Kung (il)
Consultant, relations partenaires
Toronto (ON)



Joseph Levesque (il)
Directeur, communications
Toronto (ON)



Josephine Njoh (elle)
Directrice, relations partenaires
Toronto (ON)



Anne-Marie Pham (elle)
Vice-présidente, engagements
Calgary (AB)

Témoignages

Laboratoires Nucléaires Canadiens

Le centre des compétences du CCDI est devenu une ressource fondamentale pour moi, en tant que responsable de programme, dans la conception et l'amélioration de nos initiatives en matière de DÉI. Les guides de commémoration, en particulier, nous ont été d'une aide précieuse pour reconnaître de manière significative les journées d'importance tout au long de l'année. En tirant parti de la vaste bibliothèque du CCDI, nous avons développé des parcours d'apprentissage internes directement liés à ce contenu, créant ainsi un cheminement qui soutient la croissance des employé·e·s en matière de DÉI.



Canadian Nuclear
Laboratories

Laboratoires Nucléaires
Canadiens

Katanya Polimis

Spécialiste en gestion du changement

« Les employé·e·s qui ont participé à la DéConférence en sont ressorti·e·s engagé·e·s, mieux informé·e·s et outillé·e·s. Une employée a déclaré qu'avant la DéConférence, elle pensait que « l'inclusion n'était pas sa responsabilité ni un sujet qu'elle devait maîtriser », mais qu'elle comprend désormais qu'elle, comme tout le monde, a un rôle à jouer dans l'inclusion et qu'elle était reconnaissante pour les connaissances acquises. »



Merci!