



L'INCLUSION EST UN INCONTOURNABLE

Diversité, l'inclusion
et l'appartenance



Aperçu de 2023

La Société Canadian Tire



Contents

Messages d'ouverture	4
Définitions	6
Une approche durable pour cultiver l'appartenance	7
S'appuyer sur des données pour définir les prochaines étapes	10
Mettre en œuvre un plan de main-d'œuvre diversifié	14
Changer de cap en matière d'équité entre les genres	37
Comblar les écarts du bassin de personnel	38
Reconnaissance des champions du changement à la Société Canadian Tire	40
Créer un sentiment d'appartenance grâce à l'apprentissage continu	42
Intégrer l'appartenance à nos méthodes de travail	48
Poursuivre les efforts internes pour avoir une incidence positive sur nos communautés	51
Réaliser des progrès en contribuant à un dialogue plus vaste	52
Les relations sont importantes	55
Aujourd'hui et demain : L'inclusion est un incontournable	58





RECONNAISSANCE DU TERRITOIRE • RECONNAISSANCE DU TERRITOIRE

Nous reconnaissons que, bien avant que le Canada ne soit un pays, de fortes nations et cultures existaient ici et existent toujours. Les territoires sur lesquels la Société Canadian Tire exerce ses activités, que l'on connaît maintenant sous le nom de Canada, sont le site d'une activité humaine depuis 15 000 ans. Aujourd'hui, ces terres et ces lacs continuent d'être le foyer de nombreuses communautés des Premières Nations, des Inuits et des Métis de partout dans l'Île de la Tortue, aussi connue sous le nom d'Amérique du Nord.

Notre siège social, situé dans ce qu'on appelle actuellement Toronto, est situé sur le territoire traditionnel des nations Anishinaabeg, Huron-Wendat et Haudenosaunee. Cet emplacement est couvert par le Traité 13, signé avec les Mississaugas de Credit, et les Traités Williams, signés avec plusieurs bandes Mississauga et Chippewa. Nous sommes reconnaissants de pouvoir vivre et travailler ici, et nous nous engageons à établir et à maintenir une relation avec les peuples autochtones fondée sur le respect, la dignité, la confiance et la coopération.

À la Société Canadian Tire, nous savons que les reconnaissances du territoire marquent une petite étape, mais importante, dans le cheminement pour confronter la vérité et travailler à la réconciliation avec les peuples autochtones. Bien que nous en soyons aux premières étapes de ce parcours, nous nous engageons à reconnaître la vérité et à faire progresser la réconciliation.

MESSAGES D'OUVERTURE



Bob Hakeem
vice-président directeur et
chef des ressources humaines



Favoriser une culture d'appartenance est un parcours. Jamais statique. En constante évolution et changeant. La Société Canadian Tire est là pour améliorer la vie des gens d'ici. Cela s'étend à nos employés, ainsi qu'aux clients et aux communautés que nous servons. Développer l'appartenance et infuser l'intégration et la diversité dans tout ce que nous faisons sont au cœur de notre promesse de marque et de notre stratégie d'entreprise.

Partout au pays, nous sommes emballés par notre élan. Nous pouvons voir les différentes façons dont l'accent sur la diversité, l'inclusion et l'appartenance (DIA) favorise la créativité et l'innovation dans l'ensemble de notre entreprise. En réunissant des personnes de milieux, d'expériences et de points de vue variés et en offrant des lieux de travail sécuritaires et inclusifs, nous formons diverses équipes capables de générer des idées et des solutions uniques. À l'avenir, nous pourrions ainsi aider un plus grand nombre de clients que jamais. Puisque les environnements inclusifs favorisent un dialogue ouvert et encouragent les individus à contribuer, nos employés peuvent prendre de meilleures décisions chaque jour. En accordant la priorité à la diversité et à l'inclusion, nous pourrions non seulement élargir notre portée sur le marché, mais aussi attirer et conserver des talents diversifiés, tirer parti de nos valeurs fondamentales et atteindre l'objectif de notre marque.

Ces résultats sont bons pour nous tous. De plus, ils sont des repères sur la route vers des organisations, des lieux de travail et des marchés de plus en plus inclusifs. C'est exactement ce que nous voulons favoriser. En permettant à une personne de réaliser son plein potentiel chez la Société Canadian Tire, nous espérons influencer un changement qui a un impact positif sur encore plus de gens. En permettant à nos équipes de servir notre clientèle diversifiée d'un point de vue inclusif, nous espérons créer un sentiment d'inclusion dans les foyers et les collectivités à l'échelle du pays. En nous associant à des alliés avec une approche commune, nous cherchons à reconnaître et à soutenir les communautés qui méritent l'équité partout dans le monde. C'est ce que cela signifie d'améliorer la vie ici.

Merci de nous accompagner dans ce parcours. À la Société Canadian Tire, l'inclusion est un incontournable. Cet aperçu de l'année est un témoignage des progrès que nous pouvons réaliser en nous engageant à évaluer continuellement notre position et à agir ensemble.



Letecia Rose vice-présidente, Diversité, inclusion et appartenance



Lorsque les personnes se sentent responsabilisées, elles prennent des responsabilités. Ce principe appuie notre orientation vers la DIA ici, à la Société Canadian Tire. Nous avons entamé un parcours vers l'appartenance. Nous nous engageons également à responsabiliser et à permettre à chaque personne au sein de notre organisation de prendre en charge ce parcours avec la direction et de réaliser des progrès par des actions individuelles et collectives. Mais qu'est-ce que cela signifie au quotidien?

Nous adoptons l'idée que l'inclusion est un incontournable. Nous encourageons nos employés à prendre des initiatives de DIA parce que nous croyons que lorsque les individus ont la liberté de mener des efforts locaux, des progrès incroyables se produisent. Nous interagissons avec nos employés, amplifions leur voix et les aidons à se sentir plus connectés à notre mission et à nos valeurs. Cela déclenche l'action. Nous nous consacrons à évaluer et à renforcer continuellement les occasions de partage des connaissances, d'apprentissage et de collaboration. En faisant de la diversité et de l'inclusion une priorité de cette façon, nous créons un environnement dans lequel nos employés peuvent devenir en toute confiance des militants du changement durable, ce qui les incite à adopter la DIA.

Alors que nous réfléchissons aux progrès réalisés, ce que nous avons accompli me surprend. Plus que tout, la façon dont nos employés se sont réunis autour de l'idée d'appartenance m'a apporté motivation et inspiration, et je me suis penchée sur les équipes fonctionnelles pour avoir un impact durable. Ici, à la Société Canadian Tire, l'appartenance n'est pas un concept qui est poussé vers le bas à partir du

haut. Il s'agit d'un principe célébré que nos employés définissent et vivent à travers chaque interaction, décision, innovation et expérience.

Ce rapport est plus qu'un résumé de ce qu'une organisation a accompli. C'est un clin d'œil à l'impact collectif que nos plus de 34 000 employés ont fait pour créer un endroit où les collègues, les clients et les communautés peuvent se sentir comme eux. Il s'agit de l'histoire non pas d'une entreprise, mais des gens qui donnent vie à une entreprise.

Nous vous remercions de faire partie de ce parcours vers l'appartenance.



▼ **L'équipe DIA et le groupe de ressources pour les employés Sud-Asiatiques, au centre de distribution de Bolton lors de la célébration des samosas.**

DÉFINITIONS

Le langage importe. Bien que les termes « diversité, inclusion, équité et appartenance » soient devenus monnaie courante, ils peuvent avoir des significations différentes selon l'espace et le contexte dans lesquels ils sont utilisés.



▼ Les employés assistent à la Foire des groupes de ressources pour les employés 2023

Pour créer une compréhension commune de ces termes, la Société Canadian Tire les définit comme suit :

Diversité :

La représentation des façons visibles et non visibles dont les personnes peuvent être différentes.

Inclusion :

La participation et l'intégration de différents points de vue, opinions et idées.

Équité :

S'assurer que les personnes ont accès à des occasions et à des ressources qui répondent à leurs besoins.

Sentiment d'appartenance :

Un environnement qui favorise l'authenticité individuelle et l'objectif commun pour favoriser l'engagement et le rendement.

En plus des termes décrits ci-dessus, vous trouverez ci-dessous d'autres concepts utilisés par la Société Canadian Tire, ainsi que leurs définitions :

Intersectionnalité :

La nature interconnectée des identités sociales, comme l'ethnie, la classe sociale et le genre, est considérée comme créant des systèmes de discrimination ou de désavantage qui s'imbriquent et qui sont interdépendants.

Communautés méritant l'équité :

Les communautés qui rencontrent des obstacles à l'égalité d'accès, d'occasions et de ressources en raison de désavantages ou de discrimination causés par des politiques et des pratiques systémiques. Voici des exemples : des barrières comportementales, historiques, sociales et environnementales basées notamment sur des caractéristiques telles que le genre, l'âge, l'origine ethnique, un handicap, le statut économique, l'identité de genre, l'expression de genre, la nationalité, la race, l'orientation sexuelle et les croyances. En mettant d'abord l'accent sur l'égalisation du terrain pour les communautés méritant l'équité, nous offrirons à tous la possibilité d'atteindre un sentiment d'appartenance.

Communautés en quête d'équité :

Groupes qui font face à des désavantages sociaux et à de la discrimination qui empêche leur participation sur le marché du travail.

Communautés sous-représentées :

Les personnes et les collectivités qui ont un accès inéquitable au marché du travail, ce qui réduit la représentation au sein de la main-d'œuvre.



UNE APPROCHE DURABLE POUR CULTIVER L'APPARTENANCE

À propos de la DIA à la Société Canadian Tire

À la Société Canadian Tire, nous travaillons à intégrer la diversité au tissu même de notre organisation et de notre culture. Comment pouvons-nous adopter la croyance que l'inclusion est un incontournable?

Au cours des quatre dernières années, nous avons jeté les bases d'une stratégie stratégique, décisionnelle et mesurable de la DIA. Notre plan est ancré dans un cadre de gestion du changement clair (c.-à-d. sensibilisation, désir, connaissances, capacités et renforcement – modèle ADKAR) et guidé par les critères Global Diversity Equity & Inclusion Benchmarks (GDEIB – critères permettant de mesurer la diversité et de favoriser l'inclusion, en anglais). En tirant parti de ces cadres, nous permettons graduellement à tous les employés de la Société Canadian Tire de mener la voie dans notre cheminement vers l'appartenance tout en suivant les pratiques gagnantes.

Cette approche nous a permis d'apporter des changements significatifs à l'échelle de notre main-d'œuvre et de notre culture. Elle apporte des progrès et des résultats considérables. Toutefois, ce n'est que le début. Nous avons peaufiné une vision à long terme pour la DIA. En nous basant sur l'objectif de notre marque, qui consiste à améliorer la vie au Canada, nous voulons créer un changement positif en nous concentrant sur quatre piliers stratégiques :

- ▶ **Mettre l'accent sur les gens**
- ▶ **Bâtir une culture connectée**
- ▶ **Être à l'image de nos clients**
- ▶ **Investir dans les communautés**

Pourquoi quatre piliers? En mettant uniquement l'accent sur un ou deux de ces domaines critiques, nous empêcherons la clientèle de profiter pleinement des avantages de notre travail axé sur la DIA. En revanche, lorsque l'équité, la diversité et l'inclusion sont abordées de façon égale, les organisations comme la nôtre peuvent vivre un sentiment d'appartenance véritable.

C'est ainsi que nous deviendrons un endroit optimal où les gens se sentent véritablement vus, entendus et acceptés comme ils sont et, à leur tour, seront en mesure de réaliser leur plein potentiel et de stimuler l'innovation au sein de leurs équipes.

Aujourd'hui, nous nous appuyons sur les progrès réalisés avec nos employés, et à l'échelle de notre culture, pour commencer à intégrer le changement à grande échelle vers la DIA parmi nos piliers clients et communautaires.

En mettant l'accent sur les gens que nous servons et en créant des occasions pour les collectivités qui méritent l'équité à l'échelle du Canada, nous renforcerons notre influence et créerons un sentiment d'appartenance général plus grand.

Quelle forme prend le progrès?

En 2023, nous nous sommes engagés à atteindre des résultats relatifs à la DIA précis :



Gens

- ▶ Augmenter la diversité globale à l'échelle de l'entreprise



Culture

- ▶ Augmenter le sentiment d'appartenance et d'inclusion mesuré par le Sondage annuel sur la DIA



Clients

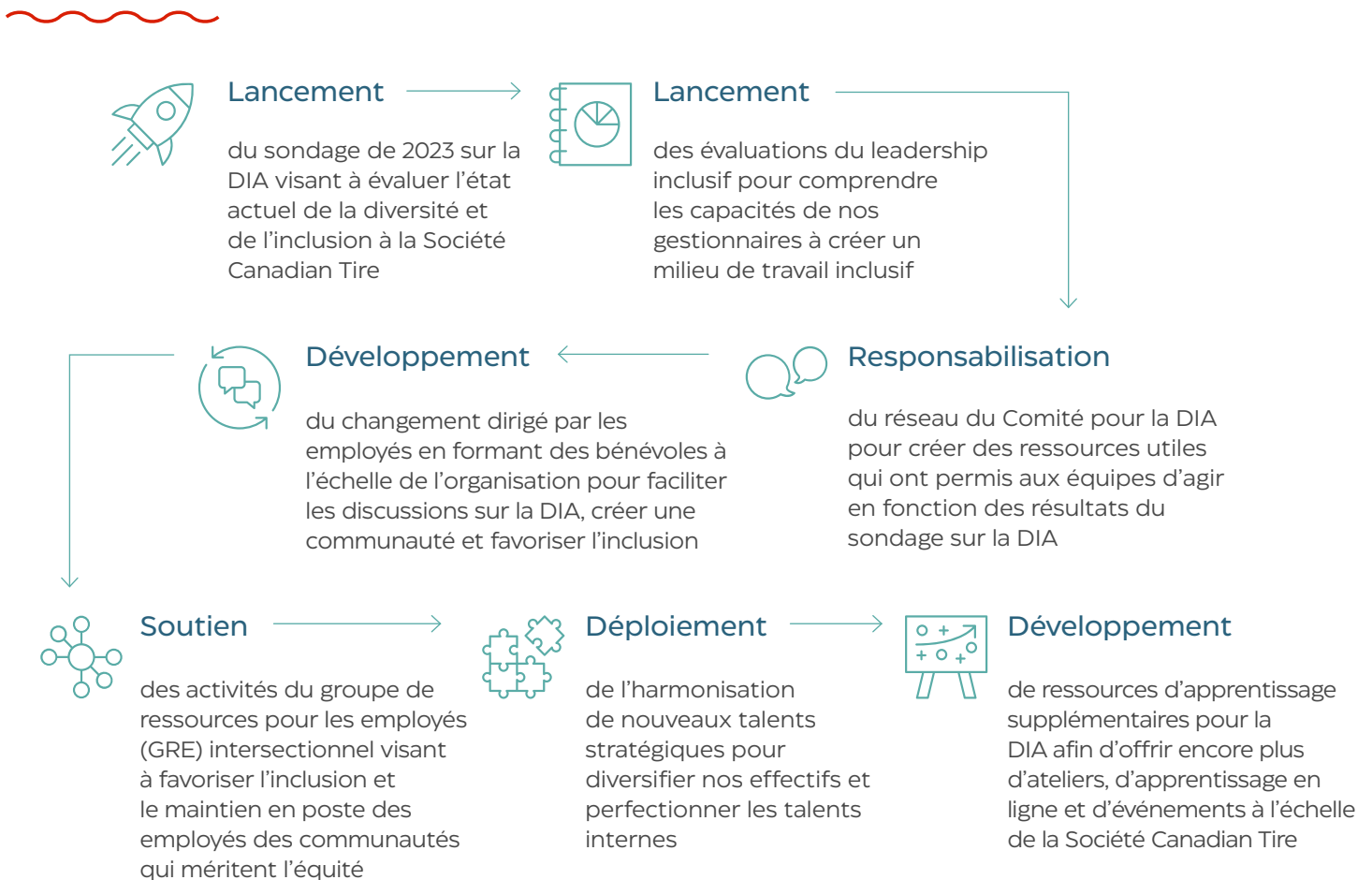
- ▶ Augmenter les offres propres à la vente au détail afin de promouvoir une expérience de magasinage inclusive



Communautés

- ▶ Accroître la collaboration avec les partenaires communautaires d'apprentissage et de talent relatifs à la DIA

Nous avons atteint des jalons clés en cours de route :



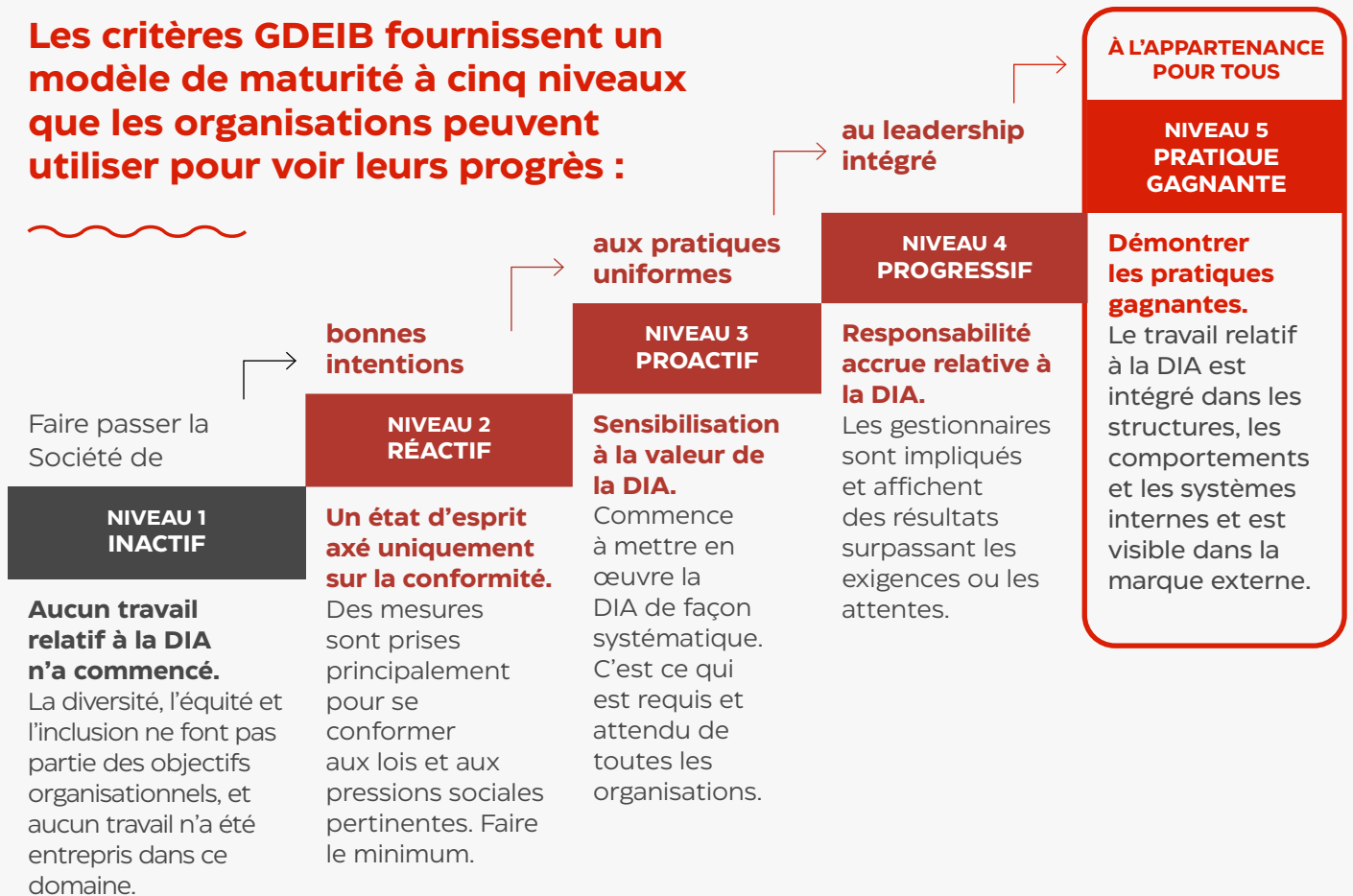
Adoption de repères pour guider le progrès.

De plus en plus de gestionnaires, d'employés et d'équipes de la Société s'impliquent dans sa démarche relative à la DIA. Depuis l'officialisation de notre stratégie, nous avons vu des gens de tous les niveaux et de toutes les parties de l'organisation lever la main pour aider à créer un sentiment d'appartenance plus important alors que nous stimulons les résultats commerciaux.

Afin de continuer à intégrer les meilleures pratiques au cœur de nos activités et de notre culture, nous

avons adopté les critères **Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks (GDEIB)**. Lancés par le Centre for Global Inclusion en 2006, les critères GDEIB ont été mis à jour en 2021 en partenariat avec 112 experts de premier plan. Aujourd'hui, les critères GDEIB représentent le modèle de maturité le plus complet et le cadre d'établissement des normes dans l'espace de la DIA. Ils nous offrent des repères tangibles et les meilleurs de leur catégorie que nous pouvons suivre au fil du temps. Et cela compte beaucoup. Comment?

Les critères GDEIB fournissent un modèle de maturité à cinq niveaux que les organisations peuvent utiliser pour voir leurs progrès :



À la Société Canadian Tire, nous utilisons les critères GDEIB pour établir une vision claire et convaincante de nos pratiques relatives à la DIA à l'avenir. Dans cet esprit, les critères GDEIB nous aident également à évaluer notre position actuelle, à établir des objectifs et des résultats à court et à long terme, à motiver nos employés à défendre, à concevoir et à mettre en œuvre des

pratiques relatives à la DIA, ainsi qu'à mesurer les progrès réalisés en conformité avec les chefs de file de l'industrie. Au fil du temps, nos efforts permettront de passer des pratiques axées sur les RH aux pratiques dirigées par l'organisation, et de passer d'une approche axée sur la conformité à une priorité d'appartenance pour tous, et ce, dans tous les aspects de notre entreprise.

S'APPUYER SUR DES DONNÉES POUR DÉFINIR LES PROCHAINES ÉTAPES

Les chiffres et les connaissances nous permettent de prendre des mesures concrètes.

En 2023, nous avons élargi notre élan de DIA en continuant de mesurer nos progrès et en créant de nouveaux canaux pour communiquer les données et les résultats. Nous pouvons ainsi mieux respecter le cadre des critères GDEIB et repérer d'autres occasions de changement positif pour la Société.

Que nous indiquent nos données?

En 2023, nous avons cherché à obtenir des renseignements grâce au :

Sondage sur la DIA

Chaque année, nous mesurons la diversité des employés et le sentiment de DIA par l'entremise d'un partenaire indépendant qui recueille des renseignements sur les données démographiques et l'appartenance.

POURQUOI?

- ▶ Comprendre les résultats actuels (surtout dans les petites populations)
- ▶ Repérer les tendances
- ▶ Ajuster la stratégie

Points saillants	Métrique	2023	2022
Généralités	Taux de participation au Sondage sur la DIA	59 %	53 %
Accroître la diversité et intégrer l'inclusion à l'échelle de l'entreprise	Représentation des femmes	51 %	53 %
	Représentation des employés 2SLGBTQIA+	7 %	7 %
	Représentation des employés des minorités visibles	23 %	20 %
	Représentation des employés autochtones	4 %	3 %
	Représentation des employés ayant une limitation fonctionnelle	8 %	7 %
	Représentation des femmes dans la haute direction ¹	35 %	32 %
Cultiver un plus grand sentiment d'appartenance	Score d'appartenance	76	77
	Score d'inclusion	82	78
	Score d'authenticité	84	82
	Score de possibilités de carrière	80	79
	Score de soutien du gestionnaire	85	84
	Score de non-discrimination	83	81

59 %

Taux de participation volontaire parmi les employés à temps plein et à temps partiel de la Société et de ses filiales (excluant Helly Hansen)

↑ 6 %

Augmentation de la participation au sondage d'une année à l'autre, avec des objectifs de croissance supplémentaire de l'engagement en 2024

1. La haute direction chez CTC désigne les dirigeants de l'organisation responsables des opérations, de la rentabilité, des principales unités d'affaires et de la supervision fonctionnelle aux niveaux premier vice-président (PVP), vice-président exécutif (VPE) et cadre supérieur (C-suite).

La valeur réelle de ces données est notre capacité à agir en conséquence. En 2023, nous avons partagé les résultats du sondage avec un public plus large dans le but d'établir un lien de confiance et de faire le lien entre la transparence et l'action. Comment?

Activités d'engagement bidirectionnel

- ▶ Rencontres avec la haute direction et les membres du réseau du Comité pour la diversité, l'inclusion et l'appartenance pour examiner les résultats du sondage sur la DIA et montrer la voie à suivre, faciliter les conversations et les interventions de conception
- ▶ Exercice d'évaluation du leadership inclusif (combiné aux résultats du sondage et aux données) pour permettre aux gestionnaires d'explorer les points à améliorer ainsi que les points forts de la création d'un milieu de travail inclusif
- ▶ Réunions des directeurs de magasin pour fournir un aperçu des résultats du sondage entièrement bilingue dans tous les magasins de détail

Communications internes supplémentaires

- ▶ Campagne d'affichage déployée dans les magasins de détail par l'entremise des directeurs de magasin pour faire connaître les résultats du sondage
- ▶ Rapports imprimés distribués dans tous les campus de la Société et disponibles en format numérique sur le site intranet des employés de la Société pour inspirer l'action
- ▶ Campagne vidéo (diffusée sur les médias sociaux internes) et écrans numériques du campus de la Société Canadian Tire mettant en vedette des gestionnaires et des employés du siège social, des centres d'appels, des magasins et des centres de distribution qui communiquent leurs résultats du sondage pour susciter l'intérêt des employés
- ▶ Portail en ligne et trousse de ressources que les gestionnaires peuvent utiliser pour communiquer les résultats et les actions potentielles au sein des équipes



Assemblée sur la DIA

Nous avons réuni des employés d'un océan à l'autre et de l'ensemble de l'entreprise, et nous avons tenu la première assemblée sur la DIA en février 2023.

POURQUOI?

- ▶ Favoriser l'engagement des gens en ce qui concerne les priorités relatives à la DIA de cette année, donner un aperçu des progrès réalisés
- ▶ Proposer des points à retenir pour défendre la DIA
- ▶ Fournir des renseignements grâce au tout premier aperçu annuel sur la DIA



Rapport interne pour tous les employés, mettant en vedette les points saillants de l'enquête DIA 2023.



Séances d'engagement courageux

Dans le cadre de notre engagement de longue date à faire le bilan des résultats du sondage au sein des équipes, nous avons organisé des ateliers sur l'engagement courageux qui permettent aux gestionnaires de partager les mesures d'inclusion avec leurs équipes, puis de créer des solutions concrètes pour améliorer et changer les choses.

POURQUOI?

- ▶ Fournir de l'encadrement aux gestionnaires
- ▶ Offrir des trousseaux d'outils complètes pour soutenir les conversations d'équipe
- ▶ Répondre aux préoccupations soulevées par les employés au sujet de l'inclusion
- ▶ Créer une culture de transparence qui valorise les opinions des employés

« Le groupe a poussé [les conversations courageuses] encore plus loin en créant du matériel de formation qui fournit aux équipes les outils nécessaires pour s'impliquer dans des conversations importantes sur ces sujets. Ces documents comprennent des discussions sur des exemples concrets et des conseils pratiques pour gérer des situations particulières. En fournissant ces ressources, le comité vise à continuer de favoriser un environnement inclusif et favorable à l'échelle de l'organisation des TI. »

– Membre du réseau du Comité pour la diversité, l'inclusion et l'appartenance, TI

« La conversation courageuse sur les résultats du sondage sur la DIA nous a aidés à reconnaître nos forces et à recueillir des idées sur la façon de nous améliorer en tant qu'équipe et individuellement. Elle a aidé à former un sous-comité au sein de notre groupe pour mener les activités liées à la DIA et atteindre les objectifs définis dans le cadre de nos conversations courageuses, dans un délai réalisable et réaliste. »

– Membre du réseau du Comité pour la diversité, l'inclusion et l'appartenance, services de vérification interne



Évaluation du leadership inclusif Mathison

En 2023, nous avons offert aux gestionnaires l'occasion de participer à l'évaluation du leadership inclusif Mathison pour mieux comprendre leurs forces et leurs faiblesses dans l'espace de la DIA. À la suite de l'évaluation, nous leur avons fourni des outils pour changer de comportement, améliorer le sentiment des employés et augmenter la représentation, et les avons encouragés à partager leurs apprentissages avec leur équipe.

Avec le soutien de ce processus de leadership de tiers, nous avons évalué notre capacité à bâtir des équipes diversifiées et des relations solides, à promouvoir un environnement inclusif, à utiliser des communications inclusives et à gérer les conflits. Gestionnaires :

- ▶ Des auto-évaluations des pratiques de leadership inclusives ont été effectuées
- ▶ Des tableaux de bord contenant des renseignements et des recommandations personnalisés ont été reçus
- ▶ Les résultats avec l'équipe de la DIA ont été évalués et un bilan a été fait
- ▶ Une bibliothèque de ressources et de conseils a été consultée

POURQUOI?

- ▶ Aider les gestionnaires à comprendre leurs pratiques de leadership et leur expérience des employés
- ▶ Fournir des outils pour améliorer les résultats du sondage et créer un environnement plus inclusif pour les employés

100 %

La haute direction a participé à plusieurs réunions afin d'en apprendre davantage sur les résultats de l'évaluation du leadership inclusif et de faire un compte rendu de ceux-ci.



METTRE EN ŒUVRE UN PLAN DE MAIN-D'ŒUVRE DIVERSIFIÉ

À la Société Canadian Tire, notre main-d'œuvre n'est pas statique. Elle évolue et grandit au fil du temps.

Pour cette raison, nous avons créé et mis en œuvre notre plan de main-d'œuvre diversifiée. Le plan intègre des pratiques de gestion des talents à impact élevé, crée un environnement de travail attrayant et encourage les employés à faire avancer leur carrière. Nous pouvons ainsi mieux attirer, retenir et perfectionner continuellement les meilleurs talents. Nous voulons que la Société soit un endroit propice à l'innovation, à l'apprentissage et à la croissance de nos employés; un endroit où nous savons que l'inclusion est un élément incontournable de nos méthodes de travail et de collaboration. Le plan de main-d'œuvre diversifiée nous aide à donner vie à ces qualités chaque jour.

À quoi ressemble notre plan de main-d'œuvre diversifiée?

Attirer et acquérir des talents diversifiés

Ce qui est mesuré est géré. À la Société Canadian Tire, nous utilisons des mesures organisationnelles pour évaluer l'état actuel de la représentation au sein de notre organisation. Les données sur la diversité des employés sont recueillies et analysées afin d'informer notre service de gestion des talents et la planification de la relève, et de répondre aux besoins des communautés méritant l'équité.

EN 2023, NOUS AVONS ÉLARGI NOTRE CAPACITÉ À ATTIRER DES TALENTS DIVERSIFIÉS EN FAISANT CE QUI SUIT :

Amélioration

Harmonisation des talents stratégiques existants

- ▶ Fierté au travail Canada
- ▶ Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)
- ▶ auticon
- ▶ North York Harvest Food Bank, programme Leadership in Logistics
- ▶ The Gord Downie & Chanie Wenjack Fund (DWF)

Développement

Nouvelles harmonisations stratégiques des talents

- ▶ Ascend Canada
- ▶ Jumpstart Refugee Talent
- ▶ Isempower
- ▶ Cybersecure Catalyst de Rogers
- ▶ NPower Canada





Fierté au travail Canada
PRIDEATWORK.CA/FR

Objectifs de l'organisation : Favoriser le soutien mutuel entre le mouvement organisé du travail et la communauté 2SLGBTQIA+ pour la justice sociale et économique. Promouvoir et soutenir l'inclusivité et l'équité pour tous les employés en milieu de travail, peu importe l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre.

Collaboration de la Société Canadian Tire : Auparavant, la Société a consulté Fierté au travail pour communiquer notre stratégie relative à la DIA concernant la programmation des employés 2SLGBTQIA+ et notre GRE PRISM. En 2023, nous avons intégré le babillard de l'emploi Fierté au travail à notre plateforme Workday et avons partagé du contenu vidéo avec le nouveau message de la marque de l'employeur.



North York Harvest
 Food Bank Leadership
 in Logistics
NORTHYORKHARVEST.COM/LEADERSHIPINLOGISTICS

Objectifs de l'organisation : Permettre aux gens qui ont des occasions de travail intéressantes dans le cadre d'une stratégie de défense des intérêts ciblée et de solutions à long terme d'éliminer l'insécurité alimentaire et la pauvreté dans la communauté.

Collaboration de la Société Canadian Tire : Depuis 2021, la Société a pris place au premier rang dans l'élaboration de ce programme pi-

lote. En 2023, nous avons identifié des employés potentiels pour leur fournir la formation et les certifications en entrepôt, ce qui aboutit à un poste à temps plein dans l'un des centres de distribution de la Société (achèvement après le programme).



▼ Les membres de la communauté participent au programme Leadership en logistique



auticon
AUTICON.COM/CA-FR

Objectifs de l'organisation : Tirer parti des forces uniques des talents neurodivergents et des adultes sur le spectre de l'autisme en les employant à titre de consultants en TI et en conformité et en leur offrant un environnement de travail tenant compte de leurs besoins.

Collaboration de la Société Canadian Tire : Après avoir embauché avec succès des stagiaires auprès d'auticon au cours des années précédentes, nous avons exploré d'autres services de consultation, de formation et de stage en 2023 afin de voir comment nous pouvons développer notre partenariat au cours des années à venir.



Toronto Region
 Immigrant Employment
 Council (TRIEC)
TRIEC.CA

Objectifs de l'organisation : Réunir des gestionnaires de tous les secteurs pour créer et promouvoir des solutions et des ressources qui permettent de mieux intégrer les immigrants spécialisés au marché du travail local. Les membres représentent les employeurs, les établissements d'enseignement, les organismes communautaires et les trois paliers de gouvernement.

Collaboration de la Société Canadian Tire : En 2023, nous avons élaboré des programmes de perfectionnement professionnel existants pour les nouveaux employés et les gestionnaires afin d'explorer d'autres salons de recrutement, sites d'emplois, placements, activités et événements de sensibilisation.



Catalyst Cybersecure de
 Rogers
CYBERSECURECATALYST.CA

Objectifs de l'organisation : Permettre à des gens de milieux divers de lancer de nouvelles carrières en cybersécurité grâce à un programme de perfectionnement rapide de la main-d'œuvre d'une durée de sept mois.

Collaboration de la Société Canadian Tire : En 2023, la Société a entamé des conversations sur les placements, les activités de sensibilisation et les événements pour diplômés.



The Gord Downie & Chanie Wenjack Fund (DWF)
DOWNIEWENJACK.CA

Objectifs de l'organisation : Améliorer la vie des Autochtones en favorisant la sensibilisation, l'éducation et les liens entre tous les peuples du Canada.

Collaboration de la Société Canadian Tire :

Pendant plusieurs années, le DWF a joué un rôle déterminant dans la conception, le développement et le dévoilement de notre espace patrimonial au bureau de la Société Canadian Tire de Toronto. Depuis son ouverture en 2022, l'espace patrimonial offre un lieu physique sécuritaire et accueillant où nos employés peuvent apprendre, réfléchir et honorer les cultures autochtones, créant ainsi une culture où la culture autochtone est célébrée et où les talents autochtones se sentent bienvenus. En 2023, nous avons tiré parti de leur expertise pour fournir des conseils stratégiques sur l'amélioration de la diversité des fournisseurs autochtones et pour mieux comprendre nos efforts continus et notre approche de réconciliation.



Ascend Canada
ASCENDLEADERSHIP.CA

Objectifs de l'organisation : Faire progresser les professionnels panasiatiques en milieu de travail en créant une communauté pour instaurer des changements. Développer, élever et responsabiliser les gestionnaires de l'avenir des îles asiatiques du Pacifique.

Collaboration de la Société Canadian Tire :

Depuis son premier partenariat en 2023, la Société a fait appel à des consultations d'Ascend pour façonner notre stratégie en matière de DIA pour les programmes panasiatiques pour les employés et soutenir nos groupes de ressources pour les employés. En 2023, nous avons élargi ces consultations pour explorer les possibilités de recrutement sur les campus.



▼ Les employés assistent à la Conférence Ascend 2023



Jumpstart Refugee Talent
JUMPSTARTREFUGEE.CA

Objectifs de l'organisation : Aider les réfugiés à trouver un emploi dans leur domaine professionnel respectif. Relier les réfugiés qualifiés à des employeurs, des mentors et d'autres ressources pour les aider à reprendre leur carrière au Canada.

Collaboration de la Société Canadian Tire :

En 2023, l'équipe d'acquisition de talents de Mark's/L'Équipeur a assisté à l'événement d'embauche de réfugiés de Toronto en 2023, et des représentants de SportChek ont assisté à l'événement d'embauche de réfugiés du Grand Moncton. Nous continuons d'explorer les possibilités autour des babillards d'emploi, des stages, des activités de sensibilisation et d'autres événements.



Isempower
ISEMPOWER.COM

Objectifs de l'organisation : Aider les étudiants du monde entier à bâtir des carrières intéressantes auprès d'organisations, d'universités et de collèges à l'échelle du Canada.

Collaboration de la Société Canadian Tire :

En 2023, nos programmes Mark's/L'Équipeur, SportChek et les campus de la Société ont participé aux salons de l'emploi dans le commerce de détail organisés par Isempower, en plus d'explorer les collaborations entourant les sites d'emplois et les séances d'information.



NPower Canada
NPOWERCANADA.CA

Objectifs de l'organisation : Offrir gratuitement de la formation technique et professionnelle, du placement d'emploi et du soutien après l'embauche aux jeunes adultes provenant de groupes qui méritent l'équité.

Collaboration de la Société Canadian Tire :

En 2023, nous avons tenu des consultations avec NPower au sujet des possibilités de placement de diplômés au sein de la Société.

À LA SOCIÉTÉ CANADIAN TIRE, NOUS ÉVOLUONS CONTINUELLEMENT DANS NOTRE FAÇON D'ATTIRER ET D'ACQUÉRIR DES TALENTS EN GARDANT À L'ESPRIT LA DIA.

Nouveautés en 2023 :



CAMPAGNE « IL Y A UNE PLACE POUR VOUS CHEZ NOUS »

Grâce à des témoignages convaincants, cette série de vidéos saisit et partage les points de vue diversifiés et authentiques de nos employés sur les liens entre nous et l'esprit d'appartenance à la Société.



SÉRIE DE BLOGUES

« METTEZ L'ACCENT SUR L'APPARTENANCE »

En partageant des connaissances tirées directement de nos employés à l'échelle de toute l'organisation, nous démontrons comment ils jouent un rôle clé dans la promotion de la diversité et de l'inclusion dans nos milieux de travail.

Conserver les talents et créer des expériences de carrière inclusives

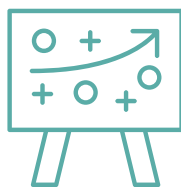
À la Société Canadian Tire, nous nous engageons à attirer et à conserver les meilleurs talents diversifiés en prenant des mesures globales tout au long du parcours des employés. Cela implique un investissement

continu dans l'amélioration et l'évolution de l'expérience du personnel afin de s'assurer que tout le monde ressent un sentiment d'appartenance et que son expérience et son point de vue sont importants.

EN 2023, NOUS AVONS MIS L'ACCENT SUR LA FIDÉLISATION DIVERSIFIÉE DES TALENTS GRÂCE À TROIS VOILETS :



Établir
des réseaux pour
des liens continus



Équiper
les gestionnaires avec des
outils pour créer un milieu
de travail inclusif



Fournir
des occasions de réseautage
pour les talents de toutes les
unités commerciales

À la Société Canadian Tire, nos groupes de ressources pour les employés jouent un rôle important dans la rétention des talents. Ces groupes volontaires dirigés par les employés sont essentiels à l'expérience d'engagement des employés à l'échelle de l'organisation. En mettant sur pied des communautés internes qui partagent des cultures, des identités et des expériences, les GRE favorisent un dialogue

important qui encourage la participation, la compréhension et la défense des intérêts à l'échelle de l'organisation. Dans l'ensemble, les groupes de ressources pour les employés fournissent un aperçu important de l'étendue et de la complexité de la diversité qui se trouve à l'échelle de notre organisation et des collectivités que nous servons. Leurs histoires racontent notre histoire.

Le développement de GRE à l'échelle de la Société est un élément clé de notre plan d'environnement de travail diversifié, car nous savons que ces groupes représentent un espace d'appartenance sécuritaire attrayant pour les employés potentiels et au cœur de l'expérience quotidienne de nos employés actuels. Les connaissances que nous tirons des GRE nous aident également à créer des bassins solides de talents diversifiés et à élaborer des structures de leadership intentionnelles à l'échelle de l'organisation.



▼ Les membres du groupe TIPEN et la grand-mère Kim prennent la parole lors de l'événement national de la Journée de vérité et de réconciliation 2023

À la Société Canadian Tire, nos 10 GRE font la promotion de ce qui suit :



Représentation diversifiée



Fidélisation des employés



Résultats commerciaux

Grâce à ces réseaux essentiels de GRE, les employés sont encouragés à travailler en collaboration, stratégiquement et de façon créative tout en appliquant un objectif intersectionnel à tout ce qu'ils font.

Sur les pages suivantes (19 à 28), vous trouverez des exemples du travail passionnée et du changement puissant générés par nos groupes GRE :



LE RÉSEAU DES EMPLOYÉS AUTOCHTONES (THE INDIGENOUS PEOPLES EMPLOYEE NETWORK – TIPEN)

Favorise la croissance, la compréhension et la sensibilisation des employés autochtones et de leurs alliés en créant un espace sécuritaire pour permettre aux membres de collaborer, de partager et de s'accepter les uns les autres.

Moments marquants en 2023 :

Organisation du troisième événement de la Société pour **la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation** avec les conférencières invitées Candace Linklater, fondatrice de Relentless Indigenous Woman, et Grand-mère Kim Wheatley, qui ont partagé ceci :

« La réconciliation n'est pas un travail de bienfaisance. Il s'agit de créer cet équilibre spirituel de l'esprit et de l'intention des traités et des relations entre les colons et les autochtones. » – Candace Linklater

« Je ne pense pas que vous puissiez simplement vous appeler un allié. Je pense que vous devez mériter ce titre, et vous n'avez pas besoin de l'annoncer si vous l'êtes vraiment. Nous le saurons, car vous joindrez le geste à la parole. » – Grand-mère Kim Wheatley

En 2023, le TIPEN a également invité les employés à se joindre à lui pour une expérience d'art culturel prêt-à-porter de tissage de ceinture métisse en octobre. Les employés ont eu l'occasion de créer leur propre bracelet tissé à la main et d'essayer le métier tout en s'immergeant dans l'histoire et l'importance culturelle de la ceinture métisse.

Dans les mots de Lindsey :

« Nous incorporons des occasions d'apprentissage pour inciter les gens à contribuer à une réconciliation véritable. Nous engendrons le changement en rejoignant les gens où qu'ils soient dans leur cheminement. »

– Lindsey Robertson, chef de produit et présidente du réseau des employés autochtones



PRISM

Sensibilise les publics internes à la communauté 2SLGBTQIA+; célèbre ceux qui font une différence dans l'ensemble de l'organisation en faisant la promotion de la communauté queer.

Moments marquants en 2023 :

Accroître la présence de la Société au défilé de la fierté de Toronto à 2 volets, avec plus de 200 marcheurs en 2023. De plus, augmenter les efforts déployés pour soutenir la première apparition de la Société lors des célébrations de la fierté de Calgary.

En collaboration avec des partenaires de la Chambre de commerce et de la Fierté au travail de la communauté 2SLGBTQIA+ du Canada, PRISM a fait la promotion de pratiques équitables et inclusives et a aidé les collègues à surmonter les obstacles tout au long de l'année. Grâce à des événements et des occasions d'apprentissage continu, PRISM encourage les employés de la Société à se joindre à eux pour appuyer 2 causes de la communauté 2SLGBTQIA+ en opposition à l'augmentation de l'intolérance, de la violence et de la haine.

Dans les mots de James :

« Tout le travail que nous effectuons maintenant me donne le sentiment que je peux être moi-même. Je n'ai pas à me transformer en la personne que quelqu'un d'autre veut que je sois. »

- James Clark, Chair, président – Groupe de ressource pour les employés PRISM et des activités de catégorie



▼ Les employés participent à la marche des fiertés de Toronto 2023

STRONGER | TOG



LE RÉSEAU DES EMPLOYÉS NOIRS

Crée un espace sécuritaire pour une promotion équitable des employés noirs de toutes les identités à l'échelle de l'entreprise.

Moments marquants en 2023 :

Le Réseau des employés noirs a tenu plusieurs expériences puissantes et motivantes pour les employés, notamment : « Trouver la paix grâce à la santé mentale : Une conversation ouverte sur la préservation et la restauration de la santé mentale au sein de la communauté noire » en partenariat avec One Peace Therapy, et la discussion de groupe « L'histoire des Noirs est l'histoire queer, et l'histoire queer est l'histoire des Noirs » en partenariat avec PRISM.

Grâce à des activités ponctuelles, à des jeux-questionnaires et à du contenu éducatif stimulant, le Réseau des employés noirs encourage et favorise des conversations authentiques à l'échelle de l'organisation. En complément de ces activités tout au long de l'année, le Réseau des employés noirs a dirigé le Mois de l'histoire des Noirs à l'échelle de la Société en célébrant l'histoire et la culture de la communauté noire par l'entremise d'une série d'événements en direct (incluant des occasions d'apprentissage, des spectacles musicaux et plus encore) en février 2023.



▼ **BEN organise l'événement de célébration du Mois de l'histoire des Noirs 2023**



LE RÉSEAU DE LEADERSHIP DES FEMMES

Offre un réseau ouvert et informel où les femmes se sentent soutenues et impliquées au travail. Le Réseau de leadership des femmes favorise un solide leadership et tire parti du mentorat pour stimuler l'engagement et le sentiment d'appartenance.

Moments marquants en 2023 :

Le Réseau de leadership des femmes a dirigé des célébrations de la Journée internationale de la femme à l'échelle de la Société, aboutissant à « Adopter l'équité », un entretien interne avec la Dre Nothabo Ncube. Conférencière TEDx, formatrice, mentore et médecin inspirant, la Dre Ncube a discuté de l'importance de responsabiliser les femmes provenant de milieux divers pour favoriser l'équité. Le Réseau de leadership des femmes a également mis en place une analyse approfondie des obstacles auxquels les femmes continuent de faire face, et a mis en évidence les occasions de réaliser des progrès plus importants ensemble.

▼ WLN célèbre la Journée internationale de la femme



▼ L'équipe Familles @ the Tire participe à la Foire des groupes de ressources pour les employés 2023



FAMILLES CHEZ CANADIAN TIRE

Offre aux parents de différents milieux et structures familiales un espace sécuritaire pour un soutien éducatif et amusant. Offre également des ressources pour soutenir diverses expériences familiales.

Moments marquants en 2023 :

Le groupe Familles chez Canadian Tire a accueilli des employés et des invités de la Société Canadian Tire pour une activité de patinage « Famille et amis » en mars afin de promouvoir le réseautage dans un environnement amusant et inclusif. Le groupe s'est également joint à d'autres communautés de GRE afin de promouvoir l'importance de construire des ponts et d'atteindre un équilibre entre la vie personnelle et professionnelle. La collaboration a souligné l'importance de reconnaître l'intersectionnalité dans nos expériences vécues.

WELCOME EMPLOYEES, FRIENDS,
AND FAMILY OF CANADIAN TIRE



▼ Les employés assistent à l'événement de patinage en famille et entre amis à l'arena Scotiabank



ASIATIQUES DU SUD CHEZ CANADIAN TIRE

Célèbre la diversité, la croissance et le perfectionnement et offre du mentorat à tous les employés d'Asie du Sud dans le but commun de faire une différence dans l'ensemble de l'entreprise.

Moments marquants en 2023 :

En mettant l'accent sur le partage d'expériences enrichissantes, le groupe Asiatiques du Sud chez Canadian Tire a invité le Dr Sandeep Banerjee à une conférence qui se consacre à la compréhension des répercussions du colonialisme et de la migration dans la diaspora sud-asiatique. Pour célébrer le Mois du patrimoine asiatique, le groupe Asiatiques du Sud chez Canadian Tire a également accueilli des employés à l'événement « Mariage à la sud-asiatique », une soirée de repas et d'expériences amusantes qui s'inscrivent dans la tradition des fêtes d'avant-mariage dans toute la diaspora sud-asiatique. Le groupe Asiatiques du Sud chez Canadian Tire collabore régulièrement avec les GRE Réseau de leadership des femmes et Réseau des Canadiens d'origine asiatique et des îles du Pacifique pour organiser des événements de sensibilisation et célébrer les nombreuses facettes de la culture sud-asiatique.



▼ SAATT organise un événement pour célébrer le Mois du patrimoine asiatique 2023



▼ L'équipe ACPI participe à la Foire des groupes de ressources pour les employés 2023



LE RÉSEAU DES CANADIENS D'ORIGINE ASIATIQUE ET DES ÎLES DU PACIFIQUE

Sensibiliser et célébrer la culture du Réseau des Canadiens d'origine asiatique et des îles du Pacifique en favorisant le sentiment d'appartenance et en défendant tous les aspects des identités du Réseau des Canadiens d'origine asiatique et des îles du Pacifique pour qu'ils soient vus, entendus et adoptés.

Moments marquants en 2023 :

Le Réseau des Canadiens d'origine asiatique et des îles du Pacifique a organisé un certain nombre d'événements expérientiels pour les employés de la Société, dont un atelier de cuisine de mochi qui a exploré les techniques traditionnelles et l'histoire de la douceur sucrée, ainsi qu'une série de conférences sur la cuisine chinoise dans le monde entier. Le Réseau des Canadiens d'origine asiatique et des îles du Pacifique s'est également associé à son cadre délégué Rex Lee (chef de la direction des TI) pour lancer une vitrine sur les carrières qui offrait aux employés des perspectives de carrière, des expériences et des points à retenir. Le Réseau des Canadiens d'origine asiatique et des îles du Pacifique s'est également associé avec le Réseau de leadership des femmes et les Asiatiques du Sud chez Canadian Tire pour célébrer le Mois du patrimoine asiatique et mettre l'accent sur les femmes asiatiques qui font la promotion du changement à la Société.



▼ Les employés assistent à l'événement de la série de conférenciers ACPI avec Cheuk Kwan



LA SANTÉ MENTALE COMPTE À LA SOCIÉTÉ CANADIAN TIRE

Met l'accent sur la création d'une culture centrée sur le soutien de la santé mentale intersectionnelle à la Société Canadian Tire où les discussions sur les défis liés à la santé mentale sont normalisées et encouragées.

Moments marquants en 2023 :

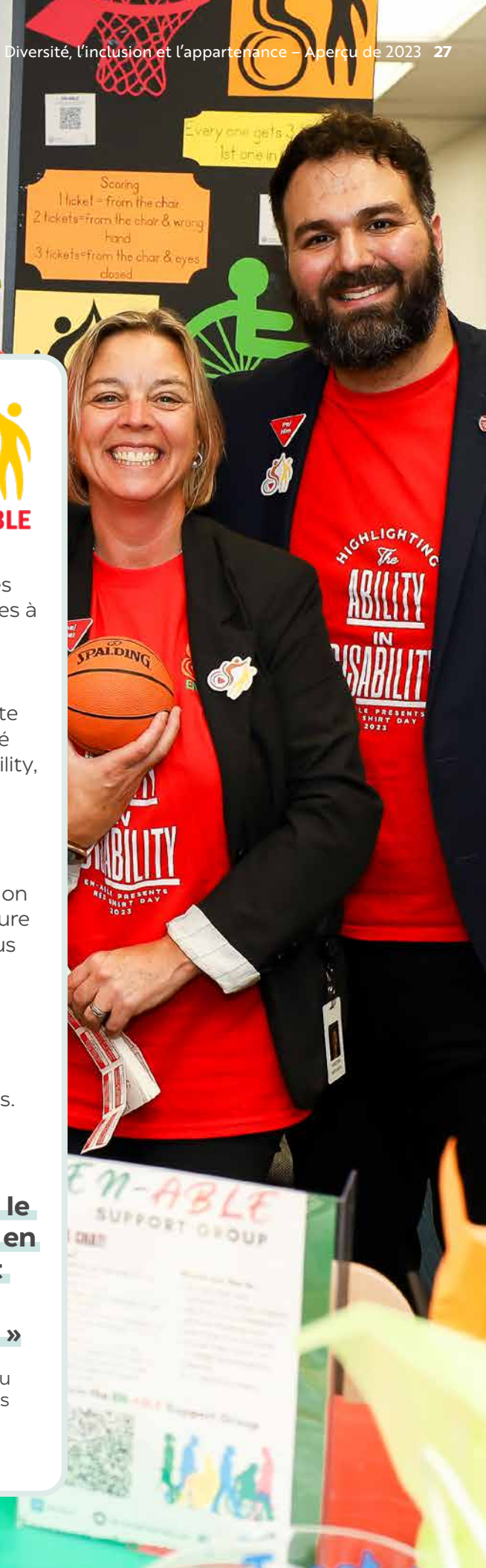
Le groupe « La santé mentale compte à la Société Canadian Tire » a invité les employés à se joindre à lui pour une discussion hybride informelle, en mettant l'accent sur l'importance de la santé mentale. Des membres de la haute direction ont contribué à la conversation en partageant leurs points de vue et leurs expériences personnelles. Le GRE a également célébré son premier anniversaire en célébrant la Journée mondiale de la santé mentale.



▼ Mental Health Matters organise plusieurs événements tout au long de l'année



▼ EN-ABLE participe à la Foire des groupes de ressources pour les employés 2023



HABILE-TÉ



Cultive un milieu de travail inclusif et accessible pour les personnes handicapées, et promeut la formation et le soutien des aidants et alliés des employés, ainsi que des gestionnaires à l'échelle de l'organisation.

Moments marquants en 2023 :

En offrant une perspective différente à l'Halloween, HABILE-TÉ a collaboré avec le fondateur de Treat Accessibility, Rich Padulo, pour éduquer les employés sur la façon de créer une Halloween accessible dans leur quartier. L'événement comprenait également un concours de décoration de citrouilles complété par une lecture virtuelle du livre pour enfants Atticus Go Treat-or-Treating par Janelle Breese Biagioni. En 2023, HABILE-TÉ s'est également associé à « Familles chez Canadian Tire » pour souligner son premier anniversaire par une célébration et une activité pour tous.

Dans les mots de Jon :

« Je crois sincèrement que le leadership consiste à faire en sorte que les autres soient entendus — et non pas uniquement nous-mêmes. »

– Jon Turco, fondateur et coprésident du groupe de ressources pour les employés HABILE-TÉ, participant au programme CivicMatch et chef adjoint, Fidélisation



▼ LAHNAT organise une célébration de la culture latino-américaine



LE RÉSEAU DES EMPLOYÉS HISPANIQUES ET LATINX CHEZ CANADIAN TIRE

Reconnaît le patrimoine, la culture et les réalisations de la communauté latino-américaine et hispanique à l'échelle du Canada, en mettant l'accent sur la création d'un environnement accueillant pour les employés latinx et hispaniques.

Moments marquants en 2023 :

Le Réseau des employés hispaniques et latinx chez Canadian Tire a célébré son premier anniversaire tout au long du Mois du patrimoine latino-américain. Le GRE a organisé une séance sur la santé mentale spécialement destinée à la communauté latino-américaine et hispanique, qui a exploré divers sujets liés au bien-être mental, à l'autosoins et aux stratégies visant à promouvoir une santé mentale positive. Le Réseau des employés hispaniques et latinx chez Canadian Tire a également invité les employés à célébrer les similarités et les différences entre les pays latino-américains et hispaniques en créant des liens grâce à la nourriture, aux langues, aux dialectes, à la musique, à la danse et plus encore lors des célébrations pour leur premier anniversaire.



En tant qu'organisation, nous réalisons l'impact de nos GRE et renforçons leur travail intentionnel avec des initiatives, des ressources et du soutien à l'échelle de l'entreprise.

L'équipe de réussite de la DIA joue un rôle crucial dans la réussite du programme des GRE. Les bénévoles de notre équipe de réussite de la DIA se joignent à l'un des quatre champs de travail afin d'assurer la liaison entre l'équipe de la DIA (qui fait partie des RH) et les GRE, en soutenant directement leur mission et leurs objectifs.



▼ Les employés assistent à la Foire des groupes de ressources pour les employés 2023



Administration

Superviser le calendrier consolidé des événements et des initiatives organisés par les GRE et l'équipe de la DIA, tout en assurant l'harmonisation avec toutes les parties



Perfectionnement professionnel

Offrir des ateliers, des séances de formation et des ressources aux responsables du GRE et aux bénévoles; assurer la liaison avec les responsables du GRE pour déterminer les besoins en matière de perfectionnement professionnel, gérer les ressources et les occasions en conséquence; mesurer les répercussions



Gestion des bénévoles et des défenseurs des intérêts

Communiquer les occasions de bénévolat et accroître la base de bénévoles; élaborer et gérer le processus d'intégration des bénévoles; fournir de l'aide bénévole pour soutenir les activités et les initiatives du GRE et de la DIA, au besoin (formulaires d'intégration, sondages, planification des événements)



Récompenses et reconnaissance

Gérer le programme de récompenses pour les bénévoles; créer et exécuter le programme trimestriel qui reconnaît les employés qui font la promotion de la DIA



En 2023, l'équipe de réussite de la DIA a mis en œuvre plusieurs initiatives qui ont permis d'établir le sentiment d'appartenance et favorisé la rétention globale des talents.

EN VEDETTE

Notre tout premier **salon du GRE** a donné à nos employés une occasion unique et ponctuelle de découvrir ces réseaux importants.

PLUS DE 300 personnes se sont arrêtées pour en apprendre davantage sur nos GRE, créer des liens, explorer les objectifs du réseau et célébrer la diversité au moyen d'un événement dynamique visant à éduquer et à divertir.

86 Le taux net de recommandation basé sur la présence des employés

« **Les conversations que nous avons actuellement? Je n'aurais pas pu les imaginer il y a cinq ans.** »

- Monique Raymond, directrice, Promotions et membre de l'équipe de la réussite de la DIA, organisatrice du salon du GRE



En 2023, nous avons lancé un programme de prix trimestriels pour la DIA, visant à reconnaître l'engagement et le dévouement des employés à faire progresser nos objectifs en matière d'appartenance et d'inclusion pour tous dans le milieu de travail. Les gagnants ont été choisis en fonction du changement, du soutien fourni et de l'énergie et de l'engagement liés à la DIA et aux initiatives des GRE.

9 employés ont été récompensés lors de la première année du programme



Scott Dowding
VICE-PRÉSIDENT
PRINCIPAL, PLANIFICATION
FINANCIÈRE ET ANALYSE

Récipiendaire du prix de la catégorie « Alliance »

pour avoir apporté son soutien à un GRE ou à un comité pour la diversité, l'inclusion et l'appartenance

Pourquoi? Pour en savoir plus sur l'engagement de Scott envers la DIA, consultez la section « **Reconnaissance des champions du changement de la Société Canadian Tire** » du présent rapport.



Raphael Puente
GESTIONNAIRE ADJOINT,
COMMODITÉ

Gagnant du prix de la catégorie « Révolution »

pour avoir fait quelque chose qui n'a jamais été fait auparavant, et qui a proposé avec une nouvelle idée brave

Pourquoi? Raphael est toujours prêt à partager de nouvelles idées et suggestions. Élargissant les reconnaissances du territoire de façon unique, il a personnalisé la façon dont nous honorons les terres où nous exerçons nos activités afin d'y inclure les terres où nous sommes nés. Raphael est profondément investi dans l'évolution de nos efforts pour être toujours plus inclusif.



Wendy Chevette
SUPERVISEURE

Gagnante du prix de la catégorie « En coulisses » pour avoir fait des efforts pour faire progresser la DIA et les plateformes de GRE

Pourquoi? Wendy est connue comme une personne véritablement inclusive et compatissante. Elle inspire notre groupe de travail sur la DIA à s'assurer que l'inclusion et l'équité sont toujours au premier plan au travail. Prête à aider n'importe qui, n'importe où, n'importe quand, Wendy est une bénévole engagée qui gagne le respect de toutes les personnes qu'elle rencontre.



Jonathan Cheung
CONSEILLER PRINCIPAL EN SANTÉ ET
SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Gagnant du prix de la catégorie « GRE » pour être allé au-delà des attentes pour solliciter l'implication des GRE

Pourquoi? Jonathan appuie activement les événements relatifs à la DIA de la Société depuis plusieurs années et y participe activement. Il est toujours heureux de partager ses connaissances et son opinion sur le travail important accompli par nos GRE. Jonathan encourage les gens de toute l'organisation à assister aux célébrations du Réseau des Canadiens d'origine asiatique et des îles du Pacifique, comme le Nouvel An lunaire ou notre discussion avec Cheuk Kwan. Il met l'accent sur l'histoire et la culture du Réseau des Canadiens d'origine asiatique et des îles du Pacifique pour encourager l'apprentissage.



Tiffany Cheng
ANALYSTE FINANCIÈRE PRINCIPALE

Gagnante du prix de la catégorie « Bénévolat » pour avoir consacré temps et énergie aux initiatives relatives à la DIA

Pourquoi? Tiffany soutient tous les GRE et sert de forte présence et de soutien retentissant. Ambassadrice du leadership féminin qui organise des événements Réseau de leadership des femmes, Tiffany agit comme un point de connexion qui partage de façon proactive des renseignements sur les initiatives relatives à la DIA. Elle est motivée à aider les gens à s'impliquer et à s'engager dans les plateformes de la DIA.



Sami Kurani
ANALYSTE DE MARCHÉ PRINCIPAL

Gagnant du prix de la catégorie « Bénévolat » pour avoir consacré temps et énergie aux initiatives relatives à la DIA

Pourquoi? Sami est un membre très dynamique et engagé de notre comité pour la diversité, l'inclusion et l'appartenance de l'équipe de vice-présidence depuis sa création en 2022. En organisant des événements visant à faire preuve d'authenticité au travail, Sami planifie des activités autour des préjugés inconscients en milieu de travail. Sami est un promoteur hors pair pour la DIA et s'attaque à n'importe quelle tâche ou n'importe quel rôle dans l'esprit de renforcer la culture de la Société.



Kristen Ngai
ANALYSTE FINANCIÈRE PRINCIPALE

Gagnante du prix de la catégorie « En coulisses » pour avoir fait des efforts pour faire progresser la DIA et les plateformes de GRE

Pourquoi? Kristen est une agente de changement qui s'attaque à de nouveaux rôles pour stimuler les progrès. Elle a créé des comités pour faire passer notre célébration du Mois du patrimoine asiatique au niveau supérieur. Elle inspire les autres par ses contributions. Kristen est une bénévole active qui cherche toujours de nouvelles façons d'influencer positivement notre culture de la DIA.



Calum Farrell
ANALYSTE FINANCIER PRINCIPAL

Gagnant du prix de la catégorie « Alliance » pour avoir apporté son soutien à un GRE ou à un comité pour la diversité, l'inclusion et l'appartenance


Pourquoi? Calum est un allié extraordinaire dans nos efforts pour faire de l'inclusion un incontournable à la Société Canadian Tire. Calum a organisé et animé des séances de travail sur l'empathie et l'équité en milieu de travail, qui ont donné le coup d'envoi à l'équipe de la planification et de l'analyse financières du Groupe détail Canadian Tire. Il est un bénévole qui cherche à motiver les autres à entreprendre leur propre aventure en matière de DIA et considère son privilège comme une occasion de s'assurer que les autres ont un sentiment d'appartenance.



Victor Aire
DIRECTEUR, INTÉGRATION DE PROJETS STRATÉGIQUES

Gagnant du prix de catégorie « ERG » pour être allé au-delà des attentes pour solliciter l'implication des GRE

Pourquoi? Victor cherche de façon proactive des moyens d'accroître la participation et l'engagement des GRE dans les unités commerciales de la Société. Avec son apport constant aux causes où il peut avoir un impact positif, Victor est prompt à participer à des activités, y compris des conversations informelles lors de la Journée internationale de la femme. Axé sur l'action, il est prêt et disposé à organiser de nouveaux comités qui renforcent l'engagement des employés. Victor est récemment devenu coprésident de notre GRE « Réseau des employés noirs », mettant l'accent sur l'augmentation du nombre de membres du réseau et sur l'alliance.



EN VEDETTE

À la Société Canadian Tire, **les conseillers du groupe de travail et du contenu de DIA** établissent des liens avec des bénévoles qui créent du contenu pour sensibiliser les gens aux sujets de la DIA par l'entremise de notre site de médias sociaux interne.

8 Les employés bénévoles ont passé en revue les ressources et le contenu en contact direct avec les clients pour s'assurer qu'ils s'harmonisent avec leur expérience de vie. Ils soutiennent notre groupe de contenu en milieu de travail pour assurer l'authenticité et l'exactitude du contenu que nous partageons à l'interne.

1 010 publications créées par nos bénévoles et nos employés

1 589 commentaires qui ont incité la conversation et contribué à bâtir une communauté parmi les pairs

22 192 réactions au contenu partagé



EN VEDETTE
EN VEDETTE

Chaque année, nous cherchons à reconnaître une grande variété d'événements et de célébrations qui élargissent notre définition de l'inclusion. En 2023, il y avait encore une fois notre **événement commémoratif du Jour du Souvenir** à l'échelle de l'entreprise.

En collaborant avec une employée de la Société Canadian Tire qui est également une vétérane, nous avons tenu une conversation qui suscite la réflexion avec des femmes des Forces armées canadiennes. La discussion portait sur l'appartenance et sur la nouvelle doctrine inclusive de l'armée, « Digne de servir ».

**PLUS DE
1 100** employés ont assisté à cette séance virtuelle, notre plus grand événement sur la DIA de l'année.



▼ Une conversation entre Letecia Rose, vice-présidente de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance, et le maître adjudant Groves des Forces armées canadiennes, le lieutenant Hammer, l'adjudant Lysight, le sergent Heffernan, le sergent Moore, le caporal Reeder et le caporal Sauvé.

Perfectionnement des talents dans une organisation où l'inclusion est un incontournable

La croissance est un processus intentionnel qui exige que les employés et les gestionnaires jouent un rôle actif dans l'élaboration des ressources et des chemins d'accès d'une organisation au moyen de commentaires authentiques. À la Société Canadian Tire, nous avons introduit un sondage annuel sur la DIA visant à recueillir le sentiment et les commentaires des employés afin de communiquer notre stratégie. À l'aide de ces données, nous pouvons mettre les employés de la Société en contact avec des ressources précieuses, notamment le perfectionnement du leadership, l'acquisition de compétences en gestion et des ateliers de réseautage.

EN 2023, NOUS AVONS APPROFONDI NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LE PERFECTIONNEMENT DE TALENTS DIVERSIFIÉS EN OFFRANT LES PROGRAMMES ET LES OCCASIONS SUIVANTS :

Programme d'avancement de carrière pour les professionnels immigrants du Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC)

En tant que partenaire d'engagement du TRIEC, on a demandé à la Société de participer au programme d'avancement de carrière pour les professionnels immigrants. Les nouveaux employés et gestionnaires des TI ont accès au programme, et les employés ont appris à faire progresser leur carrière au sein de la Société, tandis que les gestionnaires acquièrent des compétences pour créer des environnements de travail inclusifs.

36 employés ont participé à ce programme du TRIEC en 2023

« Ma force motrice est d'aider les autres et de trouver des occasions avantageuses pour tous. Ce serait bien d'aider les autres à profiter du programme du TRIEC, alors je veux savoir : comment puis-je aider? »



– René Sandino, gestionnaire des plateformes de science des données de produit technique et participant au programme d'avancement de carrière pour les professionnels immigrants



▼ Les dirigeants supérieurs et les employés participent au programme

CivicMatch

Le programme CivicMatch identifie les nouveaux gestionnaires à l'échelle de l'entreprise et leur offre des occasions de mentorat, de réseautage et d'encadrement. Grâce au pouvoir des séances de mentorat d'apprentissage réciproque, nous nous efforçons d'aider les employés à surmonter les obstacles et à réaliser leur plein potentiel. Le programme CivicMatch est également une occasion pour les employés de se connecter entre les équipes et de bâtir leur propre réseau et leur propre capital social.

39 employés ont participé au programme CivicMatch en 2023

« CivicMatch est avantageux, car c'est un programme utile et accessible. Il met en contact des gens de tous les échelons pour que chaque personne soit entendue, valorisée et soutenue au moyen de ressources bien établies pour avancer de façon significative. »

– Jon Turco, fondateur et coprésident du groupe de ressources pour les employés HABILE-TÉ, participant au programme CivicMatch et chef adjoint, Fidélisation

Académie des leaders connectés

En collaboration avec McKinsey, les employés de la Société Canadian Tire qui s'identifient eux-mêmes comme étant noirs, asiatiques ou latinx/hispaniques ont l'occasion de participer à l'Académie des leaders connectés. Visant à créer de nouvelles occasions d'apprentissage, l'Académie des leaders connectés offre trois programmes de perfectionnement :

- ▶ **Programme d'accélération de la gestion** (programme de 16 semaines axé sur le leadership et les compétences en gestion)
- ▶ **Programme de leadership de la haute direction** (programme de perfectionnement de 12 semaines axé sur les défis du monde réel)
- ▶ **Programme « L'essentiel du leadership »** (programme de 12 semaines pour aider les employés à perfectionner leurs compétences de base en matière de sens des affaires, ainsi que leur leadership d'équipe et personnel)

22 employés inscrits au Programme d'accélération de la gestion.

5 employés inscrits au Programme de leadership de la haute direction.

79 employés inscrits au Programme « L'essentiel du leadership ».

La conférence Art of Leadership for Women

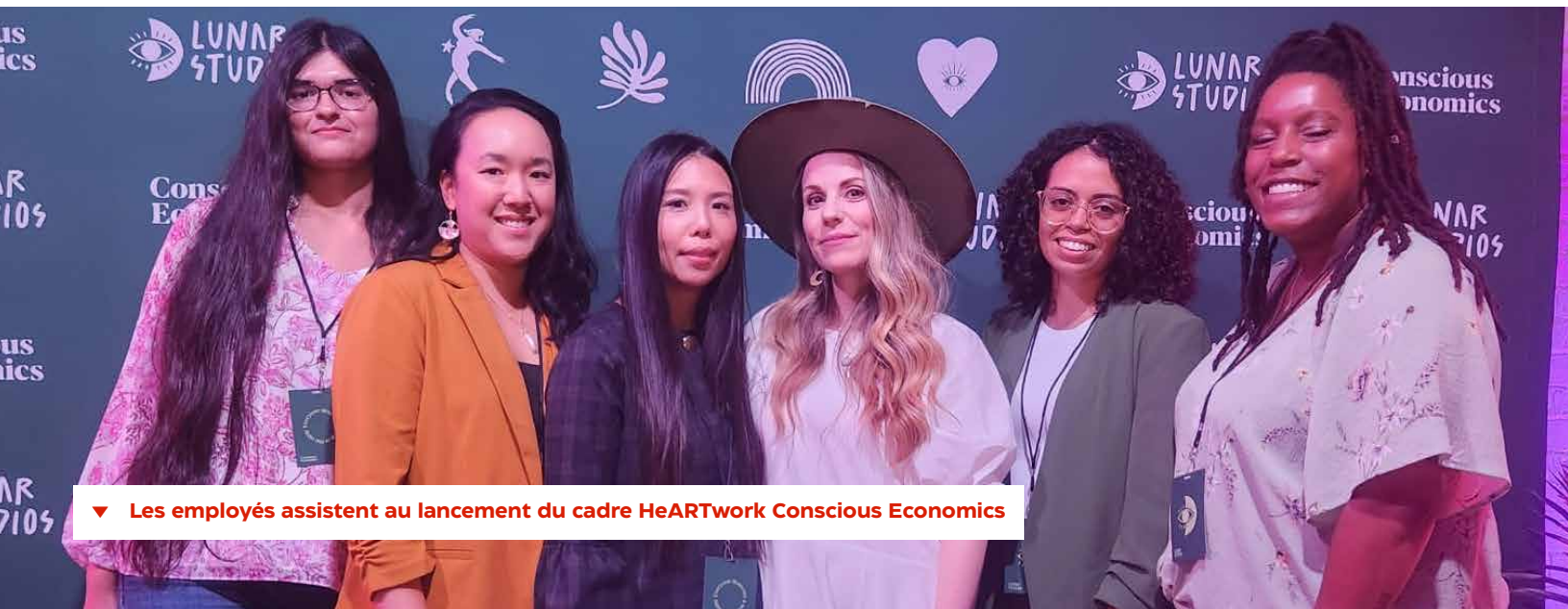
À la Société Canadian Tire, nous sommes fiers d'offrir aux femmes un accès à la conférence Art of Leadership for Women. Un événement d'une journée, la conférence met en vedette des discours d'honneur de conférenciers de renommée mondiale qui abordent les questions les plus critiques auxquelles font face les femmes gestionnaires aujourd'hui. À la Société Canadian Tire, l'accès à cette conférence a été rendu possible grâce à la généreuse commandite de Jane Nakamachi, vice-présidente principale, Architecture commerciale de la Société Canadian Tire.



15 employés ont assisté à cet événement à Toronto et Calgary, combinés.

« J'accède à une formation et à un perfectionnement qui vont au-delà du développement des compétences techniques; grâce à des programmes comme ceux de l'académie, j'acquiers des aptitudes en leadership qui me permettent de progresser. »

- Chandra Narra, gestionnaire de projet, Projets de la chaîne d'approvisionnement et participant au programme de l'Académie des leaders connectés



▼ Les employés assistent au lancement du cadre HeARTwork Conscious Economics

CHANGER DE CAP EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ ENTRE LES GENRES

Nous reconnaissons l'importance et l'impact de l'équité entre les genres.



▼ Les employés assistent à une session du cadre HeARTwork

Alors que nous continuons de progresser dans tous les aspects de l'espace de la DIA, nous nous engageons à concentrer nos efforts pour favoriser la progression des genres à l'échelle de la Société et dans les collectivités que nous servons. Fondée sur la collecte et l'analyse de données réfléchies, notre stratégie d'équité entre les genres vise à comprendre et à résoudre les défis liés au genre et à mettre au point des ressources pour soutenir l'avancement des femmes.

À quoi ressemble l'équité entre les genres?

Cadre de travail HeARTwork de Conscious Economics

À la Société Canadian Tire, nous sommes les champions d'entreprise de cet organisme national à but non lucratif et les partisans de leur dévouement à favoriser le dialogue économique au Canada.

En tant que nouveau cadre de travail axé sur les solutions, le programme HeARTwork a fourni aux femmes diverses des conseils sur la façon d'identifier et de surmonter les obstacles intersectionnels en milieu de travail. En complément de ce travail, le programme HeARTwork fournit également aux dirigeants des renseignements sur le soutien et l'amélioration des points de vue uniques des diverses femmes de leur organisation.

Groupes de discussion Catalyst

En partenariat avec Catalyst, nous lançons un sondage sur les travailleuses de première ligne afin de mieux comprendre les obstacles auxquels font face les femmes dans leur cheminement de carrière.

Grâce à la collecte de données, Catalyst permet aux organisations de comprendre l'expérience et le point de vue des femmes occupant des rôles de première ligne. Chez la Société Canadian Tire, nous avons fièrement inclus des employées de première ligne de nos détaillants et services financiers dans le programme pilote de 2023.

Rapport McKinsey et Lean In **Women in the Workplace** (Les femmes dans le milieu de travail) de 2023

Guidée par nos partenaires chez McKinsey, la Société Canadian Tire a pu recueillir des renseignements précieux et des données de la part de femmes de l'ensemble de l'organisation.

Comme plus grande étude sur l'état des femmes en Amérique du Nord, cette étude fournit aux entreprises des renseignements et des outils que nous pouvons utiliser pour promouvoir la diversité des genres en milieu de travail.

COMBLER LES ÉCARTS DU BASSIN DE PERSONNEL


La collecte de données est essentielle pour comprendre les écarts et les occasions d'amélioration.

En s'appuyant sur les données provenant de nos effectifs, la Société a lancé le programme pilote « **Programme de diversité et de perfectionnement pour les femmes assumant un rôle de leadership** » en 2023.

En mettant l'accent sur les femmes occupant des rôles de **directrice**, de **vice-présidente associée** et de **vice-présidente**, ce programme approfondit et élargit les compétences en leadership; il crée des plans de perfectionnement clairs et réalisables pour préparer les occasions futures à la Société et renforce les liens avec les autres femmes leaders et les intervenants clés de l'entreprise.



▼ Les employés assistent à l'événement de la Journée internationale de la femme

EN VEDETTE

 EN VEDETTE



Le travail et la défense des intérêts de notre **RLF du GRE** permettent aux femmes de se soutenir entre elles de plusieurs façons. Du soutien au développement professionnel à la reconnaissance des réalisations de l'autre et à l'aide des femmes pour l'élargissement de leurs réseaux, le groupe donne activement les moyens aux femmes de réussir.

En 2023, les réalisations comprenaient :

- ▶ L'offre du programme de mentorat « Avancer ensemble » aux membres du personnel pour qu'ils participent à la fois en tant que mentorés et mentors.
- ▶ La direction du processus de nomination de Brittany Straitton, vice-présidente, Prévisions et réapprovisionnement, en tant qu'une des 100 femmes les plus puissantes au Canada (une liste dans laquelle elle a été nommée avec succès).
- ▶ La gestion de la campagne de la Journée internationale de la femme de la Société Canadian Tire, y compris un événement et une campagne en milieu de travail axés sur le thème « Célébrons l'équité », le thème de la Journée internationale de la femme en 2023.
- ▶ L'organisation d'événements éducatifs sur la façon d'être un allié envers les femmes, faire la promotion de vous-même au travail, déstigmatiser la ménopause en milieu de travail et d'autres sujets importants.

RECONNAISSANCE DES CHAMPIONS DU CHANGEMENT À LA SOCIÉTÉ CANADIAN TIRE

Célébrer ceux qui favorisent un changement positif aide à inspirer les autres à agir. Dans le cadre de notre programme des champions du changement, nous reconnaissons les cadres supérieurs qui donnent l'exemple et qui encouragent les autres à appliquer les principes de la DIA à leur façon de travailler.

Qui nous fait progresser dans notre cheminement vers l'appartenance?

Programme de parrainage des membres de la direction du GRE

Comment cette équipe fait-elle de l'inclusion un incontournable?

Établi pour combler l'écart entre le leadership de la Société Canadian Tire et nos programmes de GRE, le rôle de parrainage des membres de la direction du GRE est assumé bénévolement par un cadre supérieur. Les personnes choisies sont jumelées à un GRE particulier pendant un an, et elles le soutiennent. Ces personnes encadrent, célèbrent et motivent la réussite des GRE en approfondissant les objectifs de leur groupe, en offrant du soutien et en créant des occasions de collaboration entre les GRE. Le plus important? Elles donnent l'exemple en créant des milieux de travail psychologiquement sécuritaires, en préconisant les politiques et les mises à jour des GRE et en leur permettant de penser de façon créative et novatrice à l'engagement des membres du personnel.



▼ Rex Lee, directeur de l'information et de la technologie, prend la parole lors de la vitrine professionnelle ACPI



Aayaz Pira
PRÉSIDENT DES SERVICES
FINANCIERS CANADIAN TIRE



Comment Aayaz fait-il de l'inclusion un incontournable?

Aayaz fournit des plateformes et de nouvelles avenues pour l'expansion des GRE jour après jour et année après année. Il a joué un rôle important dans la mise en place de nos GRE lors des assemblées générales internes afin que ces groupes importants puissent sensibiliser les membres du personnel et célébrer leurs progrès dans toutes les unités commerciales. Il favorise aussi les partenariats avec la communauté de DIA à l'extérieur de la Société. Par exemple, Aayaz a été le fer de lance de la Société Canadian Tire qui s'est jointe à Ascend Canada en tant que commanditaire de niveau or. Il s'engage également à soutenir les meilleurs talents au sein des groupes marginalisés, ainsi qu'à parrainer et à encadrer des membres du personnel et des femmes leaders (dont certaines ont été reconnues comme faisant partie des 100 femmes les plus puissantes au Canada du Réseau des femmes exécutives [WXN], entre autres distinctions).



Jane Nakamachi
VICE-PRÉSIDENTE PRINCIPALE,
ARCHITECTURE COMMERCIALE



Comment Jane fait-elle de l'inclusion un incontournable?

Alliée de confiance et personne-ressource dans notre équipe de direction de la DIA, Jane a participé deux fois au programme CivicMatch de la Société Canadian Tire et elle continue d'offrir un soutien incroyable aux membres du personnel qu'elle a rencontrés à chaque étape de son parcours. Vous constaterez que Jane participe à des événements comme notre forum d'apprentissage sur la DIA, qu'elle partage ses connaissances sur la stratégie « Mieux connecté » de la Société Canadian Tire, qu'elle encadre ses collègues, qu'elle guide ses collègues et bien plus encore.



Scott Dowding
VICE-PRÉSIDENT PRINCIPAL,
PLANIFICATION ET ANALYSE
FINANCIÈRES



Comment Scott fait-il de l'inclusion un incontournable?

Précieux partisan de notre groupe « Asiatiques du Sud chez Canadian Tire » du GRE, Scott se surpasse en tant que cadre responsable. Il est toujours prêt à accorder son temps à ceux qui font partie du GRE. Scott participe au programme CivicMatch, nouant des relations durables avec les membres de l'équipe de groupes qui méritent l'équité, parrainant les membres du personnel avec des séances d'encadrement et de mentorat trimestrielles et ouvrant la porte à ceux et celles qui veulent parler de leur carrière ou de leur perfectionnement. Scott s'engage également à favoriser une culture inclusive au sein de son équipe en formant une équipe de direction diversifiée au sein du service des finances. Pendant l'année, il organise plusieurs séances d'apprentissage et de formation avec les membres de son personnel, toutes axées sur l'inclusion et l'appartenance. Scott utilise également des processus de recrutement à l'aveugle pour ses propres décisions d'embauche afin de contribuer à l'élimination des préjugés inconscients.



CRÉER UN SENTIMENT D'APPARTENANCE GRÂCE À L'APPRENTISSAGE CONTINU

À la Société Canadian Tire, nous croyons qu'une culture d'appartenance évolue au fil du temps.

En nous appuyant sur les données recueillies dans le cadre de notre sondage sur la DIA, nous recueillons toujours des informations sur la façon dont nous pouvons mieux soutenir les membres du personnel tout au long de leur parcours d'apprentissage. En offrant des programmes d'apprentissage et des occasions d'engagement qui font avancer les objectifs de DIA, nous pouvons aider notre personnel à comprendre pourquoi et comment l'inclusion est un incontournable. Ce travail interne est effectué par des ressources fournies par des partenariats et des organismes d'apprentissage communautaires.

Pleins feux sur les conférenciers de la DIA

Notre liste grandissante de conférenciers externes aide les équipes de la Société Canadian Tire à trouver des idées et des recommandations pour soutenir l'apprentissage interne de la DIA. Les conférenciers et les animateurs inclus dans cette liste encouragent les membres du personnel à remettre en question la pensée fondée sur le statu quo, à promouvoir l'acceptation et à adopter l'équité et l'égalité.

215 consultations de pages jusqu'à maintenant, et ce n'est qu'un début

Séance sur l'établissement de liens – Tournée de présentation PartSource



Initialement offertes aux membres du personnel d'Ottawa, de Burlington et de Calgary, ces séances ont donné aux participants une occasion unique de comprendre les préjugés inconscients, d'établir des liens pour les aider à tenir compte de ces préjugés et de s'appuyer les uns sur les autres pour apprendre

124 membres du personnel ont participé à cet atelier

92 % des participants étaient satisfaits ou extrêmement satisfaits de l'expérience globale

88 % des participants qui ont dit que la séance était très utile

Dans les mots des participants :

« J'ai adoré qu'on nous donne des moyens de communiquer avec les clients. J'aurais aimé les savoir lorsque j'ai commencé comme parts pro. »

- Membre de l'équipe PartSource

Atelier sur les préjugés inconscients

Alors que nous nous efforçons de lutter contre les préjugés inconscients dans tous les services de la Société Canadian Tire, nous offrons ces ateliers pour aider les membres de notre équipe à comprendre les répercussions des préjugés sur les processus d'embauche et la prise de décision. Ces séances à fort impact se sont maintenant transformées en ateliers de formation de formateurs, avec des trousseaux d'outils qui permettent aux leaders de la Société Canadian Tire d'adopter des stratégies d'inclusion axées sur l'équipe. En 2023 :

34 membres du personnel de l'entreprise et directeurs de magasin ont participé à cet atelier

27 personnes ont téléchargé notre boîte à outils de préjugés en boîte

Dans les mots des participants :

« La séance était très intéressante et m'a permis de comprendre les types de préjugés qui existent. J'en ai appris davantage sur moi-même au cours de cette séance. Je ne me rendais pas compte que j'avais certains préjugés communs. »

- Membre de l'équipe de vente au détail branchée

« Le modèle de l'atelier, qui consiste à poser des questions et à demander aux gens de participer en répondant aux questions plutôt qu'en faisant des exercices complexes en petits groupes, a rendu la séance beaucoup plus agréable. Donner aux gens la chance de lire du matériel pendant la séance sans avoir à ressentir le stress de la présentation à nouveau a rendu la présentation très agréable, et les exemples concrets étaient essentiels. Bravo. »

- Membre de l'équipe de vente au détail branchée



Atelier sur l'exploration de l'identité, du privilège et de l'intersectionnalité

Lors de ce café-causerie interactif, nous explorons les pièces de casse-tête qui s'entrecroisent pour faire de nous ce que nous sommes. Les participants acquièrent une meilleure compréhension d'eux-mêmes et des autres en réfléchissant à leur identité personnelle, en participant aux activités de cartographie de l'identité et en contribuant aux conversations avec les pairs. En 2023 :

84 membres du personnel ont participé à cet atelier

Dans les mots des participants :

« C'était une excellente idée! Mettre les gens au défi de définir leur identité est un exercice très intéressant, et cela m'a vraiment fait réfléchir profondément à la personne que je suis. Comprendre mon identité m'aide à être plus empathique envers tout le monde autour de moi, car je crois que cela m'aide à mieux comprendre les autres. Je ne suis pas une personne qui aime être mal à l'aise dans ma peau, mais j'ai réalisé que je dois l'être si je veux apprendre et mieux comprendre. Je recommanderais cet atelier à tout le personnel de la Société, c'était une excellente expérience. »

- Angus Brabant (Il/Lui), chef d'équipe, Résolution de problèmes, Centre de services de soutien des magasins, Groupe détail Canadian Tire

Atelier d'embauche inclusif

Cette année, l'équipe de DIA et l'équipe de conception et de l'embauche de candidats de talent ont collaboré pour organiser et créer des ressources afin de promouvoir l'embauche inclusive. L'atelier a été créé à l'intention des équipes de l'ensemble de l'organisation, des fournitures de tout genre aux ressources humaines en passant par la stratégie numérique. Le contenu portait sur les pratiques gagnantes pour former des équipes plus diversifiées, le rôle du gestionnaire d'embauche, l'affichage de postes inclusifs, les entrevues et les évaluations équitables, ainsi que les outils généraux pour s'assurer que les processus d'embauche sont aussi inclusifs que possible. En 2023 :

131 membres du personnel ont participé à cet atelier

Formation culturelle autochtone pour Bon départ

En nous appuyant sur la lancée de TIPEN, nous avons travaillé avec Grand-mère Kim pour fournir au personnel de Bon départ un ensemble d'outils pour établir et maintenir des relations et pour nous impliquer auprès des communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits. Grand-mère Ojibwé Anishinaabe de la Première Nation de Shawanaga, Kim utilise une série de scénarios et d'activités pour aider les participants à découvrir les défis auxquels font face les communautés autochtones et fournit des conseils sur la façon de devenir des alliés efficaces. En 2023 :

33 membres du personnel ont participé à l'atelier



Dans les mots des participants :

« La séance avec Grand-mère Kim a été incroyable et a eu un impact positif persistant sur l'équipe. Je pense constamment à de nouvelles façons de m'impliquer avec elle. Elle était exceptionnelle! Elle a fourni un espace où tout le monde se sentait à l'aise d'être vulnérable, honnête et ouvert... et cela a donné le ton à la façon dont nous interagissons. »

- Marco Di Buono, président de la Fondation Bon départ de Canadian Tire

Séance de formation sur les fondements de conversations courageuses

Pour répondre à l'intérêt de toute l'entreprise, la Société Canadian Tire a animé notre toute première séance de formation en personne sur les fondements des conversations courageuses en 2023. Ces événements d'une journée familiarisent les participants avec des outils pour engager, maintenir et approfondir les dialogues sur les origines ethniques. Les membres du personnel ont également eu l'occasion d'approfondir leur apprentissage et de partager leurs commentaires au moyen de cafés-causeries de suivi. Les participants qui ont terminé la séance ont été invités à se joindre au Réseau des facilitateurs de DIA de la Société, un groupe qui facilite maintenant les conversations courageuses à l'échelle de l'organisation. En 2023 :

140 membres du personnel ont participé à ces deux séances de formation

88 participants se sont joints au Réseau des facilitateurs de DIA à la suite de cette séance de formation

Expansion du programme des Épinglettes de pronoms

Depuis le lancement de ce programme en 2022, des milliers de membres du personnel ont adopté le port d'une épinglette de pronom pour créer un environnement plus inclusif pour les membres des communautés 2SLGBTQIA+. En partageant nos pronoms et en encourageant les autres à faire de même, nous pouvons vivre en fonction de nos valeurs fondamentales, faire de l'inclusion un incontournable et prendre nos

PLUS DE 2 300 membres du personnel ont commandé une épinglette depuis le lancement du programme en 2022

Dans les mots des participants :

« Grâce au cadre des conversations courageuses, j'ai appris qu'il est permis de dénoncer nos propres préjugés. En fait, c'est notre responsabilité. Lorsque nous devenons conscients de nos préjugés, nous pouvons les combattre. C'est une chose d'avoir des équipes diversifiées, mais c'en est une autre si les gens ne sentent toujours pas qu'ils y ont leur place. Nous changeons cela, une conversation à la fois. »

– Fiona Ellis, vice-présidente associée, Formation et perfectionnement des marchands et membre du Réseau des facilitateurs de DIA

Dans les mots des participants :

« J'ai reçu mon épinglette de pronom il y a quelques semaines et je voulais vous remercier. J'ai pris une photo et l'ai envoyée à ma famille pour lui dire : « C'est génial que notre entreprise fasse cela! » et cela a entamé une conversation très honnête, positive et éducative entre nous. Si c'était le but lorsque cette idée d'épinglettes de pronoms a été présentée, vous l'avez atteint avec moi et ma famille. Merci! Je porterai mon épinglette avec fierté. »

– Erin Cleaver (elle), conseillère en service de la paye



Programme Equity Sequence

Créé par Tidal Equality, le cadre d'Equity Sequence est une nouvelle approche en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Nous avons lancé le programme en 2023, en commençant par notre réseau d'artisans du changement et de champions de DIA. Maintenant, nous pilotons cet outil basé sur l'action avec notre équipe Bon départ, ainsi que divers comités de DIA à l'échelle de l'organisation.

Formation destinée aux détaillants

Cette année, notre équipe de DIA a collaboré avec l'équipe de formation des détaillants de Mark's/L'Équipeur pour concevoir un programme personnalisé de DIA pour le personnel de première ligne de la Société.

- ▶ **Programme d'accélération du leadership (LAP) et formation Ulead de Mark's/L'Équipeur**
Ce qui est inclus? DIA 10; pratiques gagnantes en matière d'embauche inclusive; d'exploration de l'identité et des privilèges; préjugés inconscients
- ▶ **Lancement en 2024 : Formation 101 sur l'inclusion pour le personnel des commerces de détail de Mark's/L'Équipeur**
Ce qui est inclus? Faire de l'inclusion un incontournable; préjugés inconscients; connaissances, outils et compétences pour favoriser l'inclusion et l'appartenance auprès des clients de détail, des collègues et des communautés servis
- ▶ **Conférence SportChek**
Ce qui est inclus? Réflexions sur les périodes d'exclusion et sur les façons de créer un environnement plus inclusif pour tout le monde



Programme de mise à niveau

Lancé en 2023, la Société a établi un partenariat avec Feminuity pour créer notre tout premier programme d'apprentissage en ligne personnalisé sur la DIA. Le cours comprend sept modules de taille réduite couvrant les concepts fondamentaux de DIA tels que : les préjugés, l'appartenance et l'identité; la réconciliation; et le langage inclusif. Le cours est offert au personnel par l'intermédiaire de la plateforme d'apprentissage interne de Workday. En 2023 :

166 membres du personnel ont participé au cours

Dans les mots des participants :

« Le cours de mise à niveau a été un moment fort, car il m'a aidé à apprendre de nouveaux concepts, à mieux comprendre l'approche commune de DIA de la Société et à me sentir plus étroitement liée à l'équipe. Notre équipe a participé à sept discussions de 30 minutes en personne/hybride qui nous ont permis de discuter des concepts et des idées sur la façon dont nous pouvons nous tenir mutuellement et l'équipe responsable de l'avancement de la DIA à la Société. »

– Gabriela Mercer, gestionnaire, Planification et stratégie omnicanale

Liste de vérification de la planification des événements inclusifs

Pour aider nos équipes de la Société Canadian Tire à organiser des événements accessibles à tout le monde, nous avons mis en place une trousse d'outils pour informer et guider le personnel. Qu'il s'agisse de choisir un emplacement inclusif ou de rédiger des communications, la liste de vérification souligne toutes les façons dont les membres de notre équipe peuvent demeurer équitables lors de la planification d'événements.

Guide de retour au bureau équitable

Alors que la majorité du personnel de la Société est passée à un modèle de travail hybride en 2023, nous avons lancé un guide pour aider les leaders à élaborer des attentes et des plans de retour au bureau équitables. Le guide met l'accent sur l'importance de la souplesse et de la sécurité, ainsi que sur l'adaptation, l'autogestion de la santé et la sensibilisation aux micro-agressions.

Consultations sur la DIA

À l'échelle de l'entreprise, nous encourageons le personnel à mettre l'accent sur l'appartenance. Grâce à des consultations avec des leaders, des particuliers et des comités pour la diversité, l'inclusion et l'appartenance, nous avons mené des conversations ciblées sur une gamme de sujets relatifs à la DIA. Cela comprenait une gamme de moyens tactiques pour faire de l'inclusion un incontournable, comme la création de feuilles de route d'apprentissage, la formation autour de sujets d'atelier spécifiques, l'organisation de ressources d'apprentissage sur la DIA, le coaching des gens avant un engagement courageux ou une session de conversation courageuse et plus encore. En 2023 :

90 consultations ont eu lieu pour créer un effet d'entraînement positif de progrès sur la DIA

Forum d'apprentissage sur la DIA

Cette séance hybride de perfectionnement professionnel et d'apprentissage pour les champions, les bénévoles et les alliés de la DIA a été conçue pour aider les participants à intensifier nos efforts en matière de création d'appartenance. Au cours de l'événement, nous avons aidé les participants à enrichir leur boîte à outils de DIA avec des connaissances, des capacités et des autosoins qui les aideront à apporter des changements supplémentaires à l'avenir. En 2023 :

102 membres du personnel ont participé à cet événement

Dans les mots des participants :

« C'était une formation fantastique! Un excellent groupe de présentateurs. Ce cours pratique fournit une méthodologie facile à mettre en œuvre. Nous pouvons apporter des améliorations importantes au processus en faisant participer les personnes directement touchées par les mesures prises. La disponibilité et le déploiement de cette formation nous aident, en tant qu'entreprise, à être mieux informés et plus inclusifs. Je recommande vivement cette séance de formation pour le développement personnel et professionnel alors que nous réinventons l'avenir! »

- Wendy Chevrette, superviseure, Service à la clientèle, Services Financiers Canadian Tire



▼ Les employés assistent au Forum d'apprentissage DIA

INTÉGRER L'APPARTENANCE À NOS MÉTHODES DE TRAVAIL

Poursuivant notre parcours en tant qu'organisation, nous reconnaissons que notre stratégie en matière de DIA doit se refléter dans la façon dont nous faisons des affaires dans les collectivités canadiennes. En appliquant les principes de DIA à notre façon de travailler et de contribuer aux collectivités que nous servons, nous bâtissons un sentiment d'appartenance et nous respectons la promesse de notre marque qui consiste à améliorer la vie au Canada.

Notre réseau de comités pour la diversité, la culture et l'appartenance comprend **27 sous-comités et 84 représentants** issus de tous les échelons de l'entreprise. Ces groupes de ressources d'affaires cherchent à intégrer la DIA à chaque échelon de l'organisation.

Nos comités pour la diversité, l'inclusion et l'appartenance collaborent avec les équipes de la Société Canadian Tire pour prendre des mesures et favoriser les progrès en matière de DIA. Cela se concrétise par toutes sortes de petites décisions qui ont un énorme impact sur notre personnel, ainsi que sur les clients et les communautés que nous servons.

Quelles activités nos comités ont-ils mises en œuvre?



Les nouveaux écussons permettent à notre personnel de Mark's/L'Équipeur de partager leurs prénoms, leurs prénoms ou leurs langues parlées.



Les fonctionnalités de pronom de Microsoft Teams permettent désormais aux membres du personnel d'utiliser cette fonctionnalité en solidarité avec la communauté 2SLGBTQIA+.



Plus de 982 membres du personnel sont abonnés à notre nouveau bulletin sur l'appartenance, un bulletin mensuel par courriel qui fournit des renseignements et des ressources sur les initiatives relatives à la DIA.



Plus de 3 000 consultations de notre site intranet sur la DIA à ce jour montrent que nos membres du personnel utilisent les ressources, les apprentissages, les événements et les informations sur la DIA pour créer un sentiment d'appartenance.



▼ Les employés assistent à l'événement du Mois du patrimoine asiatique 2023



Dans notre centre d'appels, le comité pour la diversité, l'inclusion et l'appartenance se concentre sur les communications éducatives en utilisant des histoires pour présenter notre propre personnel. En 2023, l'équipe a organisé une séance sur la santé mentale où deux membres du personnel ont courageusement partagé leurs expériences de trouble anxieux généralisé, ainsi que les répercussions sur la santé mentale associées à la prestation de soins et au deuil. C'est l'une des façons utilisées par le centre d'appels pour travailler à réduire la stigmatisation et les préjugés, tout en créant des espaces de partage sûrs.



Le magasin Canadian Tire de Riverview s'est joint au défilé de la fierté de Moncton pour la première fois en 2023, remportant le prix du Meilleur participant et apportant de la joie et un message d'inclusion à des milliers de spectateurs – et au personnel des magasins, dont plus de la moitié s'est identifiée comme faisant partie de la communauté 2SLGBTQIA+.



Les informations sur le marché recueillies au sein de la communauté sud-asiatique de la Société Canadian Tire par l'intermédiaire des Asiatiques du Sud et du GRE aident à façonner notre assortiment d'articles, à mettre en évidence les possibilités futures et à promouvoir la croissance de la clientèle.



Les fours à micro-ondes MASTER Chef compatibles avec le braille sont maintenant offerts chez Canadian Tire, ce qui rend les activités quotidiennes plus faciles et plus accessibles à la clientèle non voyante ou ayant une déficience visuelle.



Les partenariats avec la Chambre de commerce 2SLGBTQI+ du Canada (CGLCC) nous aident à élaborer des programmes, des trousseaux d'outils, des séances de formation et des pratiques gagnantes pour la diversité des fournisseurs afin que nous puissions approfondir nos relations de travail et d'affaires avec divers fournisseurs.



Les discussions mensuelles « sécuritaires » d'une heure donnent à 10 à 12 analystes la chance unique de s'asseoir avec un vice-président de la Banque Canadian Tire, de poser des questions informelles, de créer des liens et de créer un sentiment d'appartenance.



Des séances de formation interactives et stimulantes sur les micro-agressions animées par notre comité pour la diversité, l'inclusion et l'appartenance du service de commercialisation automobile permettent aux gens de ce groupe de trouver des moyens d'identifier et de contrer les moments apparemment petits, mais profondément influents au cours de la journée de travail.



En nous basant sur la rétroaction post-pandémique sur la création de liens et d'engagements, notre comité pour la diversité, l'inclusion et l'appartenance du service de commercialisation automobile a rassemblé 120 collègues à l'occasion d'une assemblée générale sur le thème de l'Halloween, mettant en vedette des costumes inclusifs, des idées novatrices (pensez à des sacs à base de plantes) et plus encore.



Fondé en mai 2023, notre nouveau comité pour la diversité, l'inclusion et l'appartenance du service d'audit interne a été créé pour promouvoir une culture d'inclusion, d'équité et d'appartenance au sein du groupe. De l'animation de conversations courageuses à l'organisation d'ateliers portant sur les préjugés inconscients, ce groupe intègre la DIA au cœur de ses activités.



Les séances trimestrielles sur la DIA offrent aux membres du personnel du service de planification et d'analyse financières la chance d'interagir avec des conférenciers invités, d'apprendre en groupe et de participer à des ateliers privés axés sur la sécurité psychologique et l'inclusion au travail.

EN VEDETTE
EN VEDETTE

Notre **campagne des Fêtes** « **Notre magasin pour la cuisine** » a intégré la diversité à notre approche toujours en place pour maintenir une sensibilisation absolue auprès de la clientèle. En collaborant étroitement avec l'équipe de DIA, nous avons identifié des moments saisonniers clés tout au long de l'année civile pour montrer comment Canadian

Tire aide les familles à profiter des fêtes au-delà de Noël, y compris Hanukkah et Diwali.

Top-tier kheer made easy

▼ Un kheer de niveau supérieur facile à préparer.



En intégrant naturellement le DIA dans notre gamme de produits, nous avons montré aux gens que peu importe **la façon dont vous célébrez, le magasin de cuisine du Canada est là pour vous.**

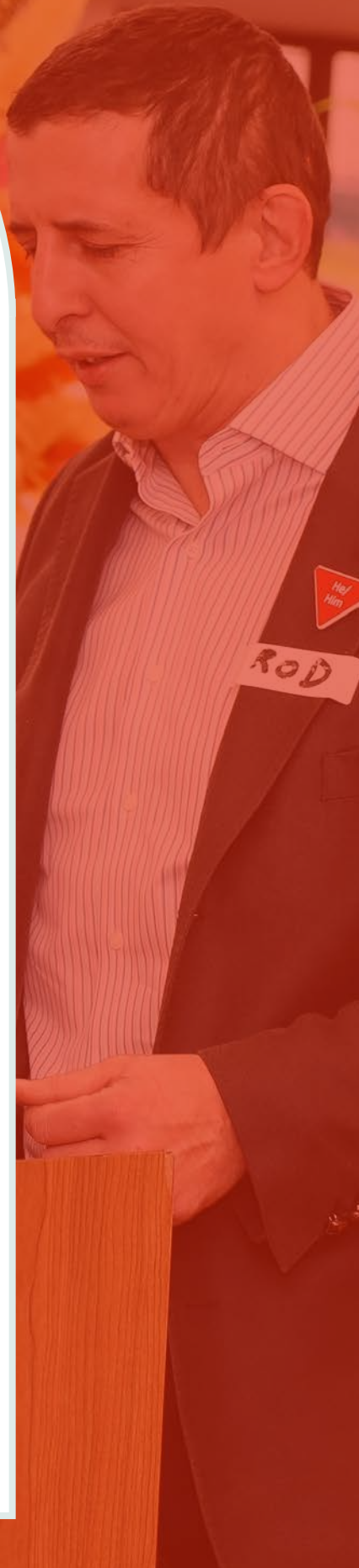
Level up your latkes

▼ Améliorez vos latkes.



Nous avons aussi adopté cette campagne pour avoir l'occasion d'interagir avec la clientèle qui ne parle pas anglais durant les **moments culturels** qui lui importent le plus. Cela a été démontré par une campagne dédiée qui a livré des messages créatifs uniques et spécifiques à la langue en hindi. À l'aide de l'analyse de données, nous avons suivi l'exposition et nous avons appris comment ces annonces influencent les visites de la clientèle dans les magasins Canadian Tire.

Tous ces progrès et apprentissages inspirent désormais de nouvelles façons de communiquer avec la clientèle.



POUR SUIVRE LES EFFORTS INTERNES POUR AVOIR UNE INCIDENCE POSITIVE SUR NOS COMMUNAUTÉS

Nous voulons créer un esprit d'appartenance au travail et au sein des communautés que nos collègues et notre clientèle considèrent comme chez eux.

C'est pourquoi nous mettons l'accent sur l'identification d'occasions formidables de partenariat avec des groupes communautaires, de démanteler les obstacles et de renforcer l'inclusion au-delà de la portée de notre propre organisation – et de faire de l'inclusion un incontournable pour une population encore plus grande.

Quelle forme prend la réussite?

Travailler en équipe avec Treat Accessibly pour servir et soutenir les personnes handicapées

Mouvement populaire, Treat Accessibly existe pour créer des expériences de chasse aux bonbons inclusives et accessibles, ainsi que des outils et des ressources pour les personnes handicapées et leur famille à l'Halloween. Nous étions fiers de commander le premier village d'Halloween de Treat Accessibly à Toronto. Ces expériences de chasse aux bonbons accessibles en bordure de route visent à encourager les communautés à rendre l'Halloween accessible pour tout le monde afin que tous les enfants de toutes habiletés puissent fêter une Halloween traditionnelle. En 2023 :

11 610 invités ont visité neuf villages d'Halloween accessibles grâce à la Société Canadian Tire

Aider les nouveaux arrivants au Canada à répondre à leurs besoins essentiels

À la Société Canadian Tire, la raison d'être de notre marque consiste à améliorer la vie au Canada. Grâce à des articles et à un soutien non financier, nous concrétisons cet objectif pour les nouveaux arrivants lorsqu'ils s'installent, acquièrent les nécessités pour s'épanouir ici et expérimentent tout ce que le Canada a à offrir. L'année dernière, avec Little Canada, nous avons organisé un événement sur le thème de l'Halloween spécialement pour les familles afghanes. Dans le cadre du programme des Artisans du changement communautaire, les membres du personnel se sont portés volontaires pour assister à la cérémonie de citoyenneté de Little Canada afin d'accueillir de nouveaux Canadiens dans la communauté. En 2023 :

36 nouveaux Canadiens ont célébré lors de la cérémonie de citoyenneté parrainée par la Société Canadian Tire

Partenariat avec le Saskatchewan Indian Institute of Technologies (SIIT) pour soutenir la croissance

Dirigé par les Premières Nations, l'Institut offre aux apprenants adultes une formation générale, professionnelle et technique, ainsi que des services et du soutien pour l'emploi et l'avancement professionnel. Et nous sommes heureux de jouer un rôle dans la mise en œuvre de ces programmes grâce à un soutien non financier pour les nouveaux travailleurs par l'intermédiaire de la communauté d'apprentissage et des centres de carrière SIIT, et plus encore.

Parrainage de l'espace de collaboration Canadian Tire

Favoriser l'entrepreneuriat et l'innovation autochtones à la base dans le cadre de PAWÂCIKÊWIKAMIK : Le Collectif de l'innovation, il s'agit du premier incubateur/accélérateur au sein d'un établissement d'enseignement postsecondaire autochtone accrédité au Canada. Cet espace dédié sur le campus de Saskatoon comprend également une œuvre d'art originale commandée par Audrey Armstrong de la Première Nation de Thunderchild.

▼ Letecia Rose prend la parole lors de l'événement KPMG de la Journée internationale de la femme

RÉALISER DES PROGRÈS EN CONTRIBUANT À UN DIALOGUE PLUS VASTE

Faire de l'inclusion un incontournable va au-delà de la Société Canadian Tire. Alors que nous nous efforçons d'améliorer la vie au Canada, nous nous engageons à promouvoir des conversations courageuses en dehors de notre organisation et à créer des partenariats avec d'autres organisations partageant nos valeurs. En donnant l'exemple et en encourageant les Canadiens à se joindre à nous, nous croyons pouvoir renforcer l'idée que l'inclusion est un incontournable.

Comment la Société favorise-t-elle le dialogue sur la DIA?

Alors que nous favorisons le changement, nous reconnaissons l'importance de partager nos apprentissages, nos idées et nos occasions avec nos collègues et leaders d'entreprise.

En 2023, les leaders de la Société ont participé aux conversations suivantes :

Comment élaborer des programmes de DEI motivants qui donnent des résultats d'affaires positifs Discussion en groupe

Letecia Rose, Vice-présidente, Diversité, inclusion et appartenance, s'est jointe aux leaders du marché dans cette analyse approfondie du retour sur investissement de la DIA. Les panélistes ont également abordé les défis courants auxquels les organisations font face pour utiliser efficacement les budgets de DIA, ainsi que les stratégies visant à mettre en place des programmes de DIA efficaces en matière de coûts qui donnent des résultats commerciaux positifs.

À QUELS AUTRES ENDROITS LETECIA A-T-ELLE FAIT AVANCER LE DIALOGUE SUR LA DIA EN 2023?

- ▶ **Conférence des directeurs généraux des magasins en 2023** : Une discussion sur la valeur de la DIA en milieu de travail et sur l'importance d'une stratégie concrète pour s'assurer que les membres du personnel et la clientèle se sentent vus, valorisés et connectés.
- ▶ **Sommet canadien annuel sur l'équité, la diversité et l'inclusion par WXN** : En compagnie d'autres femmes leaders, Letecia et les panélistes ont exploré le monde des GRE et partagé les pratiques gagnantes sur la création d'espaces sécuritaires pour les conversations inconfortables.
- ▶ **Événement de la Journée internationale de la femme de KPMG** : En reconnaissance de la Journée internationale de la femme, les principaux conférenciers ont discuté de l'importance d'adopter l'équité.

- ▶ **Sommet ESG des avocats canadiens :** Parallèlement aux autres panélistes, Letecia a contribué à la conversation sur l'importance de lutter contre la discrimination structurelle, d'améliorer la diversité à tous les niveaux d'une organisation et de stratégies pratiques pour atteindre les objectifs.
- ▶ **Conférence Catalyst Honours :** En ce qui concerne l'avenir, la discussion du groupe d'experts portait sur les façons dont nous pouvons aller au-delà de la diversité et vers l'équité raciale.
- ▶ **Institut de gestion des RH du Canada – Excellence inclusive :** Letecia et ses collègues panélistes se sont penchés sur la promotion de la diversité authentique, de l'équité et de l'inclusion au sein des organisations.
- ▶ **WXN présente « Triumphant Legends : The Journey to Whole Hearted Living » :** Accompagnée par d'autres femmes leaders, Letecia a contribué à la discussion autour du lâcher-prise de ce qui nous retient et de l'équilibre entre les parcours personnels et professionnels.

À la suite de l'exemple de Letecia, une liste grandissante de leaders de la Société ont consacré leur temps et leur expertise à poursuivre la conversation. En 2023, les leaders de la Société se sont présentés à maintes reprises pour discuter des raisons pour lesquelles l'inclusion est un incontournable. En rejoignant la conversation à tous les niveaux, nous maintenons notre élan, nous entretenons des partenariats et nous démontrons notre engagement à obtenir un sentiment d'appartenance pour tous.

Les leaders suivants de la Société ont contribué aux conversations sur la DIA en 2023 :

Espaces patrimoniaux : Une voie vers la réconciliation pour les discussions de groupe de l'entreprise

Abhishek Sarathy, vice-président associé, Diversité, inclusion et appartenance, s'est joint à d'autres panélistes pour explorer le cheminement de la réconciliation du point de vue de l'entreprise et a contribué à la façon dont la Société répond aux appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation du Canada.

À QUELS AUTRES ENDROITS ABHISHEK A-T-IL FAIT AVANCER LE DIALOGUE SUR LA DIA EN 2023?

- ▶ **Discussion du panel du Sommet sur l'inclusion du TRIEC :** Conversation mettant en vedette les employeurs qui ont participé au programme pilote d'avancement professionnel pour les professionnels immigrants (CAIP).

Discussion de groupe de Black in Canada

Racheal Awe, vice-présidente et chef du personnel, Bureau du chef de la direction, s'est jointe à cette discussion de grande envergure visant à sensibiliser les gens aux pratiques gagnantes visant à créer un milieu de travail où les gens peuvent exploiter leur plein potentiel.



▼ Abhishek Sarathy prend la parole lors de la table ronde Espaces Patrimoniaux: Une voie vers la réconciliation des entreprises

L'impact de l'évolution technologique sur les professionnels – Groupe de discussion virtuel de l'événement du Mois du patrimoine asiatique

Rex Lee, chef de l'information et de la technologie, s'est joint à ce groupe d'experts d'Ascend Canada pour discuter des répercussions de la technologie sur nous en tant que professionnels, du point de vue des leaders panasiatiques qui stimulent la transformation et l'innovation des affaires.

À QUELS AUTRES ENDROITS REX A-T-IL FAIT AVANCER LE DIALOGUE SUR LA DIA EN 2023?

- ▶ **Discussion de groupe sur le Mois du patrimoine asiatique de MLSE :** Une conversation inspirante entre les hauts dirigeants asiatiques.
- ▶ **Mois du patrimoine asiatique d'Amazon :** Briser le plafond de verre : Causerie avec des pionniers asiatiques.
- ▶ **Présentation de carrière de l'ACPI avec Rex Lee :** Événement interne de la Société Canadian Tire dans le cadre du Mois du patrimoine asiatique.
- ▶ **Bell - L'impact de l'évolution technologique des professionnels :** Discussion de groupe sur l'inclusion dans le secteur de la technologie.

Discussion de groupe sur le Mois mondial de l'autisme avec Auticon

Monika Callin, vice-présidente associée, Gestion financière des TI, gestion des actifs et de la configuration des services et ServiceNow, et Edwin Tam, directeur, Gestion des actifs et de la configuration des services, ont participé à cette discussion de style entrevue pour partager les apprentissages tirés du travail avec des collègues autistes.

Groupe de mentorat pour les femmes en STIM

Linda Siksna, vice-présidente principale, Opérations technologiques et plateformes, a partagé son expérience en science, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM), a répondu aux questions et participé à des conversations de mentorat d'étudiants et d'étudiantes au sujet de son cheminement de carrière.

Conférence de l'Ontario Society of Professional Engineers

Katy Kwong, vice-présidente associée, Technologie de la chaîne d'approvisionnement, s'est jointe à un groupe de discussion pour partager son expérience et ses idées sur un leadership inclusif efficace et sur l'importance de diriger avec les principes de DIA.



▼ Abhishek Sarathy prend la parole au Sommet de l'inclusion de TRIEC

LES RELATIONS SONT IMPORTANTES



À la Société Canadian Tire, nous assumons personnellement la responsabilité de faire de la diversité, de l'inclusion et de l'appartenance une priorité dans tout ce que nous faisons. Parmi les nombreuses équipes responsables du changement dans l'ensemble de l'organisation, les équipes énumérées ci-dessous ont joué un rôle déterminant dans la création de cet aperçu annuel.

Communications

Jenna Anderson
CHEF, COMMUNICATIONS INTERNES

Cristina Cattana
CONSEILLÈRE, COMMUNICATIONS AVEC LES EMPLOYÉS

Meiline Chow
CHEF, SERVICE DE TRADUCTION

Meghann Cox
CHEF, COMMUNICATIONS EXTERNES

Michelle Ghandour
VICE-PRÉSIDENTE ASSOCIÉE, COMMUNICATIONS AVEC LES EMPLOYÉS

Damilola Onime
CONSEILLÈRE, COMMUNICATIONS INTERNES

Jessica Sims
VICE-PRÉSIDENTE ASSOCIÉE, COMMUNICATIONS DE LA SOCIÉTÉ

Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)

Lindsay Colley
VICE-PRÉSIDENTE ASSOCIÉE, STRATÉGIE ET INTÉGRATION ESG

Julian Harmsen
CHEF, STRATÉGIE ESG ET INTÉGRATION OPÉRATIONNELLE

Audit interne

Rebecca Bridel
GESTIONNAIRE DE PORTEFEUILLE D'AUDIT

Relations avec les investisseurs

Karen Keyes
DIRECTRICE DES RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS

Tom Tran
VICE-PRÉSIDENT ASSOCIÉ, RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS

Embauche de candidats de talent

Claire Armstrong
CONSEILLÈRE PRINCIPALE, CONCEPTION DE L'EMBAUCHE DE CANDIDATS DE TALENT

Emily Dias
DIRECTRICE, CONCEPTION DE L'EMBAUCHE DE CANDIDATS DE TALENT

Meaghan O'Brien
CHEF, MARQUE DE L'EMPLOYEUR

Juridique

Daniel Hunter
CONSEILLER JURIDIQUE IV

Paras Patel
CHEF, SERVICES JURIDIQUES ET CONSEILS ESG

Jordan Schwartz
VICE-PRÉSIDENT ASSOCIÉ, CONSEILLER JURIDIQUE ET SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ADJOINT

Ressources humaines (RH)

Jessica Armstrong
VICE-PRÉSIDENTE, PARTENAIRE COMMERCIAL DES RESSOURCES HUMAINES

Sabrina Caruso
VICE-PRÉSIDENTE, TRANSFORMATION DES RESSOURCES HUMAINES

Christopher Gray
VICE-PRÉSIDENT, CULTURE ET AMÉNAGEMENT ORGANISATIONNEL

Bob Hakeem
VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR ET CHEF DES RESSOURCES HUMAINES

Ryan Thompson
VICE-PRÉSIDENT, SYSTÈMES DES RESSOURCES HUMAINES ET EXPLOITATION

Conseil exécutif en matière de facteurs ESG

Jim Christie
VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR

Gregory Craig
VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR ET CHEF DES FINANCES

Lisa Damiani
VICE-PRÉSIDENTE DIRECTRICE ET CHEF DU CONTENTIEUX

Paul Draffin
CHEF DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Bob Hakeem
VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR ET CHEF DES RESSOURCES HUMAINES

Greg Hicks
PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Karen Keyes
DIRECTRICE DES RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS

Jane Nakamachi
VICE-PRÉSIDENTE PRINCIPALE, ARCHITECTURE COMMERCIALE

Susan O'Brien
VICE-PRÉSIDENTE DIRECTRICE ET CHEF DE LA MARQUE ET DE LA CLIENTÈLE

Eva Salem
VICE-PRÉSIDENTE PRINCIPALE, MARKETING ET MARQUE

Dan Tinkler
VICE-PRÉSIDENT PRINCIPAL, FINANCES ET CHEF DE LA GESTION DES RISQUE

Groupes de ressources pour les membres du personnel

Jessica Barrett
CHEF, PLANIFICATION DE L'AMÉNAGEMENT, ARTICLES SAISONNIERS, ARTICLES AUTOMOBILES ET VISUELS, ET COPRÉSIDENTE DES FAMILLES CHEZ CANADIAN TIRE

James Clark
CHEF DES ACTIVITÉS DE CATÉGORIE, ÉLECTROMÉNAGERS DE CUISINE ET PRÉSIDENT DE PRISM

Veronica Escutia
CHEF, PRODUCTION CRÉATIVE MULTIMÉDIA ET COPRÉSIDENTE DU RÉSEAU DES EMPLOYÉS HISPANIQUES ET LATINX CHEZ CANADIAN TIRE

Sheri Fletcher
VICE-PRÉSIDENTE ASSOCIÉE, MARCHANDISE DE PARTY CITY ET COPRÉSIDENTE DU RÉSEAU DE LEADERSHIP DES FEMMES

Brenda Heatley
CHEF, STRATÉGIE ET INTÉGRATION ESG, ET PRÉSIDENTE DE LA SANTÉ MENTALE COMPTE À LA SOCIÉTÉ CANADIAN TIRE

Keia Johansson
CHEF, EXPÉRIENCE EN MAGASIN ET COPRÉSIDENTE DE HABILE-TÉ

Slavica Kacarevic
VICE-PRÉSIDENTE, ARTICLES SAISONNIERS ET DE JARDINAGE ET COPRÉSIDENTE DU RÉSEAU DE LEADERSHIP DES FEMMES

Nanette Kita
SPÉCIALISTE DU CONTENU FRANÇAIS ET COPRÉSIDENTE DU RÉSEAU DES EMPLOYÉS NOIRS

Tanya MacIntosh
DIRECTRICE, SOLUTIONS DE COMPTES CLÉS ET COPRÉSIDENTE DU RÉSEAU DES EMPLOYÉS AUTOCHTONES

Lesley McCabe
VICE-PRÉSIDENTE ASSOCIÉE, ACTIVATION DES CAPACITÉS ET COPRÉSIDENTE DES FAMILLES CHEZ CANADIAN TIRE

Yvonne Ng
CHEF DES ACTIVITÉS DE CATÉGORIE ET COPRÉSIDENTE DU RÉSEAU ASIATIQUE CANADIEN DES ÎLES DU PACIFIQUE

Kristen Ngai
ANALYSTE FINANCIÈRE PRINCIPALE ET COPRÉSIDENTE DU RÉSEAU ASIATIQUE CANADIEN DES ÎLES DU PACIFIQUE

Lindsey Robertson
CHEF DE PRODUIT ET PRÉSIDENTE DU RÉSEAU DES EMPLOYÉS AUTOCHTONES

▼ Les employés participent à un événement organisé par Familles @ Canadian Tire et EN-ABLE



Tamara Sakota
**VICE-PRÉSIDENTE, AU JEU ET
COPRÉSIDENTE DU RÉSEAU DE
LEADERSHIP DES FEMMES**

Cory Silva
**CHEF DE LA PLANIFICATION DE
CATÉGORIE ET COPRÉSIDENT DE
« LA SANTÉ MENTALE COMPTE À
LA SOCIÉTÉ CANADIAN TIRE »**

Nurin Thawer
**VICE-PRÉSIDENTE ASSOCIÉE,
STRATÉGIE ET INTÉGRATION, ET
PRÉSIDENTE DES ASIATIQUES
DU SUD CHEZ CANADIAN TIRE**

Jon Turco
**CHEF ADJOINT, PRODUITS DE
FIDÉLISATION ET PRÉSIDENT DE
HABILE-TÉ**

Angela Urbano
**CHEF, CONCEPTION DU
MATÉRIEL DE PLV ET
COPRÉSIDENTE DU RÉSEAU DE
LEADERSHIP DES FEMMES**

Veronica Velazquez
**RESPONSABLE DES PRODUITS,
EXPÉRIENCE DE L'EXÉCUTION
DES COMMANDES EN LIGNE EN
MAGASIN ET COPRÉSIDENTE
DU RÉSEAU DES EMPLOYÉS
HISPANIKES ET LATINX CHEZ
CANADIAN TIRE**

Francis Williams
**CONSEILLER PRINCIPAL EN
FORMATION ET PRÉSIDENT DU
RÉSEAU DES EMPLOYÉS NOIRS**

**Diversité, Inclusion et
Appartenance (DIA)**

Cassie Anton
**GESTIONNAIRE, CONCEPTION
D'APPRENTISSAGE EN DIA**

Maryam Chaudhary
**ÉTUDIANTE, SPÉCIALISTE EN
DIA**

Adriana Ferrari
**ÉTUDIANTE, SPÉCIALISTE EN
DIA**

Debora Jesus
**ÉTUDIANTE, SPÉCIALISTE EN
DIA**

Thao Kennedy
**GESTIONNAIRE, ENGAGEMENT
DES EMPLOYÉS EN DIA**

Maricruz Rodriguez
**CONSULTANT PRINCIPAL,
EXPÉRIENCE D'APPRENTISSAGE
EN DIA**

Letecia Rose
**VICE-PRÉSIDENT, DIVERSITÉ,
INCLUSION ET APPARTENANCE**

Abhishek Sarathy
**VICE-PRÉSIDENT ASSOCIÉ,
STRATÉGIE ET INTÉGRATION EN
DIA**





▼ Les employés assistent à un événement organisé par SAATT

AUJOURD'HUI ET DEMAIN : L'INCLUSION EST UN INCONTOURNABLE

Officialiser notre stratégie relative à la DIA. Créer des cadres de réussite. Redoubler notre engagement envers la gouvernance grâce aux mesures et à la production de rapports. Partir avec l'intention de renforcer l'idée que l'inclusion est incontournable stratégiquement, tactiquement et opérationnellement. Chacun de ces jalons nous a fait progresser dans notre cheminement vers l'appartenance au cours des trois dernières années. Tout cela a été rendu possible par notre personnel..

À la Société Canadian Tire, les membres de notre équipe se consacrent à favoriser un milieu de travail plus inclusif. De plus, ils ont adopté et se sont approprié cette mission. Des initiatives remarquables menées par le personnel améliorent notre compréhension de la diversité, augmentent la représentation au sein des équipes et créent un sentiment d'appartenance plus fort pour tout le monde. Nos membres du personnel façonnent notre culture interne, ce qui a une incidence positive sur les résultats d'affaires et crée un monde plus inclusif pour les collègues, la clientèle et les communautés. Nous sommes extrêmement reconnaissants pour tous les efforts, toutes les idées et toutes les actions.

Maintenant, allons de l'avant ensemble.

En 2024, nous demeurons constants dans nos efforts visant à amplifier la DIA sur le marché extérieur. Cet engagement implique de prioriser la diversité et l'inclusion par l'intermédiaire de nos interactions avec les clients afin d'adapter les solutions aux attentes et aux besoins divers. En engageant des conversations constructives avec nos clients, nous rechercherons activement des points de vue différents, nous valoriserons les expériences individuelles et nous intégrerons davantage de rétroaction dans nos décisions et notre stratégie. Nous croyons que ces précieuses informations nous aideront à améliorer nos articles et services afin de mieux répondre aux besoins de ceux et celles que nous servons.

Notre personnel et nos alliés, tout comme vous, jouent un rôle essentiel dans cette importante évolution vers une plus grande diversité et une plus grande inclusion. Nous vous remercions pour votre dévouement continu envers ce cheminement! Avançons avec un enthousiasme revigoré pour nous lancer dans un prochain chapitre passionnant de diversité et d'inclusion axées sur le client.



AMÉLIORONS LA VIE AU CANADA EN INSISTANT SUR LE FAIT QUE L'INCLUSION EST UN INCONTOURNABLE.



*L'inclusion est un incontournable, Société Canadian Tire, 2023. L'aperçu annuel sur la diversité, l'inclusion et l'appartenance contient des noms commerciaux, des marques de commerce et des marques de service de la Société Canadian Tire et d'autres organisations qui appartiennent tous à leurs propriétaires respectifs. Uniquement pour des raisons de commodité, les noms commerciaux, les marques de commerce et les marques de service mentionnés aux présentes apparaissent sans le symbole MD ou MC. Le présent rapport est axé sur les activités et les résultats de la Société Canadian Tire et de toutes les entités au cours de l'année fiscale 2023 (du 1er janvier au 30 décembre). Sauf indication contraire, les renseignements contenus dans ce rapport doivent être interprétés comme s'appliquant à cette période. Lorsque cela était pertinent et approprié, nous avons également inclus des histoires et des réalisations de la Fondation Bon départ, des marchands, des franchisés et des agents de Canadian Tire.



LEARN MORE ABOUT OUR DIB EFFORTS