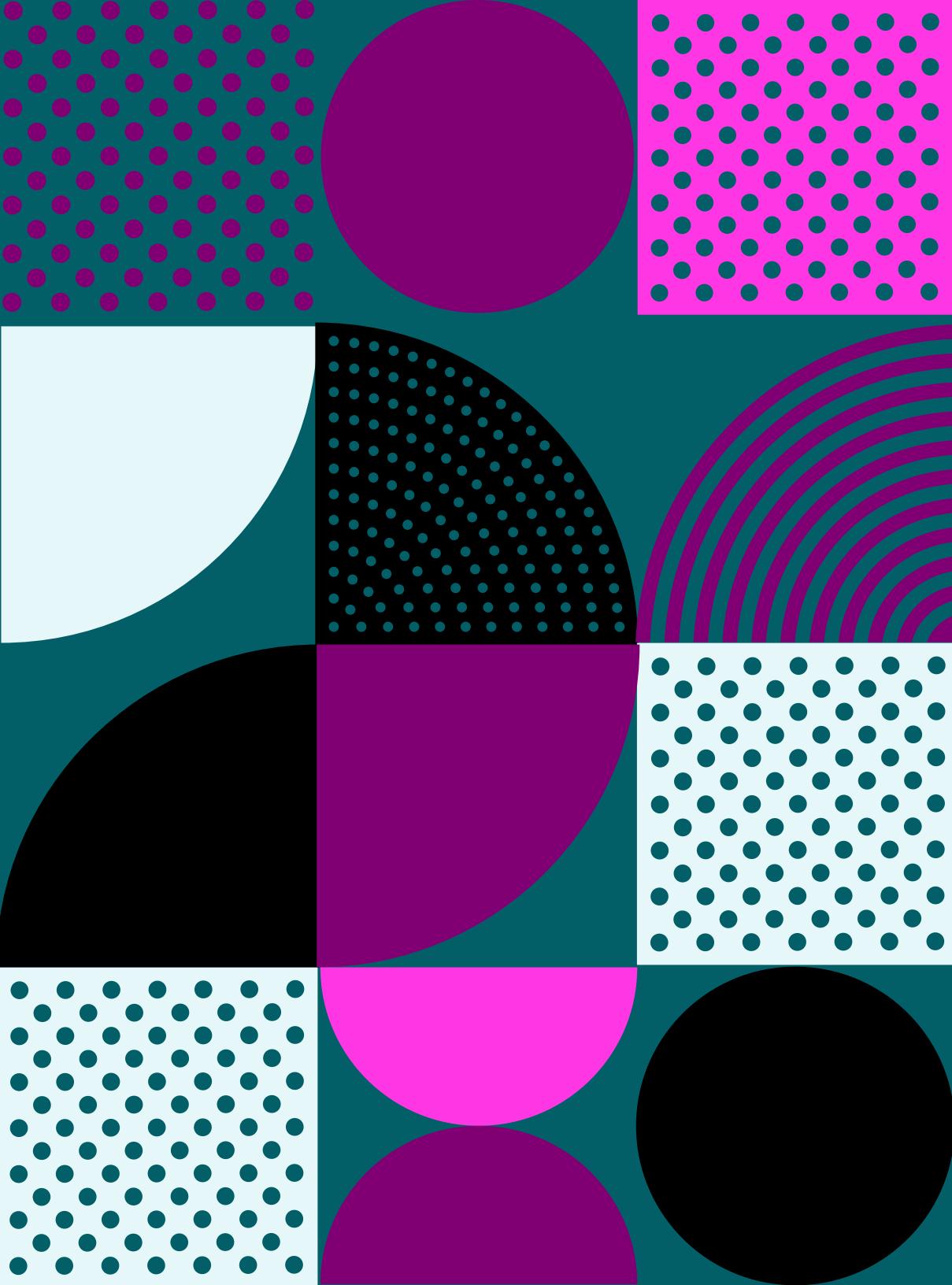


# Rapport d'impact 2024

TED  
ROGERS  
SCHOOL  
OF MANAGEMENT

DiVERSITY  
DiNSTITUTE



# Table des matières

<b>Le Diversity Institute</b>	<b>1</b>	<b>Programmation innovante</b>	<b>19</b>
Une approche systémique	2	Advanced Digital and Professional Training	20
Équipe de direction	3	Améliorer les possibilités de carrière dès l'école maternelle et primaire	21
Conseil consultatif	4	Renforcer les compétences entrepreneuriales	22
Le DI en chiffres	5	Newcomer Entrepreneurship Hub et Women's Entrepreneurship Hub	23
<b>Recherches</b>	<b>6</b>	Voies d'accès à l'emploi pour les nouveaux arrivants et les réfugiés	23
Priorité Diversité	7		
Le Défi 50-30	8		
Outil de diagnostic de la diversité	9		
<b>Innovation et entrepreneuriat inclusifs</b>	<b>11</b>	<b>Travaux de recherche et de conseil sous contrat</b>	<b>24</b>
Inclusive Innovation and Entrepreneurship Network	11		
Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat	12		
Création de l'écosystème : « S'inspirer. Se réaliser. »	13		
Plateforme de partage	13		
<b>Recherche sur les compétences futures</b>	<b>14</b>	<b>Résultats, impact et distinctions</b>	<b>26</b>
Intelligence artificielle : promesses et dangers	15		
Les petites et moyennes entreprises forment la base de notre économie	16		
Compétences nécessaires pour soutenir la transition écologique	17		
Sondage sur l'emploi et les compétences	18		
		<b>Perspectives d'avenir</b>	<b>27</b>

# Le Diversity Institute

## Jeter les bases de la productivité, de l'innovation et de la durabilité

L'accélération des changements technologiques, les tendances économiques internationales, la crise environnementale et le vieillissement de la population canadienne continuent à engendrer une concurrence mondiale concernant les talents, l'entrepreneuriat et l'innovation. Le Diversity Institutue (DI) s'attache donc à comprendre ces tendances et les manières dont le soutien à l'équité, à la diversité et à l'inclusion peut nous permettre d'atteindre nos objectifs économiques, sociaux et écologiques. Nos recherches pragmatiques transforment l'écosystème de l'entreprenariat et de l'innovation et renforcent les compétences et le paysage de la formation pour l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes. Par ailleurs, nous mettons en avant des normes, des politiques et des pratiques adoptées au Canada et dans le monde entier. Comptant plus de 100 employés à temps plein, 350 partenaires et un réseau bilingue national constitué de 10 centres régionaux, le DI crée des voies vers l'éducation, l'emploi, le leadership et l'entrepreneuriat.

La diversité peut avoir plusieurs définitions. Nous nous concentrons sur des groupes désignés en vertu de la législation sur l'équité en matière d'emploi : femmes, peuples autochtones, personnes racisées, notamment noires, personne handicapées, personnes s'identifiant comme 2SLGBTQi+, immigrants et réfugiés, jeunes et aînés, minorités religieuses et autres, et identités intersectionnelles.



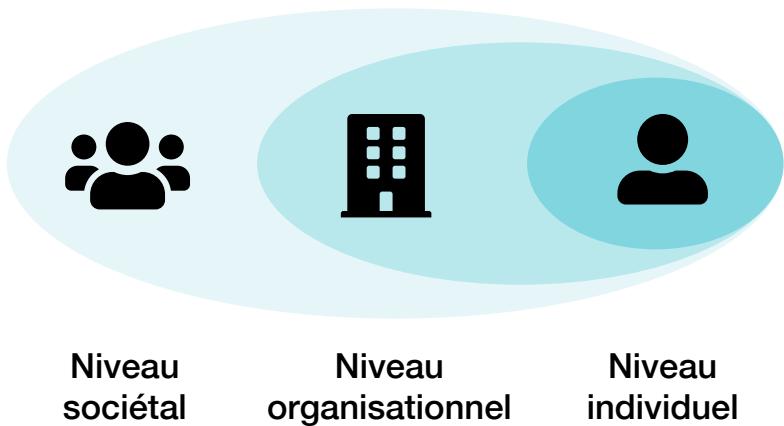
### Nos recherches et programmes pragmatiques consistent à

- > suivre les tendances qui façonnent le milieu de travail, notamment les changements démographiques et l'adoption des nouvelles technologies, telles que l'intelligence artificielle (IA)
- > sonder les travailleurs et les employeurs canadiens pour comprendre leurs attitudes, leurs pratiques et leurs expériences, notamment au sein des groupes ayant droit à l'équité
- > élaborer des politiques, des normes et des programmes sur la base des pratiques principales adoptées à travers le Canada et dans le monde entier
- > évaluer des politiques et des programmes innovants afin de comprendre ce qui fonctionne et pour qui
- > aider les organisations de tous les secteurs à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies de changement basées sur des données probantes
- > promouvoir une innovation et un entrepreneuriat inclusifs
- > mettre en avant un programme de compétences inclusif et avant-gardiste

# Une approche systémique

Il n'existe pas de solutions simples aux problèmes complexes. Pour promouvoir l'inclusion, il est indispensable de remettre en cause la politique gouvernementale et les stéréotypes au niveau sociétal, les politiques, les processus et les pratiques au niveau organisationnel, ainsi que les connaissances, les croyances et les comportements au niveau individuel.

## Pénurie des fournisseurs de soins



## Nos quatre piliers



Le Diversity Institute est sur le terrain, transformant l'écosystème de l'entrepreneuriat et de l'innovation et renforçant les compétences et le paysage de la formation au Canada. En outre, il met en avant des normes, des politiques et des pratiques nationales et internationales.

## Équipe de direction



**Wendy Cukier**

Fondatrice et directrice universitaire



**Mohamed Elmi**

Directeur général



**Nancy Mitchell**

Directrice de la recherche et des projets spéciaux



**Ying Guang Mo**

Directrice de la recherche



**Stephanie Roberts**

Directrice du marketing et des communications



**Sabine Soumare**

Directrice générale, PCFE



**Katlynn Sverko**

Directrice de la recherche et des projets spéciaux



**Meagan Trush**

Directrice des partenariats de recherche



**Lynn Xu**

Directrice générale, finance, stratégie et opérations

## Conseil consultatif

### **Rupa Banerjee**

Titulaire de la chaire de recherche du Canada, professeure agrégée de gestion des ressources humaines et du comportement organisationnel, Ted Rogers School of Management, Toronto Metropolitan University  
*Université métropolitaine de Toronto*

### **Louie Di Palma**

Vice-président, programmes relatifs aux PME  
*Chambre de commerce de l'Ontario*

### **Cassandra Dorrington**

Présidente-directrice générale  
*Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council*

### **Eddy Ng**

Professeur en équité et inclusion dans les affaires, Smith School of Business  
*Université Queen's*

### **Jeff Larsen**

Vice-président adjoint, innovation et entrepreneuriat  
*Université Dalhousie*

### **Suzanne Gagnon**

Doyenne associée et titulaire de la chaire Canada Vie en enseignement du leadership  
*Asper School of Business, Université du Manitoba*

### **Jennifer Laidlaw, MA, CHRE**

Responsable nationale  
*30%+ Club Canada*

### **Patrick Mackenzie**

CEO  
*Immigrant Employment Council of BC*

### **Shannon Pestun**

Fondatrice  
*Finance Café*

### **Tania Saba**

Titulaire de la chaire BMO en diversité et gouvernance, professeure à l'École de relations industrielles  
*Université de Montréal*

### **Nadine Spencer**

Fondatrice et directrice générale  
*BrandEQ Group Inc.*

## Le DI en chiffres



Une équipe comptant plus de **100+** membres issus de la diversité



**33 employés hautement qualifiés**

et étudiants formés



Plus de **50 millions de dollars**



Un réseau bilingue de **10 centres canadiens**

Halifax, Montréal, Ottawa, Toronto, Thunder Bay, Winnipeg, Calgary, Vancouver et Whitehorse

menant des projets dans plus de 50 centres



**Plus de 350** partenaires universitaires, sectoriels, communautaires et gouvernementaux

ADVANCE, l'Association d'études canadiennes, la Banque Scotia, la Banque TD, BDC, la Casa Foundation, la CIBC, la CGLCC, le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, le Conseil des académies canadiennes, Coralus, l'Envirronics Institute, IBM, Les femmes en communications et technologie, Mississauga, Rogers, Starbucks, Strides, Sunlife et plus



Plus de **500** événements et présentations



Plus de **36 000** parties prenantes mobilisées

### DI a produit :



**52** rapports de recherche et mémoires



**160** articles de revues et chapitres de livres



**272** articles et présentations pour des conférences nationales et internationales avec comité de lecture

# Recherches

La compétitivité du Canada au sein d'un marché mondial qui évolue rapidement dépend de notre capacité à anticiper les tendances, à exploiter l'innovation et à mettre à profit les compétences d'une main-d'œuvre issue de la diversité. Grâce à notre bonne compréhension des systèmes et à notre modèle de changement écologique, nous façonnons les politiques, les normes et les pratiques canadiennes à plusieurs niveaux.

Nos recherches ont permis d'obtenir des données importantes sur les tendances relatives à l'adoption des nouvelles technologies, les expériences des travailleurs, le comportement des employeurs ainsi que l'impact des politiques, des programmes et des normes. Nous avons ainsi cerné des obstacles et des acteurs de réussite concernant l'inclusion en matière d'éducation, d'emploi, de leadership et d'entrepreneuriat.



## **Combler le déficit de compétences technologiques : Nouvelles approches fondées sur des données probantes pour tirer parti de la diversité**

Doté d'un financement de 3 millions de dollars, le projet a analysé les obstacles rencontrés par les femmes et les personnes issues de la diversité dans le domaine des technologies de l'information et des communications (TIC), en partenariat avec divers organismes tels que Technation, Canada en programmation, Les femmes en communications et technologie, le Conseil des technologies de l'information et des communications ou encore l'Ontario Society of Professional Engineers.

Ce projet se penche sur le déficit de compétences dans le domaine des TIC, en lien avec la diversité, et inclut des définitions et des catégories se rapportant aux TIC, jetant les bases d'une programmation innovante à l'image d'ADaPT et de diverses interventions s'adressant spécialement aux enfants et aux jeunes.

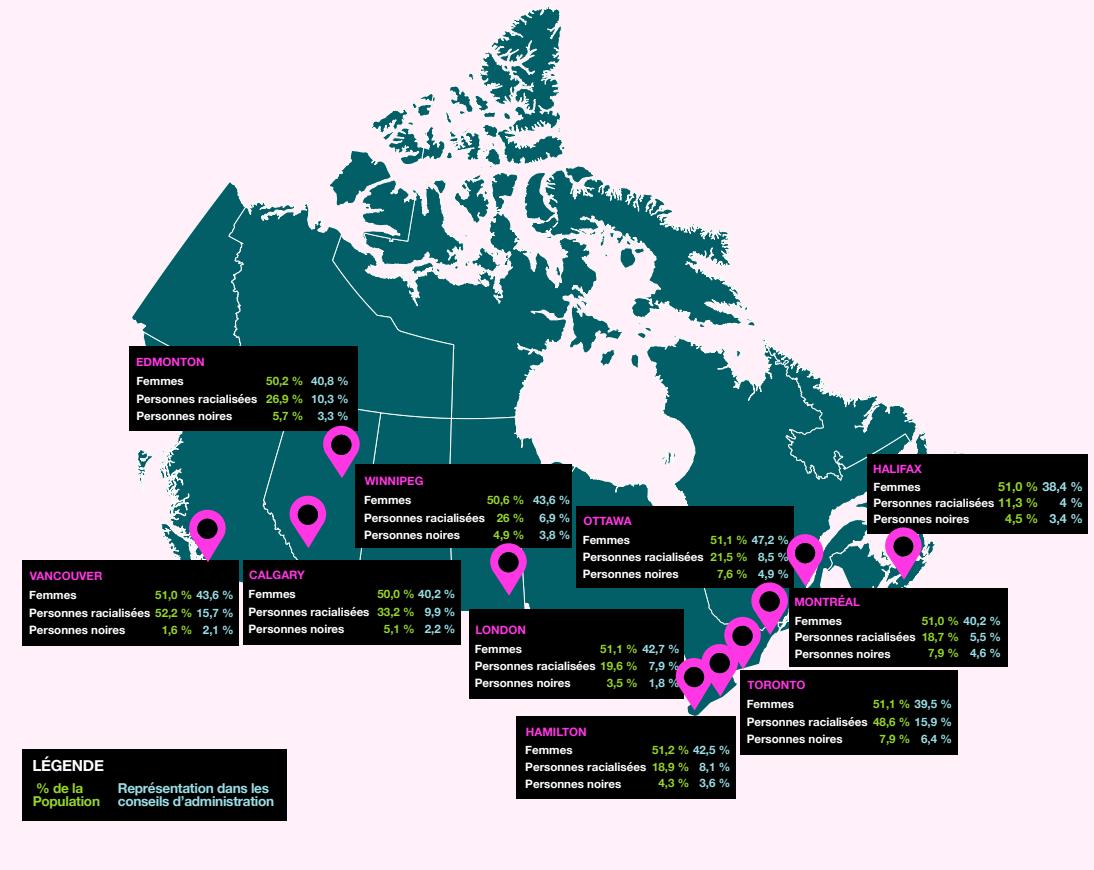
## Priorité Diversité

En 2022, Priorité Diversité a élargi ses recherches en partenariat avec le CCF et l'Université du Manitoba pour évaluer la diversité parmi les hauts dirigeants, s'intéressant à 18 554 personnes dans 10 villes, dont 10 370 membres d'un conseil d'administration, 7 866 hauts dirigeants et 318 conseillers municipaux. Elles ont mis en avant les progrès réalisés et les lacunes restantes.

Des recherches complémentaires réalisées avec le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA), la Black Business & Professional Association (BBPA), Les femmes en communications et technologie et d'autres partenaires ont exploré des obstacles et des facteurs de réussite propres aux travailleurs des peuples autochtones et des communautés noires, ainsi que les expériences des femmes dans le secteur des technologies. Combinées à notre travail avec 30%+ Club et le CCF, ces recherches ont également appuyé nos efforts visant à promouvoir la parité entre les genres et la diversité parmi les dirigeants par le biais du Défi 50-30.

En outre, une étude menée avec 30%+ Club a évalué les progrès réalisés par 783 entreprises cotées à la Bourse de Toronto (TSX) entre 2015 et 2022. Par ailleurs, elle a exploré l'impact des codes volontaires en comparant certaines de ces entreprises membres de 30%+ Club et de BlackNorth Initiative.

## Priorité Diversité au Canada par ville, 2023



Toronto Star du 4 juillet 2020

**Selon une nouvelle étude, moins de 1 % des dirigeants d'entreprise canadiens sont noirs**

## Le Défi 50-30

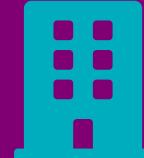
En décembre 2021, le gouvernement fédéral a annoncé le nom de ses partenaires membres de l'écosystème Défi 50-30, dont l'objectif est d'encourager la parité entre les genres et la diversité parmi les dirigeants et au sein des conseils d'administration dans tous les secteurs, notamment grâce à la promotion de la boîte à outils « Ce qui fonctionne », élaborée par KPMG. Aux côtés du Pacte mondial de l'ONU, du Conseil économique des femmes, d'Egale et de Collèges et instituts Canada, le DI a travaillé avec plus de 2 000 signataires du Défi 50-30 et des centaines d'autres organisations.

### Ces efforts ont porté leurs fruits :

- > Le DI a organisé 201 ateliers et a participé à 167 conférences et à 200 événements ayant réuni plus de 96 733 participants ou les a organisés.
- > Le DI a élaboré des outils en ligne visant à évaluer la conformité au Défi 50-30, ainsi que l'outil de diagnostic de la diversité (ODD), qui a déjà été utilisé par plus de 300 petites et moyennes entreprises (PME).
- > Le DI a compilé plus de 800 pratiques exemplaires de tous les secteurs liés aux piliers spécifiques de l'ODD – gouvernance et leadership; pratiques en matière de ressources humaines; culture; mesure et suivi; chaîne de valeur; partenariat – et déjà utilisées par des organisations pour éclairer leurs pratiques.
- > Le DI a élaboré 37 modules de formation en ligne (également disponibles en français) pour les PME et leurs employés, notamment huit

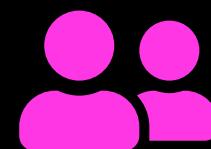
cours explorant les dimensions de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI), et les a testés avec la Chambre de commerce de l'Ontario sur la plateforme Skills Bridge du CCF. Le projet a mobilisé 55 chambres de commerce à travers le Canada, ainsi que 861 PME et leurs employés issus de la diversité. Le contenu des cours sur l'EDI a été apprécié et les PME sont grandement intéressées par cette formation et un soutien en la matière. Plus de 1 000 apprenants de 666 PME ont participé à la formation en ligne sur l'EDI, 89 % d'entre eux ayant déclaré prévoir appliquer le contenu des cours à leur poste.

- > Le DI a recensé plus de 2 000 femmes et 3 000 responsables issus de la diversité pour aider des entreprises à recruter.



Plus de **2 000  
organizations**

se sont engagées en faveur  
du Défi 50-30



Quelque **400  
parties  
prenantes**

ont consulté la spécification  
accessible au public

# Outil de diagnostic de la diversité

À la lumière de nos recherches, le DI a mis au point l'outil de diagnostic de la diversité (ODD), une ressource exclusive visant à favoriser la transformation organisationnelle.

## Analyse avec l'outil de diagnostic de la diversité

Exemple d'une organisation avec une moyenne de niveau 4



### Levels

- 1 Conformité minimale
- 2 et réglementaire
- 3 Démonstration de base
- 4 Mise en œuvre avancée
- 5 Intégration stratégique

Reposant sur le Guide de la diversité et l'inclusion, l'ODD examine les pratiques, les processus et les politiques des organisations à travers le prisme de six éléments moteurs de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail :

- > Gouvernance, leadership et stratégie
- > Recrutement, sélection et promotion
- > Valeurs et culture
- > Mesure et suivi
- > Diversité d'un bout à l'autre de la chaîne de valeur
- > Sensibilisation et accroissement du vivier

### Les six dimensions clés de l'ODD relatives aux performances en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)



Gouvernance,  
leadership et  
stratégie



Pratiques en  
matière de  
ressources  
humaines



Valeurs et  
culture



Mesure et  
suivi de l'EDI



Diversité tout au  
long de la chaîne  
de valeur



Sensibilisation et  
élargissement du  
bassin



**L'application mobile de l'ODD a été testée par plus de 370 PME**

et six organisations plus grandes, notamment dans le cadre d'un projet avec le Programme d'aide à la recherche industrielle pour la déployer auprès de PME. Des additifs sont en cours de création pour les organismes à but non lucratif, les municipalités et des populations spécifiques.

L'ODD a servi à cerner des lacunes et à élaborer des pratiques exemplaires dans divers domaines : technologies de l'information et des communications, services financiers, incubateurs et accélérateurs, systèmes d'innovation, éducation, soins de santé, maintien de l'ordre, organismes gouvernementaux, organisations sous réglementation fédérale et organismes sans but lucratif.



### L'ODD a été mis en application notamment par:

- > la ville de Markham
- > Hamilton Health Sciences
- > Carizon
- > les fondations d'hôpitaux pour enfants du Canada
- > Rogers Communications
- > Music Canada
- > et plus

# Innovation et entrepreneuriat inclusifs

Le Diversity Institute s'appuie sur un réseau d'experts universitaires et sectoriels, de spécialistes de l'innovation sociale et de dirigeants communautaires et gouvernementaux pour créer des parcours vers l'innovation et l'entrepreneuriat inclusifs et pour obtenir une main-d'œuvre hautement compétitive. Ces projets mettent en lumière et font tomber les obstacles empêchant la pleine participation des groupes ayant droit à l'équité au sein de l'économie de l'innovation.

## Inclusive Innovation and Entrepreneurship Network

La subvention de partenariat – près de 2,5 millions de dollars – que nous a accordée le Conseil de recherches en sciences humaines finance l'initiative sexennale Inclusive Innovation and Entrepreneurship Network (IIE-Net), qui regroupe 100 partenaires communautaires et sectoriels au Canada, en Europe et aux États-Unis. IIE-Net ainsi que ses 53 chercheurs et 76 partenaires ont publié plus de 180 articles, chapitres de livres, publications de conférence et rapports, sans oublier plus de 250 présentations effectuées lors de conférences dans tout le Canada. Cette année, nous avons publié un livre édité, *Immigrant Entrepreneurship: Challenges and Opportunities*, comportant 17 chapitres sur divers sujets et tendances dans cet écosystème, dans le cadre de nos efforts pour promouvoir la compréhension des contributions et des expériences des peuples autochtones, des personnes racisées, des femmes et d'autres entrepreneurs issus de la diversité.

## Principaux résultats



Contribution à la mise au point de programmes destinés aux entrepreneurs



Démonstration des impacts des PME sur l'économie et la transition écologique



Évaluation de l'impact de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat dans plus de 1 000 entreprises



Participation de plus de 1 600 personnes aux événements du DI

# Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat

Le [Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat](#) (PCFE) est un réseau bilingue comptant plus de 250 organisations partenaires et constitué de centres répartis dans tout le pays. Il s'attache à révéler et à éliminer les obstacles rencontrés par les entrepreneures issues de la diversité à chaque niveau de cet écosystème – luttant contre les stéréotypes de genre, les partis pris dans les politiques, les obstacles dans les programmes et les organisations clés qui influencent les résultats.

À ce jour, le PCFE a publié plus de 65 rapports en français et en anglais sur diverses dimensions de l'entrepreneuriat féminin et a contribué à façonner des politiques et des pratiques.



## Point fort de la recherche

Son principal rapport, [État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada](#), synthétise les dernières recherches universitaires, sectorielles et gouvernementales sur les occasions et les obstacles qui se présentent aux femmes dans l'écosystème de l'innovation.

## PCFE en chiffres

**3 000**

Plus de 3 000 organisations cartographiées au sein de l'écosystème

**2 250**

Plus de 2 250 présentations d'entrepreneures primées issues de la diversité

**2 000**

Plus de 2 000 articles et rapports sur l'entrepreneuriat féminin

**250**

Plus de 250 organisations partenaires

**1 600**

Plus de 1 600 membres au sein du PCFE et de la Plateforme de partage du Forum

**6**

rapports du PCFE publiés en 2024 et plus de 65 depuis son lancement

## Création de l'écosystème : « S'inspirer. Se réaliser. »

### S'inspirer. Se réaliser.

#SinspirerSeRéaliser

Si vous pouvez les voir, vous pouvez aussi y arriver. Les femmes ont besoin de voir des entrepreneures qui réussissent pour pouvoir oser en devenir une.

La base de données « S'inspirer. Se réaliser. » du PCFE met en avant les profils inspirants de plus de 2 000 entrepreneures issues de la diversité qui brisent les stéréotypes de la société quant à l'identité et l'apparence des créateurs d'entreprise.

Son service des communications a mené une campagne avec TD, laquelle a touché 750 000 personnes et attiré 5 000 visiteurs sur son site Web à ce jour.

## Plateforme de partage

Produite en partenariat avec Le Forum et développée par Coralus, la Plateforme de partage du PCFE facilite la mise en relation entre les entrepreneures et les organismes de soutien. Elle permet à ses membres d'échanger des conseils professionnels, de réseauter et de collaborer.



# Recherche sur les compétences futures

Nos recherches collaboratives sur les compétences futures sont axées sur le renforcement de l'écosystème canadien des compétences et de la formation.

Nous avons créé un réseau intersectoriel réunissant divers partenaires et parties prenantes autour du perfectionnement des compétences et de la formation afin de mettre à profit l'expertise existante et les investissements en place, de renforcer les capacités et de cerner des priorités communes.

Les recherches que nous avons menées cette année sont larges. Outre la poursuite de notre travail avec Environics sur le Sondage sur l'emploi et les compétences, nous avons dirigé et publié avec des partenaires de nombreux rapports d'évaluation notamment sur l'innovation, l'entrepreneuriat et les besoins des PME. L'un de nos axes majeurs a alors été l'IA. Le Canada est à l'avant-garde du développement de cette technologie – comme en témoigne le prix Nobel décerné à Geoffrey Hinton, chercheur à l'Université de Toronto. Cependant, nous avons pris du retard en matière d'adoption, notamment parmi les PME.



## Principaux résultats



**8 027**

organisations  
cartographiées  
au sein de  
l'écosystème



**Plus de 40**

rapports sur les  
compétences  
futures



Contribution à  
l'éclairage de  
politiques, de  
programmes  
et de pratiques  
organisationnelles



Contribution à la  
formation de plus  
de 3 000 personnes  
entre 2023 et 2024

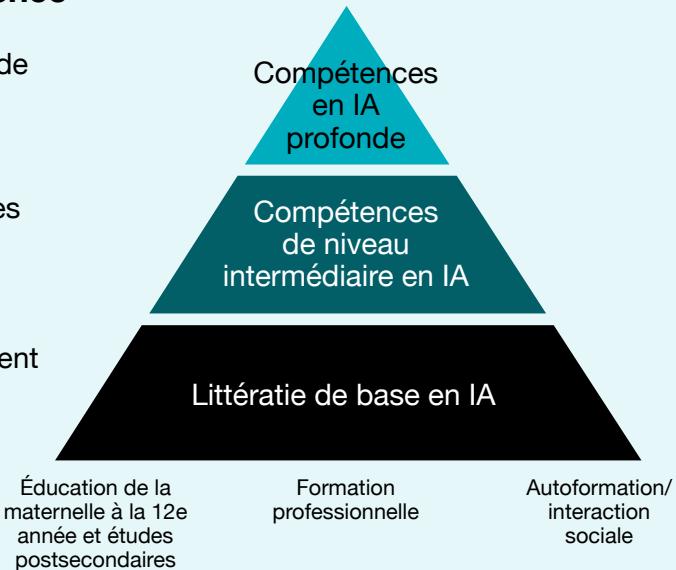
# Intelligence artificielle : promesses et dangers

L'IA suscite de plus en plus d'inquiétudes quant à ses risques, alors qu'un nombre croissant de personnes réclament l'instauration d'un cadre solide et sécuritaire pour en garantir le caractère éthique. Nous organisons et élaborons actuellement des cours pour chaque niveau en collaboration avec la Chambre de commerce de l'Ontario et Magnet pour les tester par le biais de la plateforme Skills Bridge du CCF.

## AI Compétences Cadre de référence

Le Diversity Institute a élaboré un cadre de compétences concernant l'IA, lequel est composé de trois niveaux :

- > compétences techniques approfondies
- > compétences d'innovation en IA, notamment techniques, et autres compétences porteuses de changement
- > littératie de base en IA, désormais indispensable dans tout emploi.



Innovating Canada, Decembre 2024

**Un nouveau rapport montre qu'une stratégie d'adoption de l'IA est essentielle pour les entreprises canadiennes**



## L'intelligence artificielle au travail

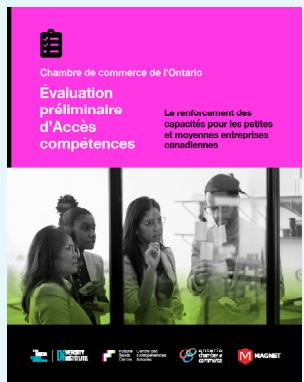
Produit avec l'Environics Institute, soutenu par le CCF et réalisé sur la base d'un sondage mené auprès de plus de 5 000 Canadiens et Canadiennes – montre que les employés sont en avance sur les employeurs concernant l'utilisation de l'IA.

**Près de 30 % des employés indiquent utiliser des outils d'IA au travail, alors que 44 % de ces utilisateurs n'ont reçu aucune formation officielle.**

# Les petites et moyennes entreprises forment la base de notre économie

Alors que la plupart des emplois du secteur privé canadien sont créés par des PME, le DI a mené une série de projets documentant la contribution de ces dernières à l'économie nationale et leurs effets multiplicateurs souvent ignorés. Bien que les PME représentent 90 % des postes du secteur privé, leurs besoins ne sont souvent pas pris en considération lors de l'élaboration de stratégies en matière de compétences et d'emploi. Nos recherches montrent que leurs compétences et leurs besoins en talents restent un obstacle majeur à leur croissance et à leur prospérité. Cependant, il leur manque en général les ressources, les capacités et le savoir-faire nécessaires pour améliorer et élargir les compétences de leur main-d'œuvre ou pour attirer des talents et les conserver.

## Points clés des recherches



En collaboration avec Magnet et la Chambre de commerce de l'Ontario, le DI a mis au point **Skills Bridge** – une plateforme qui garantit des économies d'échelle aux PME en fournissant un guichet unique pour les programmes de formation prioritaires qui ont été élaborés et organisés pour satisfaire aux besoins de ces entreprises.

Le projet a mobilisé 55 chambres de commerce à travers le Canada, ainsi que 861 PME et leurs employés issus de la diversité. Alors que le contenu des cours sur l'EDI a été apprécié, les PME sont grandement intéressées par cette formation et un soutien en la matière. Plus de 1 000 apprenants de 666 PME ont participé à la formation en ligne sur l'EDI, 89 % d'entre eux ayant déclaré prévoir appliquer le contenu des cours à leur poste.



Nous nous sommes également intéressés de près aux besoins spécifiques des PME détenues par des femmes, des membres des peuples autochtones, des personnes noires et des personnes dans des secteurs spécifiques comme les technologies, le tourisme ou la musique.

Par exemple, pour l'entrepreneuriat autochtone et l'innovation sociale au service du **développement du tourisme autochtone dans le Nord du Canada avec l'Association touristique autochtone du Canada**, le DI a mené des recherches visant à cerner les obstacles rencontrés par les entrepreneurs autochtones et à combler le fossé en question, tandis que le programme REAP+iLaunchHERproduct de Sedulous Women Leaders s'est attaché à aider les femmes racisées et immigrées à trouver leur place dans le secteur du commerce de détail.

## Compétences nécessaires pour soutenir la transition écologique

Les petites et moyennes entreprises jouent un rôle essentiel dans le domaine de la durabilité. Au Canada, elles sont responsables de près de la moitié des émissions de gaz à effet de serre – soit plus que les secteurs gazier et pétrolier réunis. Des recherches du Diversity Institute et des consultations élargies ont mené à une approche pratique de soutien aux PME et à une feuille de route pour une stratégie inclusive en matière de compétences nécessaires à des fins d'écologisation. Une collaboration avec le Smart Prosperity Institute a souligné les transformations que vont connaître les emplois au Canada indépendamment du rythme de cette transition.

S'appuyant sur ces travaux, le DI a élaboré le **Green Skill Competencies Framework**, qui se fonde sur les concepts clés suivants :

- > comprendre les raisons et les avantages de la transition vers la carboneutralité
- > élaborer une stratégie de carboneutralité pour les PME et des pratiques entrepreneuriales durables tout au long de la chaîne de valeur

Un rapport dédié présente un ensemble de compétences réparties en trois niveaux – niveau de base, avec des compétences en littératie écologique; niveau intermédiaire, avec des compétences pour soutenir la transition écologique; niveau avancé, avec des compétences approfondies pour élaborer des solutions. Ce cadre est essentiel pour éclairer les programmes d'information destinés aux PME, élaborer une politique sur le sujet et soutenir des stratégies applicables à tout l'écosystème en vue d'atteindre des objectifs de durabilité. Il propose également de multiples voies vers des emplois «verts» au lieu de se concentrer seulement sur la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM), offrant des occasions aux femmes, aux peuples autochtones et aux autres groupes sous-représentés dans les STIM.

## Points clés des recherches



### Écologisation des petites et moyennes entreprises : Les entrepreneures dans la transition vers un avenir carboneutre

Nous intéressons aux moyens de soutenir la transition des PME en nous concentrant sur chaque étape de la chaîne de valeur, ainsi que les activités des champs d'application 1, 2 et 3. Ce rapport met aussi en avant les contributions des entrepreneures à la transition. Quel qu'en soit le rythme, la direction est claire.

*« Le Canada a fait des progrès dans la réduction de ses émissions malgré une politique sur le carbone qui manque d'efficacité. Il faut investir dans les énergies renouvelables et les technologies durables pour atténuer le changement climatique. Une approche globale est nécessaire, avec notamment des politiques législatives, des politiques d'investissement et des politiques complémentaires, telles que des normes d'efficacité pour les véhicules et une tarification du carbone. Mais, malgré un cliché selon lequel la politique du Canada sur le carbone est un échec, nous avons réalisé des progrès importants dans la réduction de nos émissions – en grande partie grâce à des politiques fédérales, provinciales et municipales. »*

– David Sawyer

Économiste principal, Institut climatique du Canada,  
EnviroEconomics

# Sondage sur l'emploi et les compétences

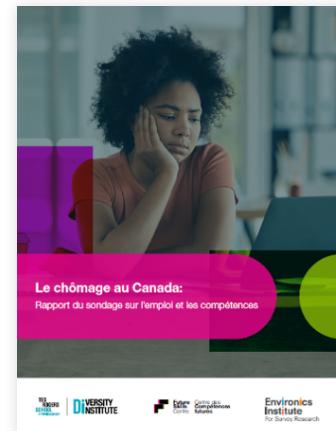


## Sondage sur l'emploi et les compétences

Le Sondage sur l'emploi et les compétences, réalisé par l'Environics Institute en partenariat avec le Diversity Institute, a été réalisé en sept vagues auprès de plus de 40 000 Canadiens et Canadiennes.

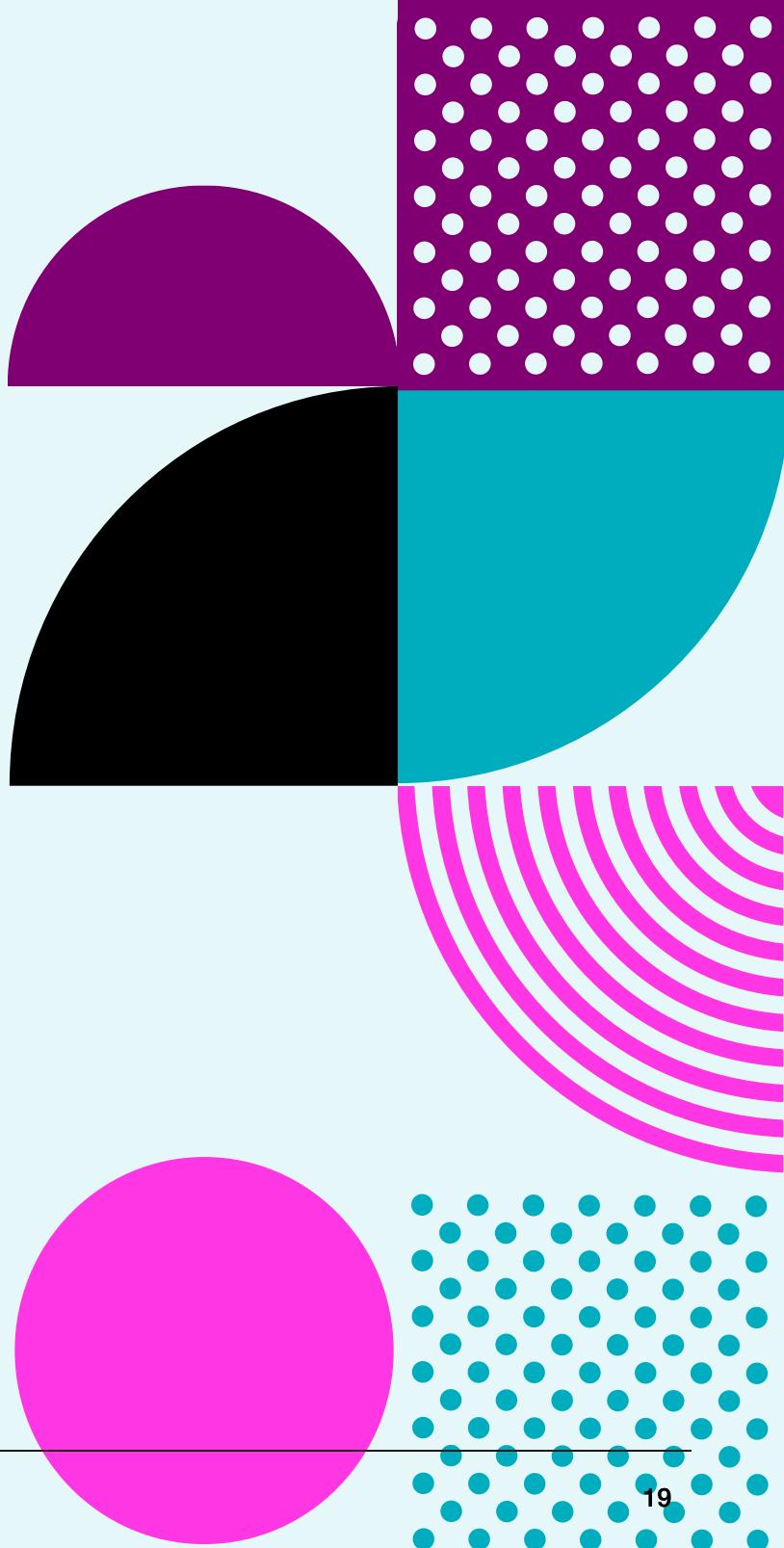
Les rapports de cette année étaient axés sur :

- > **l'intelligence artificielle au travail**
- > **le genre, la diversité et la discrimination en milieu de travail**
- > **le lancement d'une nouvelle entreprise au Canada**
- > **le chômage au Canada**

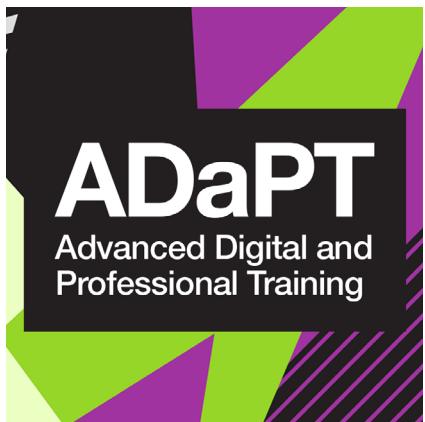


# Programmation innovante

Le Diversity Institute met la recherche en action afin d'élaborer et de mettre à l'essai une programmation innovante qui s'attaque en temps réel aux défis émergents en matière d'emploi, d'entrepreneuriat et de perfectionnement des compétences, et d'évaluer ce qui fonctionne auprès de qui. Faisant fond sur nos travaux de recherche, notre programmation exploite l'innovation technologique et sociale dans l'optique de promouvoir des possibilités d'éducation et d'évolution de carrière inclusives et d'améliorer l'accès à une formation de haute qualité.



## Advanced Digital and Professional Training



Le programme ADaPT (formation avancée en compétences numériques et professionnelles) est un programme de perfectionnement des compétences et de placement professionnel visant à préparer les nouveaux diplômés et les étudiants en fin de cycle à un monde du travail en pleine évolution.

ADaPT répond aux besoins des employeurs, offre aux diplômés plus de 70 heures de formation gratuite sur des compétences recherchées, au travers d'ateliers professionnels et virtuels, et propose des voies alternatives vers des carrières intéressantes. ADaPT a été récemment étendu aux régions de l'est et de l'ouest du Canada.



[The Globe and Mail, Novembre 22, 2024, Bridging skills gaps](#)

*« Mené avec le soutien du Centre des Compétences futures et du gouvernement de l'Ontario, le programme ADaPT a formé l'an dernier plus de 1 100 personnes dans différents domaines d'études au sein d'une centaine d'établissements d'enseignement postsecondaire. Pour répondre aux besoins des employeurs, ADaPT a échangé avec plus de 900 entreprises petites, moyennes et grandes telles que Sun Life Canada, la Banque Royale du Canada, TATA Consultancy Services Canada, Cognizant Technology Solutions Canada et Infosys. »*

### ADaPT principaux résultats



Plus de **1 100** participants formés



**85 %** des participants issus de groupes ayant droit à l'équité



Taux de placement professionnel de **90 %**



Taux de satisfaction de **88 %**



Plus de **200** établissements d'enseignement postsecondaire représentés

## Améliorer les possibilités de carrière dès l'école maternelle et primaire

L'éducation est le principal levier de mobilité sociale, et le Canada se distingue sur la scène mondiale par son taux élevé de diplômés de l'enseignement postsecondaire. Les itinéraires vers l'emploi se mettent en place dès l'école maternelle et primaire. Or, la recherche démontre que les élèves n'ont pas tous les mêmes chances de réussir. Faisant fond sur la réussite du programme Study Buddy, le DI a collaboré avec des écoles et des conseils scolaires dans le but d'améliorer les possibilités offertes aux jeunes.

En partenariat avec le Peel District School Board, le DI a dispensé des formations visant à renforcer les compétences numériques et en entrepreneuriat, ainsi que des programmes de tutorat. Au total, 67 jeunes y ont participé. Durant l'été 2023, le DI a mené un programme innovant de formation approfondie dans le cadre d'un programme d'enseignement coopératif estival spécialement dispensé à 31 élèves noirs, avec le soutien de HSBC (dont la Banque Royale du Canada venait de faire l'acquisition). Cette initiative

attrayante, offerte par le personnel du DI en collaboration avec l'équipe enseignante très motivée du PDSB et des professionnels de différents secteurs, a remporté un franc succès. Les élèves ont déclaré avoir vécu une expérience positive, saluant en particulier l'intérêt du perfectionnement des compétences, les soutiens complets et les activités de la session. À titre de résultat important, ce programme a mis au jour la nécessité de renforcer les soutiens en matière de développement de carrière offerts non seulement aux jeunes, mais aussi à leurs parents, au corps enseignant et aux conseillers d'orientation.

Aux côtés de Tech Effect, le DI a mis au point un portail dédié aux compétences et aux carrières de demain qui propose des programmes de mentorat, des formations aux compétences numériques et des ressources en matière d'exploration de carrière.

### PDSB-DI Formation Programme



**108**

familles



**136**

étudiants



**6 977**

heures



**7 228**

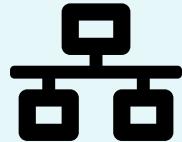
sessions

## Renforcer les compétences entrepreneuriales

Aux côtés de la BBPA et d'autres partenaires, le DI a préparé la toute dernière interaction du concours de pitch (plaideoirie) Élévation, qui compte désormais plus de 1 000 participantes.

Dirigé par la BBPA en collaboration avec le DI, le programme de formation à l'entrepreneuriat et au leadership des communautés noires d'Afrique et des Caraïbes (BACEL) s'attaque aux obstacles rencontrés par les populations ayant droit à l'équité et les nouveaux arrivants qui souhaitent créer une petite entreprise ou travailler à leur compte en proposant un programme gratuit d'acquisition de compétences et de formation au réseautage et au mentorat à plus de 400 entrepreneurs des communautés noires. Sur sept cohortes comptant 1 259 inscrits, 563 participants ont achevé le programme. D'après les résultats de l'enquête a posteriori, 78 % des personnes ont déclaré que la formation était adaptée à leurs besoins et objectifs.

Le programme Capital Skills placé sous la houlette du CCEA et de ses partenaires aide les entrepreneurs issus de groupes ayant droit à l'équité (personnes noires et racisées, communautés autochtones et femmes) à obtenir des fonds pour leurs entreprises. Plus de 300 participants ont ainsi bénéficié de formations, de soutiens, d'un mentorat individualisé et de conseils tout au long du processus de financement.



### Cadre des compétences entrepreneuriales

Fort de dix ans d'expérience en matière de formation à l'entrepreneuriat et faisant fond sur l'évaluation de différents programmes, le DI chapeaute actuellement l'élaboration d'un cadre des compétences entrepreneuriales qui tient compte du stade de développement, du secteur d'activité et de caractéristiques individuelles.

## Newcomer Entrepreneurship Hub et Women's Entrepreneurship Hub

Présentés par le Diversity Institute et Scadding Court Community Centre, les programmes Newcomer Entrepreneurship Hub (NEH) et Women's Entrepreneurship Hub (WE-Hub) proposent gratuitement des occasions de formation à l'entrepreneuriat, de mentorat d'affaires, de réseautage et de mise à l'essai d'idées, ainsi que des mesures complètes de soutien pour les nouveaux arrivants et les femmes s'identifiant comme entrepreneures.

Programme de formation professionnelle s'adressant aux femmes à faible revenu de la région du grand Toronto, le WE-Hub propose à ces dernières une formation à l'entrepreneuriat dispensée par des professionnels du secteur, des occasions de mentorat d'affaires individualisé et de réseautage, des études de commercialisation à faible risque et des soutiens complets.

Le NEH offre des occasions de formation à l'entrepreneuriat, de mentorat d'affaires, de réseautage et de mise à l'essai, ainsi que des services d'aide à l'établissement et des soutiens complets aux participants (dont 59 % s'identifient comme femmes) afin de les préparer à diriger une entreprise au Canada. Le Diversity Institute évalue les retombées du programme sur l'intégration économique des nouveaux arrivants en situation de vulnérabilité.

## Voies d'accès à l'emploi pour les nouveaux arrivants et les réfugiés

En collaboration avec un vaste panel de partenaires, le DI étudie des approches innovantes visant à supprimer les obstacles auxquels se heurtent les nouveaux arrivants et les réfugiés, à n'importe quel stade. Cela va des évaluations préalables à l'arrivée sur le territoire au perfectionnement des compétences indispensables pour accéder à l'emploi (compétences linguistiques, capital social, réseautage, etc.), en passant par le soutien aux jeunes et la prise en compte des traumatismes, notamment à travers des soutiens en matière de santé mentale.

## WE-Hub & NEH Stats



Plus de **40**  
heures de formation à  
l'entrepreneuriat



Plus de **400**  
participants au WE-Hub



Plus de **350**  
participants au NEH



**125**  
entreprises créées



**80 %**  
Connaissances et compétences  
en entrepreneuriat améliorées de  
(NEH)



**87 %**  
Taux de satisfaction (WE-Hub)

# Travaux de recherche et de conseil sous contrat

Au cours de l'année écoulée, le DI a entrepris des dizaines de travaux de recherche et de conseil sous contrat pour le compte d'administrations publiques, d'organismes sans but lucratif et d'entreprises du secteur privé.

## Conseil stratégique

De nombreux projets ont contribué à intégrer la notion d'inclusion dans les stratégies, les politiques et les pratiques de l'organisation contractante. En voici quelques exemples :

- > **Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE) :**  
Le DI a mis au point un outil de diagnostic de la diversité applicable de l'élaboration à la mise en œuvre et à l'évaluation des programmes de l'ISED, lequel a été déployé à l'échelle de l'organisme.
- > **Ville de Vaughan :**  
Le DI a appuyé l'élaboration d'un plan d'action contre le racisme envers les Noirs qui s'adapte aux besoins particuliers des communautés noires dans leur diversité, assorti de recommandations dans tous les domaines relevant de la compétence municipale.
- > **Ville de Mississauga :**  
Le DI apporte actuellement son aide à la municipalité aux fins de la formulation de recommandations propices au changement et de l'élaboration d'outils de suivi des progrès, sur la base de consultations approfondies menées en interne et en externe.

## Normalisation

Le DI a intégré une optique d'EDI dans les normes nationales et internationales, notamment :

> **Organisation internationale de normalisation (ISO) :**

Le DI a analysé les données disponibles et interrogé des expertes du monde entier en vue de recenser les obstacles liés au genre et les recommandations en matière d'inclusion dans les comités techniques de l'ISO, dont certaines visaient à accroître la représentation des femmes, leur influence décisionnelle et leur rôle de leadership au sein de ces structures.

> **Défi 50-30 :**

Le DI a élaboré une spécification accessible au public et une spécification technique à l'appui de ce Défi pour le compte de l'ISDE et du Conseil canadien des normes. La spécification accessible au public sur l'auto-évaluation présente des directives pour démontrer la conformité aux exigences du Défi et/ou les efforts faits en ce sens. La spécification technique sur la certification précise les exigences de l'évaluation et de la certification en vertu desquelles les organismes accrédités jugent si les signataires satisfont aux critères du Défi. Ces deux documents précisent les mesures à prendre pour promouvoir les enjeux d'EDI.

> **Le DI est en train d'élaborer une spécification accessible au public** établissant un cadre d'application d'une optique de genre dans la conception et la gestion de projets de construction d'infrastructures résilientes aux catastrophes et aux changements climatiques. Ce document facilitera la prise de décision et la gestion des risques dans le cadre de tels travaux d'infrastructure.

## Formation

Avec plus de 40 cours à son actif, le DI a proposé une vaste offre de formations en ligne et en personne et de programmes de renforcement des capacités portant sur les thèmes suivants :

- > La présentation des principes d'EDI
- > L'élaboration d'une stratégie en matière d'EDI
- > Les questions d'EDI dans les conseils
- > Les pratiques RH inclusives
- > Le racisme envers les Noirs
- > La mesure des questions d'EDI
- > Les préjugés inconscients
- > Le leadership des femmes
- > La conception inclusive
- > L'audit de la culture
- > L'assurance de la qualité
- > Les principes de diversité et d'inclusion dans le marketing
- > Au-delà de l'ACS+
- > L'équité en matière de santé

# Résultats, impact et distinctions



**Mohamed Elmi**, directeur général du DI, a reçu le prix « **2024 Inspired Innovators Award** » décerné par la CILAR (Coalition of Innovation Leaders Against Racism) pour rendre hommage aux personnes qui, par leurs contributions à l'écosystème

d'innovation, ont un impact positif sur leur communauté, le monde et les générations futures. Ce prix récompense Mohamed Elmi pour ses contributions à la recherche et à l'enseignement, ainsi que pour sa participation aux projets innovants et au leadership du DI au sein de la Ted Rogers School of Management.



**Wendy Cukier** s'est vu décerner le tout premier **Prix Mary A. Kilfoil que le Conseil canadien des PME et de l'entrepreneuriat remet à titre de reconnaissance des contributions exceptionnelles d'une personne à l'avancement de l'innovation dans l'éducation entrepreneuriale**. Elle a également reçu la **Médaille du couronnement du roi Charles III** des mains de la sénatrice Donna Dasko et de l'ancienne sénatrice Ratna Omidvar à l'occasion d'une cérémonie organisée à Toronto.



commerciaux avec 1 500 professionnels, en présence de chefs d'état et de gouvernement.



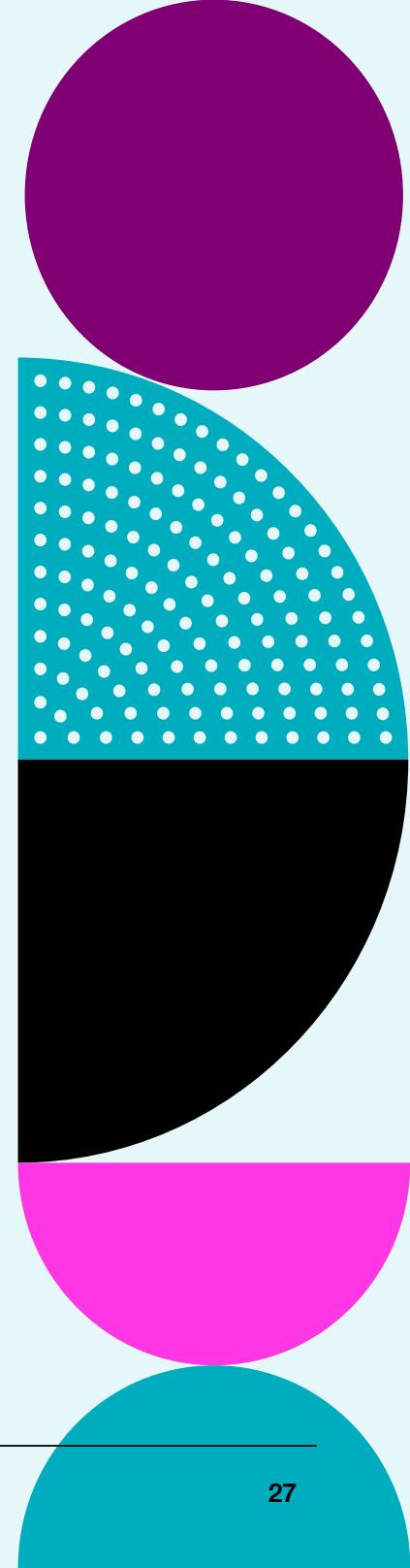
Au mois d'août, **Wendy Cukier, Tania Saba** (Université de Montréal) et **Anjum Sultana** (Plan International Canada) ont participé au **sommet international Women 20 (W20)** à Rio de Janeiro, au Brésil, en tant que membres de la délégation canadienne. Mme Cukier a également participé à un webinaire animé par le comité de l'**Accord Canada-États-Unis-Mexique** sur les enjeux touchant les PME, aux côtés de conseillers, d'organisations œuvrant pour l'autonomisation économique des

femmes et de leurs réseaux, afin d'échanger des points de vue sur l'approche de soutien à l'entrepreneuriat féminin mise en œuvre par le gouvernement canadien.



À l'occasion de la **troisième session de l'Instance permanente pour les personnes d'ascendance africaine** qui s'est tenue à Genève, en Suisse, la directrice de la recherche et des projets spéciaux du DI, **Nancy Mitchell**, a animé une séance en présence de l'**honorable Jean Augustine, de l'honorable Kamal Khera et de Gaynel Curry, Tamara Thermitus et Nadine Spencer**. Axée sur les données et la mesure, cette séance a mis en évidence les obstacles auxquels se heurtent les femmes d'ascendance africaine dans l'économie et les stratégies propices au changement.

# Perspectives d'avenir



Le Diversity Institute a connu un incroyable parcours ces dernières années. Passant d'un effectif de 21 personnes en 2017 à 100 aujourd'hui, nous avons étendu notre champ d'action et notre portée de manière exponentielle.

Le DI met la recherche en action par une approche systémique afin de faire naître des changements concrets aux niveaux sociétal, organisationnel et individuel. Exploitant la force des réseaux et de la collaboration, nos travaux ont des répercussions positives et tangibles sur la vie des entrepreneurs, des étudiants et des travailleurs issus de la diversité.

Et ce n'est qu'un début. Dès 2025 et dans les années à venir, nous poursuivrons ardemment cette action en faveur de la diversité et de l'inclusion aux côtés de nos partenaires, partout au Canada.

TED  
ROGERS  
SCHOOL  
OF MANAGEMENT

DiVERSITY  
INSTITUTE

Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et pluripartites pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de tous les horizons, à la nature changeante des aptitudes et des compétences, ainsi qu'aux politiques, processus et outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche pragmatique et fondée sur des données probantes permet de mieux comprendre les obstacles complexes rencontrés par des groupes ayant droit à l'équité, de promouvoir des pratiques porteuses de changement et de produire des résultats concrets.

Entrer en  
contact

