

LA SOCIÉTÉ CANADIAN TIRE
DIVERSITÉ, INCLUSION ET APPARTENANCE
SURVOL DE L'ANNÉE 2025

**Chez nous,
vous êtes
plus que les
*bienvenus.***



IL Y A UNE PLACE POUR
VOUS CHEZ NOUS.

TABLE DES *matières*



03 Reconnaissance des peuples et des terres

04 Définitions

05 Messages d'ouverture

07 Chez nous, vous êtes plus que les bienvenus

08 Nos progrès et notre élan

09 Faits saillants de 2025

11 Un endroit où grandir

15 Un endroit où bâtir ensemble

24 Un endroit où il y a une meilleure expérience

29 Un endroit où favoriser le changement

33 Diffuser l'information

34 Regard vers l'avenir



IL Y A UNE PLACE POUR
VOUS CHEZ NOUS.



reconnaissance DES PEUPLES ET DES TERRES

À la Société Canadian Tire, « Nous sommes là pour améliorer la vie au Canada ». Reconnaître et honorer les gardiens traditionnels des terres et des eaux où nous vivons est un élément essentiel de cet engagement.

L'emplacement de notre siège social, situé dans une ville aujourd'hui appelée Toronto, est couvert par le Traité 13, signé avec les Mississaugas de Credit, et les Traités Williams, signés avec plusieurs bandes Mississauga et Chippewa. Cet endroit est situé sur le territoire traditionnel des nations des Anichinabés, des Hurons-Wendats et des Haudenosaunee. 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 environ 15 000 ans. Aujourd'hui, ils 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.

Chez Canadian Tire, nous sommes reconnaissants d'exploiter ces terres et eaux, qui nous fournissent l'espace et les moyens de créer des environnements accueillants et d'ajouter de la valeur à la vie des gens d'ici. Cette gratitude renforce notre engagement envers la réconciliation continue, en favorisant la sensibilisation, l'éducation et le soutien communautaire alors que nous avançons ensemble.



Notre parcours vers la réconciliation a été façonné par les conseils et le partenariat des dirigeants autochtones de partout sur l'Île de la Tortue. Nous leur sommes profondément reconnaissants de leurs connaissances, de leur sagesse et de leur collaboration. Nous sommes fiers de travailler avec de nombreux aînés et des organisations autochtones, y compris le Groupe des Premiers Peuples, le Fonds Gord Downie & Chanie Wenjack et Rise Consulting. Ensemble, nous nous efforçons d'établir et de maintenir des relations fondées sur le respect, la dignité, la confiance et la coopération.

En 2025, le soutien de la Société Canadian Tire à la vérité et à la réconciliation s'est concrétisé grâce à la collaboration et à des initiatives clés, notamment notre soutien pour l'Orange Jersey Project, nos occasions d'apprentissage virtuel et de réflexion pour tous les employés, renforçant notre engagement envers Oshki Wupoowane | Le Fonds des couvertures.



IL Y A UNE PLACE POUR
VOUS CHEZ NOUS.



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.

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, d'opinions et d'idées.

► ÉQUITÉ

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

► APPARTENANCE

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

En plus des termes décrits précédemment, nous avons utilisé la définition suivante pour les employés, les clients et les communautés soutenus par notre travail :

PERSONNES CONFRONTÉES À DES OBSTACLES SYSTÉMIQUES

Les personnes qui rencontrent des obstacles à l'égalité d'accès, d'opportunités et de ressources en raison de désavantages ou de discrimination causés par des politiques et des pratiques systémiques. Voici des exemples de discrimination ou de désavantages auxquels ces populations sont confrontées : barrières comportementales, historiques, sociales et environnementales basées notamment sur des caractéristiques telles que, mais sans s'y limiter, le genre, l'âge, l'origine ethnique, les limitations fonctionnelles, l'identité de genre, l'expression de genre, la race, l'orientation sexuelle et les croyances. Étant donné la nature interconnectée des identités sociales, comme l'ethnie, la classe sociale et le genre, certaines personnes peuvent rencontrer des systèmes de discrimination ou de désavantage qui s'imbriquent et qui sont interdépendants.

PROTECTION PSYCHOLOGIQUE

Un climat où les travailleurs se sentent capables de se mettre en jeu, de poser des questions, de demander une rétroaction, de signaler des erreurs et des problèmes ou de proposer une nouvelle idée sans craindre de conséquences négatives pour eux-mêmes, leur travail ou leur carrière.



portée

Lorsque nous parlons des employés de la Société Canadian Tire dans ce rapport, nous faisons référence à ceux qui travaillent pour la Société Canadian Tire et pour toutes les entités qu'elle contrôle, y compris les magasins détenus par la Société, la Banque Canadian Tire (BCT) et la fiducie de placement CT REIT. Les employés des marchands associés, des franchisés et des mandataires de Canadian Tire ne sont pas inclus dans cette définition.



MESSAGES *d'ouverture*

Après cinq ans de notre parcours en matière de la diversité, l'inclusion et l'appartenance (DIA), il est devenu de plus en plus clair qu'une culture d'appartenance est un avantage concurrentiel.

Le rapport de cette année explique comment nous avons continué d'apprendre et de grandir ensemble. Nous avons continué à mesurer nos progrès et à recueillir des commentaires sur les lacunes à combler, notamment en lançant un tout premier groupe de discussion d'employés pour accroître la sécurité psychologique dans nos milieux de travail et un nouveau groupe de discussion avec les clients pour aider à améliorer l'accessibilité à certains de nos produits.

Alors que nous travaillons ensemble en 2026 pour bâtir une Société Canadian Tire plus forte et plus résiliente, nous restons fidèles à notre valeur fondamentale selon laquelle l'inclusion est un incontournable. Nous savons que lorsque chaque employé se sent vraiment bienvenu et inclus, cela leur donne la confiance de s'exprimer et de partager leurs meilleures idées. Cela favorise des perspectives nouvelles, stimule l'innovation et contribue à une culture de haut rendement.

La dernière année a apporté des changements importants et de l'incertitude. Nous savons que cela n'a pas été facile. La DIA n'est pas distincte de cette réalité; en fait, elle est au cœur de celle-ci. En période d'incertitude, les efforts en matière de DIA aident à établir et à maintenir la confiance des employés, des clients et des communautés, à montrer à quel point nous nous soucions les uns des autres et à soutenir notre progrès pendant les périodes difficiles.

Je tiens à conclure en exprimant ma sincère gratitude pour l'engagement, la franchise et l'engagement continu des membres de notre équipe, même pendant une année où notre énergie collective était déployée. Nous nous engageons à bâtir une culture où vous vous sentez valorisé, soutenu et capable de croître. Alors que nous travaillons ensemble pour améliorer la vie au Canada pour tous, nous apprécions profondément votre passion, votre énergie et votre confiance en nous.

Alors que nous travaillons ensemble pour améliorer la vie au Canada pour tous, nous apprécions profondément votre passion, votre énergie et votre confiance en nous.



Bob Hakeem

Vice-président
principal
et chef des
Ressources
humaines



MESSAGES *d'ouverture*

Notre parcours en matière de DIA s'ouvre vers un nouvel horizon.

Lorsque nous avons commencé ce travail, il y a cinq ans, la première étape de notre parcours consistait à construire les fondements culturels et les infrastructures qui nous permettraient de faire de l'inclusion un élément central de tout ce que nous faisons. Cela a été essentiel pour rendre le parcours durable.

Maintenant, après avoir bâti une fondation solide, nous mettons à l'échelle et nous ciblons nos efforts.

Voici comment nous travaillons pour favoriser l'inclusion et l'appartenance :

À l'interne, nous mettons à l'échelle les systèmes et les structures qui favorisent l'inclusion à l'échelle de l'entreprise. Cela comprend notamment le renforcement de nos réseaux d'inclusion des employés et des comités en matière de DIA des unités commerciales avec le financement et le soutien dont ils ont besoin pour élargir leur portée, approfondir leur engagement et mettre en œuvre des programmes qui reflètent la diversité de notre personnel. Nous améliorons également notre collecte de données afin de mieux comprendre les expériences des employés à l'échelle des secteurs et de mettre davantage l'accent sur l'engagement des cadres intermédiaires pour nous assurer que le leadership inclusif est intégré à tous les niveaux.

Parallèlement à ce travail, nous continuons de faire progresser les initiatives de changement systémique, comme la réconciliation, l'équité entre les genres et l'inclusion en matière de race, afin de bâtir des fondations à long terme pour un milieu de travail plus équitable. Les cours et les autres occasions de formation permettent aux gestionnaires et aux employés d'acquérir les compétences sur l'inclusion dont ils ont besoin pour soutenir ce progrès.

Ensemble, ces efforts ont permis d'intégrer davantage l'inclusion dans notre façon de faire des affaires et de collaborer, en veillant à ce que chacun se sente à l'aise de s'exprimer, de partager ses points de vue uniques et de nous aider à réussir en tant qu'équipe.

À l'externe, nous approfondissons nos partenariats et en lançons de nouveaux avec des organisations qui nous aident à supprimer les obstacles systémiques à l'inclusion et à apporter des changements positifs partout au pays. La raison d'être de notre marque, « Nous sommes là pour améliorer la vie au Canada », va au-delà des mots : nous voulons que les clients, les employés et les membres de la communauté de tous les milieux se sentent représentés, célébrés, pleinement accueillis et capables de réussir.

Notre équipe a été profondément émue de voir les employés devenir des participants enthousiastes dans ce parcours. Nous ne pourrions pas accomplir ce travail sans un réseau d'agents de changement dévoués à l'échelle de la Société Canadian Tire; votre créativité et votre soutien sans faille envers notre stratégie en matière de DIA suscitent des changements au sein de l'organisation, ainsi que pour nos clients et nos communautés.

Nous avons hâte de poursuivre notre partenariat avec nos employés au cours de l'année à venir.



Abhishek Sarathy

Vice-président associé, Diversité, inclusion et appartenance, et marque d'employeur



Chez nous, vous êtes plus que les *bienvenus*



Peu importe la langue dans laquelle vous le dites, « bienvenue » est l'un des mots les plus canadiens que nous avons. Il est **chaleureux, humain et indéniablement le nôtre.**

bienvenue 欢迎
welcome ਸਵਾਗਤ ਹੈ
bienvenida

À la Société Canadian Tire, la bienvenue est bien plus qu'un accueil.

Il s'agit d'un engagement délibéré et à long terme envers une culture qui fait en sorte que chaque employé et chaque client sentent qu'ils ont leur place. C'est quelque chose que nous bâtissons ensemble, qui ressort de nos actions, de nos décisions et de la façon dont nous nous présentons les uns pour les autres.

Il s'agit de la poursuite et du renforcement de notre promesse envers les employés :



**IL Y A UNE PLACE POUR
VOUS CHEZ NOUS.**

Ce rapport est une tradition annuelle qui nous tient responsables envers nos employés et partage notre culture d'appartenance avec des talents potentiels. Dans les pages qui suivent, nous avons documenté les progrès que nous avons réalisés en 2025 vers la création d'un milieu de travail dans lequel nos employés sont fiers de grandir et qui reflète les communautés que nous desservons et le pays où nous vivons. Nous avons également mis en valeur les employés passionnés qui ouvrent des portes, créent des possibilités et font progresser notre entreprise.

Nos huit priorités en matière de DIA dans le cadre de notre stratégie Vrai Nord, explorées en détail à la page 9, guideront nos efforts au cours des années à venir alors que nous poursuivons notre travail pour accroître l'inclusion au sein de la Société Canadian Tire et collaborer avec des organisations externes pour promouvoir l'équité, la réconciliation et des actions significatives dans les communautés que nous servons. Nous continuerons également de solliciter les commentaires de nos employés et de nos clients afin de déterminer les points à améliorer.

Grâce à ce travail, **l'accueil peut devenir un catalyseur du changement**, non seulement au sein de notre organisation, mais aussi à l'échelle du pays.

NOUS PASSONS DE PILIERS POUR DEVENIR L'ENDROIT

Nous changeons notre façon de raconter notre histoire de DIA. Au cours des cinq dernières années, nous avons travaillé à intégrer la DIA à nos équipes, à nos opérations, à nos expériences client et à nos partenariats communautaires, plutôt que de procéder par l'entremise d'une série d'initiatives autonomes.

Nous avons remanié le rapport de cette année pour refléter la façon dont la DIA et le changement systémique sont véhiculés et ressentis à travers l'organisation et au-delà. Nous espérons que ce changement rendra le travail plus tangible et aidera les employés à voir comment leurs actions individuelles contribuent à notre progrès collectif.

Ce document est divisé en quatre chapitres, ou endroits :

1

Un endroit où grandir :

Comment nous encourageons nos employés à acquérir des compétences qui leur permettront de devenir des collègues et des leaders inclusifs et empathiques

2

Un endroit que nous bâtissons ensemble:

Les réseaux d'employés de la Société Canadian Tire qui nous aident à mettre en œuvre notre stratégie en matière de DIA à l'échelle de l'organisation

3

Un endroit où il y a une meilleure expérience:

Comment nous faisons de l'inclusion un élément central de l'expérience client

4

Un endroit où favoriser le changement:

Nos partenariats avec des alliés et des organisations externes qui nous aident à mesurer notre impact



NOS PROGRÈS ET NOTRE *élan*



Notre vision est d'être une organisation où chaque membre de l'équipe a le sentiment d'appartenir à sa place et où la diversité, l'inclusion et l'équité sont au cœur de tout ce que nous faisons.

Depuis 2021, nous avons établi une fondation solide et durable pour cultiver l'appartenance à la Société Canadian Tire. Notre plan officiel en matière de DIA nous permet d'atteindre des objectifs mesurables, et notre infrastructure culturelle composée de comités sur la DIA et de réseaux d'inclusion des employés aide à ce que l'inclusion soit ressentie dans tous les secteurs de l'organisation. La DIA apporte notre raison d'être de notre marque, « Nous sommes ici pour améliorer la vie au Canada » en favorisant une culture de haut rendement et en favorisant des expériences client inclusives.

En 2025, nous avons fait appel à Anima Leadership, des experts en formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion et des services-conseils, pour évaluer la maturité de notre organisation en matière de DIA. L'équipe Anima a organisé des groupes de discussion avec des employés, a interviewé les dirigeants des ressources humaines et a passé en revue la documentation sur l'expérience des employés. Leurs conclusions façonnent notre stratégie DIB 2.0, ou ce que nous appelons nos priorités en matière de DIA dans le cadre de notre stratégie Vrai Nord.

Voici les victoires clés identifiées par Anima de 2021 à 2025, la première phase de ce parcours :

Engagement solide et visible de l'entreprise envers la DIA, qui se reflète dans notre stratégie d'entreprise et l'expérience vécue par les employés.

Le soutien de la direction envers nos réseaux d'inclusion des employés et la DIA est reconnu et apprécié par les employés.

Un marketing représentatif, des textes de marque inclusifs et des investissements dans le sport féminin contribuent à créer une expérience client plus inclusive et à renforcer la fierté des employés envers la Société Canadian Tire.

Soutien soutenu de la direction pour les initiatives en matière de DIA démontrant aux employés que l'inclusion est une valeur fondamentale et non une priorité à court terme.

Séances d'écoute des employés sur une base régulière et données sur l'engagement, rapports transparents sur l'environnement, les réseaux sociaux, la gouvernance et la DIA.

Notre cadre de gestion du rendement établi met l'accent sur le leadership fondé sur les valeurs et la rétroaction continue.



Ces forces font de la Société Canadian Tire une entreprise avec une intention crédible, une infrastructure digne de confiance et une base solide pour renforcer l'équité et l'appartenance à l'échelle de l'entreprise.



faits saillants DE 2025

Partenariat avec le Centre de toxicomanie et de santé mentale

pour des séances
d'écoute en matière de
sécurité psychologique
avec les employés.



La Banque Canadian Tire a
consulté les clients ayant
des limitations visibles ou
invisibles au sujet de leurs
attentes en ce qui concerne
l'accessibilité de nos produits
et services.

5 000 clients

ont répondu à notre
deuxième sondage
annuel sur le sentiment
d'appartenance des
clients, ce qui a généré des
renseignements utiles sur
les initiatives de la Société
en matière de la DIA.

des centaines D'EMPLOYÉS ONT PARTICIPÉ

à des
événements organisés par
les réseaux d'inclusion des
employés et l'équipe DIA
tout au long de l'année.

Nous sommes devenus un partisan de
l'initiative Accélérateur de haute performance
féminin de Tennis Canada dans le cadre de
notre initiative de plusieurs millions de dollars
pour le sport féminin, afin de consacrer
50 pour cent de nos fonds de commandite
aux sports féminins d'ici 2026.



Nouvelles ressources d'apprentissage

pour les employés et
les gestionnaires sur
des sujets comme
les relations avec les
autochtones et
les pratiques de
leadership inclusives.



Nous avons investi
dans nos comités sur
la DIA au centre de
distribution pour les
aider à **amplifier**
leur impact.



Journée nationale
de la vérité et de la
réconciliation

À LAQUELLE PLUS DE 1 000+ employés ONT ASSISTÉ.

Nous avons organisé des cercles de partage

avec les employés
pour recueillir leurs
commentaires sur ce
que nous pouvons
faire pour faire
progresser une
réconciliation engagée.



DON ANNUEL GARANTI DE 1 millions de dollars

au Fonds des couvertures
de la Fondation Gord
Downie et Chanie Wenjack
dans le cadre d'un
partenariat élargi.

De nombreuses innovations en matière d'articles dans l'ensemble de nos enseignes, y compris la première phase de pratiques de tailles inclusives chez Mark's / L'Équipeur, de nouveaux articles de hockey conçus spécialement pour les femmes et de l'équipement de kayak accessible.



Nous sommes fiers d'avoir été reconnus pour ces efforts au cours de la dernière année :

► RECONNAISSANCE

Diversité et emploi : les meilleures entreprises du Canada en 2025

Canadian Tire a été choisie
en reconnaissance de ses
réalisations exceptionnelles
en matière de diversité et
d'inclusion en milieu de travail.



► HONNEURS

Honorée dans le rapport 2025 Women Lead Here du Globe and Mail

La fiducie de placement CT REIT
a été reconnue dans le cadre de
l'indice de référence annuel pour
avoir fait une différence en matière
de diversité des genres dans les
postes de direction.





NOS PROGRÈS ET NOTRE *élan* SE POURSUIVENT

En 2025, la Société Canadian Tire a lancé Vrai Nord, une stratégie de croissance transformative sur quatre ans qui place les clients au cœur de nos activités et favorise des méthodes de travail plus intégrées et agiles. Alors que la Société continue d'évoluer dans sa façon de servir les clients et de collaborer, la diversité, l'inclusion et l'appartenance demeurent des catalyseurs de cette transformation. Pour soutenir Vrai Nord, nous avons actualisé notre approche en introduisant huit priorités en matière de DIA qui guident nos progrès et notre élan tout au long de l'année à venir.

FAIRE BOUGER LE CADRAN SUR L'ÉQUITÉ DES GENRES

Nous poursuivons notre stratégie en matière d'équité entre les genres, qui fait partie de notre plan de personnel diversifié, afin d'améliorer la représentation, la promotion et la rétention des employées féminines.

NORMALISER LES PRATIQUES INCLUSIVES EN MATIÈRE D'EMBAUCHE, DE SÉLECTION ET D'AVANCEMENT

Nous élaborons des processus cohérents pour le recrutement inclusif.

AMÉLIORER LES RÉSEAUX D'INCLUSION DES EMPLOYÉS ET LES COMITÉS SUR LA DIA

Nos réseaux et nos comités sont essentiels pour favoriser un sentiment de connexion, de culture et de communauté au sein de la Société Canadian Tire. Nous continuerons de les soutenir avec des outils, du financement et d'autres ressources afin qu'ils puissent soutenir notre stratégie en matière de DIA.

APPROFONDIR LA COLLECTE DE DONNÉES SUR LES DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES DES EMPLOYÉS

Ce qui est mesuré est géré. Nous recueillons des données démographiques sur les employés et les candidats à un poste afin de mieux comprendre les obstacles systémiques que nous devons surmonter et améliorer la représentation et l'avancement professionnel des groupes sous-représentés.

PERMETTRE AUX GESTIONNAIRES INTERMÉDIAIRES DE DEVENIR DES FACTEURS D'APPARTENANCE

Nous considérons les gestionnaires intermédiaires comme de puissants agents de changement. Nous leur fournissons une formation qui favorise une compréhension commune de leurs responsabilités et nous établissons des cadres qui les tiennent responsables des attentes communes.

PARTICIPER À UNE RÉCONCILIATION ENGAGÉE

Dans le cadre de notre engagement continu envers la réconciliation avec les peuples autochtones, nous travaillons à atteindre le niveau bronze dans le cadre du programme d'accréditation du partenariat en relations avec les autochtones offert par le Conseil canadien pour les entreprise autochtones. Le programme vérifie les initiatives et les résultats d'une entreprise dans les domaines de rendement en matière de leadership, de l'emploi, du développement des affaires et des relations communautaires.

OUTILLER LES EMPLOYÉS POUR LEUR PERMETTRE D'OFFRIR DES EXPÉRIENCES CLIENT INCLUSIVES À GRANDE ÉCHELLE

Nous continuerons de solliciter les commentaires des clients sur leur expérience d'appartenance à la Société Canadian Tire. Nous collaborerons également avec nos employés en contact direct avec les clients dans nos magasins pour nous assurer qu'ils adoptent une optique d'équité dans leurs interactions avec les clients. Ces deux mesures contribueront à renforcer le sentiment de fidélité et la confiance de nos clients envers la marque.

RENFORCER L'INCLUSION EN MATIÈRE DE RACE

Nous adoptons un point de vue intersectionnel à notre programme, afin d'éliminer les obstacles pour les employés racialisés et d'aider à nous assurer que toutes les identités font l'expérience de l'appartenance ici.



1

UN ENDROIT OÙ *grandir*



UN ENDROIT OÙ *grandir*

Une culture accueillante crée les conditions optimales pour que tous les membres de notre équipe se perfectionnent, contribuent et réussissent. Nous avons déployé une série d'occasions d'apprentissage et de programmes personnalisés qui aident nos employés à acquérir des compétences inclusives, à renforcer leurs capacités de leadership et à évoluer en toute confiance. Nous considérons ces programmes et modules comme une réalisation de notre promesse envers les employés : Il y a une place pour vous chez nous. Et lorsque tout le monde est motivé à se perfectionner, cela favorise la confiance et l'engagement entre les collègues, ce qui favorise une culture de haut rendement.

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE DIA LEVEL-UP, ALIMENTÉ PAR

[fe·mi·nuity]

Maintenant offert pour la troisième année, ce cours d'introduction aide les employés à comprendre les concepts et les pratiques fondamentaux de la DIA et à les appliquer dans le cadre de leurs fonctions au sein de la Société Canadian Tire.

Cette année, les participants ont suivi sept mini-modules qui : les aident à reconnaître les préjugés au travail et comment y remédier lorsqu'ils les voient; améliorent leur compréhension de leur propre identité et des systèmes de privilège et de pouvoir et de pouvoir et de leur propre identité et de celle des autres; démontrent comment présenter des excuses significatives; et renforcent leur confiance en tant que leaders inclusifs.

PLUS DE **30+** COMITÉS D'UNITÉS COMMERCIALES DE LA SOCIÉTÉ CANADIAN TIRE



déploient des programmes de formation individuels et de groupe Level-UP pour leurs équipes.

FORMATION DES EMPLOYÉS DE LA VENTE AU DÉTAIL

Nous avons lancé le module de formation des employés de la vente au détail en 2024 pour le personnel des magasins. Il aide les employés des magasins de détail à acquérir des connaissances, des compétences et des outils essentiels en matière de DIA pour favoriser un milieu de travail et une expérience client plus inclusifs. Le module présente des actions pratiques que les employés peuvent prendre pour réduire la discrimination et renforcer l'inclusion dans les magasins de détail. À ce jour, le programme a été terminé par :

99,4 %

des employés chez
ProHockeyLife



91,3 %

des employés chez
Mark's/L'Équipeur



Apprendre et évoluer grâce à l'écoute des employés.

Tout au long de l'année 2025, nous avons mené des enquêtes ciblées et fréquentes auprès de nos employés, nous permettant d'obtenir des informations en temps réel durant cette période de transformation. Ces informations ont éclairé nos décisions concernant l'expérience des équipes lors de nos importants changements organisationnels, du retour au bureau et de l'adoption de nouvelles méthodes de travail. En 2026, nous lancerons un programme d'écoute renforcé à l'échelle de l'entreprise, en accord avec notre nouveau modèle culturel, afin de garantir que les retours des employés continuent d'alimenter des actions concrètes.



SÉANCE D'APPRENTISSAGE DU MOIS DE L'HISTOIRE AUTOCHTONE

En juin, nous avons travaillé avec notre partenaire Rise Consulting, une société de consultation autochtone engagée à faire progresser la vérité et la réconciliation au Canada, sur ce webinaire pour aider à éduquer les employés sur l'établissement de relations durables, respectueuses et réciproques avec les Premières nations et les communautés autochtones, et sur la façon dont le leadership autochtone est une partie essentielle de l'atteinte des objectifs commerciaux.

CAMP D'ENTRAÎNEMENT SUR L'APPARTENANCE

Lancées en 2025, ces séances sont organisées tout au long de l'année pour nos agents de changement en matière de DIA, des employés de l'organisation qui participent activement à notre programme de DIA, afin de leur donner les compétences et les outils nécessaires pour créer des récits inclusifs et inspirer les autres au sein de la Société Canadian Tire.

Lors de notre séance inaugurale en avril, les participants ont appris comment une marque personnelle solide peut les aider à avoir une influence et à favoriser le changement au sein de l'organisation. Ils ont reçu des outils pratiques pour les aider à définir et à bâtir leur marque et à partager leurs histoires avec les autres.

En juin, Adrienne Yiu, conseillère en leadership inclusif et conseillère en gestion du changement, a étudié en profondeur le stress et les effets émotionnels de l'incertitude et a donné des conseils aux leaders pour gérer les périodes d'ambiguïté avec une meilleure conscience de soi et confiance en soi.

Nous avons également organisé des séances facultatives d'une heure, intitulées « Exercice d'entraide », au cours des mois d'été, où les employés pouvaient réfléchir et mettre en pratique les compétences qu'ils ont acquises au moyen d'activités pratiques.



GUIDES POUR LES GESTIONNAIRES DE PERSONNEL

En 2025, nous avons lancé une série de guides à l'intention de nos gestionnaires de personnes expliquant comment ils peuvent aider à cultiver l'appartenance des employés musulmans pendant le Ramadan, des employés juifs pendant les Fêtes Juives et de tous les employés pendant la période de pointe avant les Fêtes et précédant la fin de l'année. Chaque guide a été élaboré en étroite consultation avec les employés des communautés représentées. Nous avons également collaboré avec nos réseaux d'inclusion des employés pour élaborer un guide à l'intention des gestionnaires axé sur le mois d'octobre et ses nombreux jours importants, notamment le Mois du patrimoine latino-américain, le Mois mondial de la ménopause et la Semaine de la visibilité non binaire.

NOTRE guide de fin d'année



Ce fut une année marquée par des changements importants au sein de la Société Canadian Tire et ponctuée d'un mois de décembre extrêmement achalandé alors que nous travaillions tous à atteindre nos objectifs de fin d'année. Les Fêtes, bien que remplies de gaieté, peuvent aussi être marquées par le deuil ou l'isolement pour certains employés. Ces conditions, dans leur ensemble, augmentent la probabilité que les employés subissent un épuisement professionnel. Notre guide de fin d'année vise à donner aux gestionnaires des conseils pratiques pour soutenir leurs équipes et fournit des ressources qu'ils peuvent partager.



2

UN ENDROIT QUE NOUS *bâtissons ensemble*



UN ENDROIT QUE NOUS bâtitsons ensemble

L'accueil est un effort collectif. On élabore et entretient celui-ci grâce à nos expériences quotidiennes, nos relations et nos rituels culturels. À la Société Canadian Tire, nous avons bâti une infrastructure culturelle regroupant des points de contact réguliers pour recueillir les commentaires des employés et des réseaux et des comités animés par des employés enthousiastes qui viennent augmenter le soutien à nos initiatives en matière de DIA et favorisent l'inclusion dans l'ensemble de l'entreprise.

Soutenir les réseaux d'inclusion des employés pour favoriser l'appartenance.

Nos dix réseaux d'inclusion des employés sont un élément clé de l'expérience des employés de la Société Canadian Tire. Ces groupes de bénévoles dirigés par des employés rassemblent collègues et alliés autour des cultures, des identités et des expériences partagées. Leurs événements et campagnes visent à bâtir des communautés internes, à faire avancer les conversations importantes et à encourager la défense des intérêts et l'alliance à l'échelle de la Société Canadian Tire.

Aussi, nos réseaux d'inclusion des employés partagent des renseignements importants avec nous qui nous aident à comprendre les besoins et les expériences diversifiés de nos employés, de nos clients et de nos communautés. Ces réseaux sont essentiels au succès de notre plan de personnel diversifié et de notre stratégie organisationnelle en matière de la DIA.

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

Objectif : 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 dans le réseau des Canadiens d'origine asiatique et des îles du Pacifique pour qu'ils soient vus, entendus et accueillis.

Réalisations de 2025 :

- Nous avons accueilli le Nouvel An lunaire avec un événement de célébration en janvier auquel plus de 250 employés ont assisté.
- Nous avons collaboré avec le groupe Asiatiques du Sud chez Canadian Tire pour un événement où les employés ont appris à faire des rouleaux de printemps et du chaat en mal.
- En juin, nous avons organisé une discussion de groupe de la direction pour terminer le Mois du patrimoine asiatique, animée par le chef de l'information et de la technologie de la Société Canadian Tire, Rex Lee, à laquelle ont assisté plus de 100 employés. John Yip, chef de la direction et président de SE Health, et Jeremy Pee, cofondateur de Thri5 et ex-chef de la technologie et chef du développement chez Marks & Spencer, ont discuté des leçons qu'ils ont apprises au cours de leur carrière et des obstacles qu'ils ont surmontés pour réussir.



LE RÉSEAU DES EMPLOYÉS NOIRS (BEN)

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

Réalisations de 2025 :

- En consultation avec le réseau des employés noirs, l'équipe de la DIA a invité un groupe d'employés de la Société Canadian Tire à participer aux efforts de secours après l'ouragan Melissa de l'Association jamaïcaine canadienne pour venir en aide aux communautés jamaïcaine et aux autres communautés des Caraïbes. Les employés ont participé pour trier et emballer les articles, accueillir les dons tout au long de la journée, préparer les documents et charger les palettes et les chariots avec des boîtes pour l'expédition.



FAMILLES CHEZ CANADIAN TIRE



Objectif : Offrir aux parents qui travaillent de tous les milieux et de toutes les structures familiales un espace sécuritaire pour des occasions d'apprentissage et de plaisir, et fournir des ressources pour soutenir diverses expériences familiales.

Réalisations de 2025 :

- Plus de 30 familles se sont jointes à l'heure de divertissement pour les enfants en avril.
- Nous avons organisé un petit événement en vue d'un congé de maternité et parental en juin.
- En novembre, nous avons organisé des activités amusantes dans le cadre d'une journée pédagogique pour les enfants ou les membres de la famille des employés au Magasin-labo. 60 enfants âgés de 6 à 10 ans ont pu tester les nouveaux jouets les plus populaires, regarder un spectacle de magie et savourer un délicieux repas pizza.
- Nous avons offert de nombreux concours et cadeaux aux familles tout au long de l'année, y compris la fête des Mères, la fête des Pères, des billets pour des événements de sports motorisés, des cadeaux amusants d'été, des billets d'accès exclusifs pour le défilé du père Noël et des cadeaux de jouets 12 jours d'encouragement.
- Nous avons soutenu l'équipe DIA en organisant la journée « Invitons vos enfants au travail » de 2025 pour les élèves de 9e année en novembre.



PRISM

Objectif : Sensibiliser les employés de la Société Canadian Tire sur la communauté 2SLGBTQIA+ et célébrer ceux qui contribuent à faire une différence au nom de la communauté queer.

Réalisations de 2025 :

- Nous avons organisé une discussion au coin du feu avec You Can Play, un organisme dédié à l'inclusion de 2SLGBTQIA+ dans le sport.
- Nous avons organisé un événement de deux jours dans un café de notre siège social pour que les employés fêtent la Fierté et signent la banderole Fierté.
- Nous avons collaboré avec la Société Canadian Tire et Oxford Properties pour organiser la fête d'extérieure d'Oxford pendant la fête de la Fierté avec des représentations des drag-queens, des jeux et de la nourriture pour les participants.
- En novembre, nous avons organisé une projection du court-métrage Lueur de rose et une causerie avec Harrison Browne, acteur canadien, ancien joueur de hockey professionnel et auteur de Let Us Play: Gagner la bataille de l'équité des genres pour les athlètes.



LE RÉSEAU ASIATIQUES DU SUD CHEZ CANADIAN TIRE (SAATT)

Objectif : Célébrer la diversité, la croissance et le perfectionnement, et offrir du mentorat à tous les employés sud-asiatiques de la Société Canadian Tire.

Réalisations de 2025 :

- En octobre, 40 employés ont allumé leurs ordinateurs pour le bingo virtuel sur le thème des films indiens de SAATT.



LE RÉSEAU DE LEADERSHIP DES FEMMES

Objectif : Offrir un réseau ouvert et informel pour que les femmes se sentent soutenues et engagées au travail, en favorisant un leadership féminin solide et en utilisant le mentorat pour aider à augmenter l'engagement et l'appartenance.

Réalisations de 2025 :

- Pour souligner la Journée internationale de la femme, plus de 400 employés ont participé à une discussion de groupe avec les panélistes Alana Carter (pilote de course automobile professionnelle), Sarah Guest, directrice régionale des ventes de PartSource, et Shannon Spano, vice-présidente des ventes de Wakefield Canada, sur le thème d'accélérer l'action pour l'égalité des genres.



LE RÉSEAU DES EMPLOYÉS AUTOCHTONES (TIPEN)

Objectif : Favoriser 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.

Réalisations de 2025 :

- Partenariat avec Rise Consulting pour organiser un webinaire sur le Mois de l'histoire autochtone sur l'établissement de relations durables et respectueuses avec les communautés autochtones.
- Planification d'un groupe d'étude pour les employés qui participent au cours « Les 4 saisons de la réconciliation », une série de modules en ligne sur l'histoire et la culture autochtones au Canada offerts par l'Université des Premières nations du Canada et Reconciliation Education.



LA SANTÉ MENTALE COMPTE À LA SOCIÉTÉ CANADIAN TIRE

Objectif : Créer 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.

Réalisations de 2025 :

- Nous avons organisé une causerie avec Sean Stokes, vice-président, Pièces automobiles et technologie chez PartSource, et Paul Draffin, chef de la chaîne d'approvisionnement, qui ont parlé franchement de leurs propres expériences en matière de santé mentale, de la façon dont ces défis se sont manifestés dans leur vie et leur carrière, et des stratégies pour les gérer efficacement.
- Les séances mensuelles « Participez à la conversation » du groupe ont permis aux employés de discuter de divers sujets liés à la santé mentale, y compris la façon de gérer l'assaut de mauvaises nouvelles dans le monde, la solitude et l'isolement, de parler aux enfants de sujets difficiles, de gérer l'anxiété pendant le changement et de gérer le deuil et la perte.



LE RÉSEAU DES EMPLOYÉS HISPANIKES ET LATINX CHEZ CANADIAN TIRE (LAHNAT)

Objectif : Reconnaître le patrimoine, la culture et les réalisations de la communauté latino-américaine et hispanique partout au Canada, en mettant l'accent sur la création d'un environnement accueillant pour les employés latinx et hispaniques.

Réalisations de 2025 :

- Nous avons assisté à un événement sur le patrimoine latino-américain organisé par Oxford Properties qui a permis d'enseigner aux participants deux traditions folkloriques mexicaines : lotería, un jeu de hasard traditionnel, et milagritos, de petits charmes en forme de cœur qui relient les traditions culturelles et l'expérience personnelle.



HABILE-TÉ

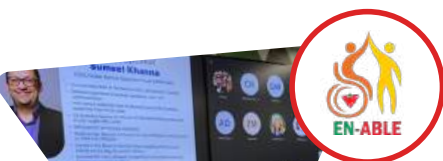
Objectif : Cultiver un milieu de travail inclusif et accessible pour les personnes handicapées, fournir un soutien aux aidants et alliés qui sont des employés et favoriser l'éducation auprès des alliés et des gestionnaires de personnel à l'échelle de l'organisation.

Réalisations de 2025 :

- Nous avons fait équipe avec le réseau La santé compte à la Société Canadian Tire, le réseau Asiatiques du Sud chez Canadian Tire et le réseau de leadership des femmes pour organiser une causerie avec Sumeet Khanna, chef de l'exploitation de Microsoft Canada, sur la façon dont les différentes identités interagissent avec une personne handicapée, et sur l'importance de créer une société inclusive où tout le monde peut s'épanouir. La conversation faisait partie d'une série continue sur les capacités intersectionnelles qui navigue parmi les défis, les réalisations et les expériences vécues des personnes handicapées et des aidants de diverses identités.



- Nous avons fait appel à plus de 240 employés pour célébrer la Journée du chandail rouge, une journée d'action pour l'accessibilité. Une discussion de groupe à Toronto avec des employés qui ont une expérience directe ou avec des aidants a mis en évidence la stratégie d'accessibilité de la Société Canadian Tire à venir, et une discussion informelle avec Chris Richardson au campus d'Oakville a discuté des répercussions des handicaps sur les environnements personnels et professionnels.
- Nous avons collaboré avec le réseau La santé compte à la Société Canadian Tire pour organiser l'événement « Learn N' Howl » en octobre, une discussion éducative avec des experts de l'Institut national canadien pour les aveugles au sujet des chiens-guides et de leur incidence sur l'accessibilité. L'événement s'est déroulé dans quatre campus de la Société Canadian Tire et a attiré 200 employés.



Investir dans nos groupes de ressources d'affaires pour sensibiliser les gens à la DIA.

Avoir une stratégie d'appartenance organisationnelle est une chose. L'étendre à un éventail d'environnements de travail, du siège social à nos magasins de détail en passant par les planchers de nos centres de distribution, en est une autre. Nos groupes de ressources d'affaires jouent un rôle important dans la réalisation de cette mission.

Les comités sont dirigés par des employés et commandités par un cadre supérieur. Chaque année, les comités élaborent des plans d'action afin de favoriser l'appartenance et l'inclusion au sein de leur unité d'affaires, en s'assurant qu'ils demeurent pertinents pour le travail de leurs équipes. Leur passion et leurs efforts sont essentiels pour que les employés de l'ensemble de l'organisation sentent qu'ils font partie de la Société Canadian Tire.

FAITS SAILLANTS DE 2025

MISE EN LUMIÈRE SUR l'accessibilité

Plusieurs comités sur la DIA, y compris pour les équipes du centre d'appels et de l'aménagement des magasins, ont tenu des séances d'apprentissage sur l'accessibilité et les limitations visibles ou invisibles.

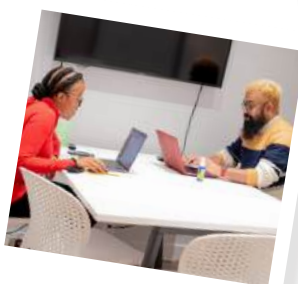
ORGANISATION DES GROUPES DE discussion

Le comité Ventes, exploitation des magasins et relations avec les marchands de la DIA a tenu des discussions de groupe pour les employés de son équipe sur le terrain qui ont suivi le cours d'introduction à la diversité, à l'inclusion et à l'appartenance.



SE DÉGAGER DE LA stigmatisation de la santé mentale

De nombreux comités ont organisé des événements pour aider à réduire la stigmatisation entourant les discussions sur la santé mentale et favoriser une culture empathique et axée sur le soutien. Ils ont également partagé les ressources et les conseils de la Société Canadian Tire disponibles pour aider les gens à faire face aux moments difficiles.



Soutenir LA COMMUNAUTÉ

Le comité de la DIA des Services d'audit interne a organisé une journée de bénévolat en équipe pour un événement Bon départ dans le cadre du programme Trails Youth Initiatives, un organisme qui organise des programmes pour les jeunes vulnérables. De nombreux jeunes aidés par le programme font face à des obstacles systémiques à leur succès. Le comité de la DIA de la planification et l'aménagement des magasins a organisé une collecte d'aliments des Fêtes pour soutenir leur communauté locale.

Améliorer l'engagement et la satisfaction dans nos centres de distribution.

Afin de nous assurer que nos efforts en matière de DIA atteignent tous les employés, nous nous sommes concentrés sur nos centres de distribution en 2025. Nous avons conçu des lignes directrices pour le comité sur la DIA et une trousse d'outils sur la DIA à l'intention du centre de distribution adaptées aux réalités uniques des environnements de travail des CD, comme les quarts de travail, les demandes opérationnelles variables et l'accès limité aux canaux d'engagement traditionnels. Ces ressources ont été élaborées pour aider à combler les lacunes identifiées dans le sondage sur l'engagement des employés « À vous la parole » de l'an dernier, particulièrement en ce qui concerne les sentiments des employés quant aux possibilités de carrière et à la diversité et à l'inclusion de leur milieu de travail.

Les comités sur la DIA dans nos centres de distribution jouent un rôle clé dans l'établissement d'un sentiment d'appartenance en concevant et en mettant en œuvre des programmes qui reflètent les besoins de leurs équipes. Cette année, leur objectif principal était de renforcer l'engagement et la satisfaction globale des employés des centres de distribution.

Voici comment nos lignes directrices ont aidé dans ce domaine :

1

Nos équipes des centres de distribution nous ont dit qu'elles voulaient plus de clarté sur les rôles des comités, des modèles plus pratiques pour les activations et des budgets dédiés pour soutenir des programmes significatifs.

Ces renseignements ont mis en évidence les défis courants auxquels les comités de DIA sont confrontés, des lacunes en matière de ressources à l'incertitude entourant les objectifs, et ont façonné le soutien que nous avons développé pour les aider à donner vie à leur travail.

2

Nous avons fourni des conseils sur la communication efficace, afin que les initiatives de la DIA demeurent la priorité de tous les membres de l'équipe. Nos comités de la DIA dans les centres de distribution utilisent les canaux numériques et physiques, de la diffusion de diapositives sur la diversité, l'inclusion et l'appartenance sur les écrans de télévision à la promotion d'événements et la célébration des employés lors des réunions de quart et sur les babillards. L'équipe DIA assiste également aux séances de discussion ouverte des centres de distribution et offre des séances d'apprentissage personnalisées dans ceux-ci.

3

Nous avons partagé des conseils sur la façon de mesurer l'impact des activations. Nos comités sur la DIA aux centres de distribution font maintenant le suivi de la participation des employés et recueillent les commentaires des employés sur une base mensuelle par l'entremise de sondages de rétroaction 3-2-1 qui sont complétés par les résultats de notre sondage annuel sur l'engagement des employés « À vous la parole ».

4

Notre trousse d'outils de DIA pour les centres de distribution aide les comités à rejoindre un grand nombre d'employés, qu'il s'agisse de partager un moment de micro-apprentissage ou de recueillir leurs commentaires sur un événement passé. Cette trousse d'outils comprend des modèles de diapositives télévisées, des ordres du jour des réunions, des sondages et des ressources de micro-apprentissage.

Nous nous attendons à ce que ces changements permettront à nos comités de la DIA aux centres de distribution d'accroître leur impact et de continuer à favoriser l'inclusion et l'appartenance dans leurs espaces de travail.





gagnants DU PRIX DIA 2025

PRIX D'ACCESSIBILITÉ INNOVANTE

Ce prix récompense les membres de l'équipe qui ont contribué à des idées ou des solutions créatives pour faire progresser les initiatives en matière de DIA et des réseaux d'inclusion des employés.

Angela Bujold

chef, Automatisation de la chaîne d'approvisionnement et gestion des actifs

Meagan Petrie

chef, Exploitation des chantiers et gestion du parc automobile

Jennifer Gerling

représentante du service à la clientèle

PRIX EN MATIÈRE D'APPARTENANCE DU CLIENT

Ce prix récompense les employés qui ont fait des efforts pour créer des expériences positives pour les clients en encourageant l'appartenance et la communauté.

Eva Salem

vice-présidente principale, Marketing et gestion de la marque

Chaque trimestre, notre comité bénévole chargé des récompenses et de la reconnaissance met en valeur les employés qui font preuve d'un engagement exceptionnel envers la promotion de l'appartenance et de l'inclusion. Cette reconnaissance aide à promouvoir ces agents de changement comme des modèles visibles qui inspirent les autres à l'échelle de l'organisation.

PRIX DES AGENTS DE CHANGEMENT EXCEPTIONNELS

Ce prix récompense les personnes dont le leadership, l'initiative ou le soutien ont joué un rôle hors du commun dans l'avancement de nos objectifs en matière de DIA.

Claire Armstrong

conseillère principale, Marque et programmes

Sikander Ghaffar

chef, Transport transfrontalier

Tanisha Singh

Chef du dossier de présentation de l'audit, Technologies de l'information

PRIX DES ALLIÉS SOLIDAIRES

Ce prix reconnaît les employés qui ont été d'importants alliés au sein d'un groupe-ressources pour les employés ou d'un comité sur la DIA.

Sarah Heppinstall

vice-présidente, Conception, construction et installations

Mark Luey

Activités de marketing

JOURNÉE NATIONALE DE LA *vérité et de la réconciliation*

Plus de 1 000 employés de la Société Canadian Tire se sont réunis en personne ou virtuellement pour célébrer la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

Nous nous sommes associés à TIPEN pour organiser un événement émouvant et enrichissant, avec des remarques de Theron Black, conférencière vedette de Honouring Traditions and Reconciliation Society, sur les mythes et les défis auxquels les peuples autochtones et leurs organisations sont confrontés lorsqu'ils essaient de s'engager dans la réconciliation, et sur la façon dont les employés et les entreprises comme la Société Canadian Tire peuvent aider à éliminer ces obstacles et à adopter des façons de savoir et d'être autochtones.

Nos partenaires de Rise Consulting ont partagé davantage sur notre parcours de réconciliation continu et nos plans pour l'avenir, y compris notre travail visant à obtenir l'accréditation de partenariat dans les relations avec les Autochtones du Conseil canadien pour les entreprise autochtones.

« Nous travaillons sur la réconciliation depuis un certain nombre d'années. Le monde occidental doit venir nous y rencontrer. Ils doivent faire partie de nos cérémonies. Ce sont des choses que nous aimerions vraiment partager. »

Theron Black

Honouring Traditions and Reconciliation Society



JOURNÉE NATIONALE À NOS CENTRES DE DISTRIBUTION

Les équipes DIA et de l'impact communautaire ont distribué des chandails orange à tous les employés pour la première fois en 2025, y compris 5 000 chandails envoyés aux centres de distribution partout au pays. Les comités sur la DIA des centres de distribution ont également partagé de l'information avec les employés sur l'importance de cette journée, afin qu'ils puissent apprendre et réfléchir.

CONCOURS DU COQUELICOT POUR LA JOURNÉE DES ANCIENS COMBATTANTS AUTOCHTONES

Lors du jour du Souvenir et de la Journée des anciens combattants autochtones, les employés de la Société Canadian Tire ont été invités à honorer la bravoure et le sacrifice des anciens combattants autochtones en participant à un tirage de coquelicots fabriqués à la main localement. Les coquelicots ont été envoyés directement au siège social de 50 employés choisis au hasard, ce qui a contribué à amplifier l'art autochtone et à créer un moment de réflexion, de gratitude et de souvenir.



FESTIVAL DE *L'appartenance*

Avec une foire Food Bazaar réunissant des cuisines indigènes, caribéennes, néo-asiatiques et sud-asiatiques, de la salsa cubaine en direct, des représentations de Bollywood, de Kathak et de Giddha, l'exposition « Des gens à découvrir à la Société Canadian Tire » et même des chiens de thérapie, le festival d'appartenance 2025 a été inoubliable. L'événement pilote a été une journée excitante de connexion et de célébration, mettant en vedette de nombreuses cultures qui font partie de notre communauté Canadian Tire et renforçant un sentiment d'appartenance alors que les employés retournaient au bureau.



Près de 300
EMPLOYÉS
ont participé
au festival de
l'appartenance

SOUTENIR LA SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE ET L'APPARTENANCE À LA SOCIÉTÉ CANADIAN TIRE

Travailler à renforcer la sécurité psychologique et à favoriser un sentiment d'appartenance est un élément central de notre approche en matière de DIA. Les recherches ont démontré que lorsque les gens se sentent à l'aise de donner des idées et de se sentir pleinement au travail, cela améliore l'innovation, la collaboration et le sentiment de confiance, tous les éléments fondamentaux d'une culture de haut rendement.

En 2025, nous avons collaboré avec le Centre de toxicomanie et de santé mentale pour effectuer un examen approfondi de nos pratiques, politiques, programmes et initiatives actuels qui influencent la façon dont les employés vivent la sécurité, l'inclusion et l'appartenance au travail. Le partenariat comprenait également des groupes de discussion virtuels avec les employés. Puisque le sentiment de sécurité psychologique et d'appartenance des gens au travail peut varier en fonction de leur identité et de leur expérience vécue, nous avons cherché à mieux comprendre les points de vue et les expériences des employés. Nous avons partagé les conclusions de ces consultations avec nos gestionnaires de personnes pour les aider à cultiver une culture de sécurité psychologique et d'appartenance au sein de leurs équipes.

FAIRE PROGRESSER LA RÉCONCILIATION À LA SOCIÉTÉ CANADIAN TIRE

L'une de nos priorités en matière de DIA dans le cadre de la stratégie Vrai Nord est de travailler à l'obtention de la certification d'accréditation de partenariat en relations avec les Autochtones du Conseil canadien des entreprises autochtones, ce que nous faisons avec l'aide de notre partenaire Rise Consulting, une société de conseil autochtone. Dans le cadre de ce travail, nous avons invité nos employés à se joindre à une série de cercles de partage en octobre et novembre pour partager leurs points de vue sur les relations avec les Autochtones et les mesures que la Société Canadian Tire peut prendre pour soutenir la réconciliation.

OBSIDI®

NOUVEAU PARTENARIAT POUR SOUTENIR L'EMBAUCHE INCLUSIVE

En 2025, nous avons renforcé notre engagement à rehausser l'équité en matière de technologie et à bâtir des équipes inclusives grâce à un partenariat avec Obsidi, une plateforme de premier plan qui met les employeurs en contact avec des milliers de professionnels noirs qualifiés en technologie à travers l'Amérique du Nord. Obsidi nous aidera à éclairer nos pratiques d'embauche et nous donnera accès à une communauté diversifiée et expérimentée en matière de talents.



EQUITY SEQUENCEMD CONTINUE DE FAVORISER LA PRISE DE DÉCISION INCLUSIVE

Dans le cadre de notre engagement continu à faire progresser l'équité au sein de la Société Canadian Tire, nous avons continué d'offrir de la formation Equity SequenceMD cette année. Élaborée par Tidal Equality, cette formation fondée sur des données factuelles fournit aux équipes cinq questions pratiques qu'elles peuvent appliquer immédiatement pour identifier et réduire les préjugés dans les décisions quotidiennes, ce qui aide à faire passer les efforts d'inclusion de l'intention à l'action dans l'ensemble des politiques, des produits et des processus.

Dans le cadre de ce travail, Maricruz Rodriguez, chef, DIA, est devenu animatrice certifiée Equity SequenceMD en 2025. Cette certification renforce notre capacité interne à offrir cette formation percutante et à intégrer des pratiques concrètes axées sur l'équité dans notre façon de travailler, ce qui nous permet d'obtenir des résultats plus cohérents et plus équitables à l'échelle de l'organisation.



LE BULLETIN D'APPARTENANCE SOUTIENT LA RESPONSABILITÉ PARTAGÉE EN MATIÈRE D'INCLUSION

Afin d'intégrer davantage l'appartenance à notre façon de travailler, nous avons continué à outiller les employés et les leaders pour qu'ils agissent en tant qu'agents de changement au moyen de communications ciblées. Le bulletin d'information d'appartenance et notre page Viva Engage ont servi de plateformes clés pour partager des renseignements, des ressources et des exemples qui aident les équipes à intégrer l'inclusion dans les pratiques commerciales quotidiennes.

Ensemble, ces canaux ont renforcé la responsabilité partagée de l'appartenance à l'échelle de la Société Canadian Tire. Ils ont suscité des conversations, amplifié des perspectives diversifiées et fournissent des conseils pratiques qui soutiennent des actions significatives et inclusives à tous les niveaux de l'organisation.



une meilleure collecte de données pour les QUESTIONS DÉMOGRAPHIQUES D'AUTO-IDENTIFICATION À VENIR EN 2026

Dans le cadre de notre stratégie en matière de DIA, nous avons invités les employés à répondre volontairement à des questions démographiques d'auto-identification depuis 2021. Ces données nous aident à mieux comprendre la diversité de notre personnel et à identifier les obstacles systémiques qui doivent être supprimés. Nous avons utilisé ces données pour élaborer des programmes, des politiques et des pratiques inclusifs qui aident tous les employés à grandir et à s'épanouir ici.

À compter de 2026, les employés pourront partager ces renseignements sur la plateforme Workday. Auparavant, nous demandions ces questions dans le cadre de nos sondages annuels sur l'engagement des employés. Nous croyons que ce changement nous aidera à concevoir des programmes encore meilleurs, à soutenir les employés de façon plus significative et à mesurer plus efficacement nos progrès en matière de diversité et d'inclusion, car nous pourrions désormais relier les questions d'auto-identification à d'autres renseignements sur le personnel.



3

UN ENDROIT
OÙ IL Y A UNE
MEILLEURE
expérience



UN ENDROIT OÙ IL Y A UNE MEILLEURE *expérience*

Notre stratégie en matière de DIA s'étend bien au-delà du milieu de travail, et s'étend aux expériences que nous créons pour nos clients. Nous continuons d'organiser des forums d'écoute avec les clients et d'utiliser ce que nous avons appris pour rendre nos produits, nos services et nos interactions avec les clients plus représentatifs et inclusifs.



Perspectives tirées de notre sondage sur l'appartenance des clients.

En tant qu'entreprise fièrement canadienne, nous voulons nous assurer que nous reflétons la diversité de notre pays et que tous nos clients se sentent valorisés, encouragés et pleinement accueillis. Alors que nous augmentons la représentation dans nos campagnes de marque et que nous encourageons nos employés à trouver des façons novatrices d'insuffler l'inclusion dans notre gamme de produits et l'expérience client plus vaste, nous voulons connaître l'opinion de nos clients sur la façon dont ces efforts se concrétisent, et ce qu'ils veulent voir par la suite. En plus de mener notre sondage sur les sentiments des clients pour une deuxième année, nous avons tenu des discussions plus approfondies avec un groupe de répondants choisis pour comprendre ce qui les fait se sentir les bienvenus.

5,000
clients ont répondu
à notre sondage sur
les sentiments.

Voici ce qu'ils
nous ont dit :

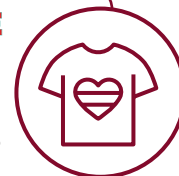
► L'APPARTENANCE EST IMPORTANTE

Près de **7 clients sur 10** affirment qu'il est important pour eux de vivre un sentiment d'appartenance lorsqu'ils magasinent.



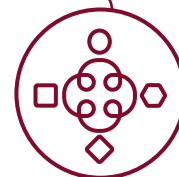
► SIGNES D'APPARTENANCE

Les clients affirment que les articles inclusifs, la représentation culturelle dans la publicité et la valorisation de la marque, les caractéristiques d'accessibilité et les interactions respectueuses avec le personnel sont de puissants facteurs de connexion avec un magasin.



► COMBLER LES LACUNES

Bien que de nombreux clients reconnaissent et apprécient le large éventail de pratiques inclusives de la Société Canadian Tire, ils ont mis en évidence des occasions pour nous d'élargir nos articles pertinents sur le plan culturel, d'améliorer l'accessibilité à nos magasins et à nos articles et de renforcer la représentation dans notre publicité.



Près de **60 %** des répondants ont cessé de magasiner chez un détaillant en raison de mauvaises pratiques en matière de DIA, une hausse de 5 % par rapport à 2024.



Améliorer l'accessibilité à la Banque Canadian Tire.

L'accessibilité est au cœur de l'inclusion, de la façon dont nos clients entrent dans nos magasins et parcourent ceux-ci à la façon dont ils interagissent avec notre site Web et nos applications mobiles, en passant par leur expérience avec nos produits et services. Cette année, nous avons organisé notre tout premier forum interactif en ligne avec les clients de la Banque Canadian Tire (BCT) ayant des limitations visibles ou invisibles afin d'en apprendre davantage sur leurs expériences et leurs attentes.



CE QU'ILS NOUS ONT DIT

Les clients de la BCT se sont sentis généralement satisfaits des efforts de l'organisation en matière d'accessibilité, mais ils veulent voir une meilleure convivialité de l'application, des expériences numériques simplifiées et un soutien plus personnalisé. Ils ont également partagé certaines pratiques gagnantes d'autres organisations, y compris une assistance proactive, une communication claire et une conception intuitive. Leurs précieux commentaires commencent déjà à nous informer sur la façon dont nous améliorons l'accessibilité pour les clients.

DES CHANGEMENTS axés sur l'accessibilité À LA CONCEPTION DES CARTES DE CRÉDIT SERONT APPORTÉS EN 2026!



Les cartes de crédit de la Banque Canadian Tire prennent un essor en 2026 dans le cadre de notre engagement à améliorer l'expérience client. Ces cartes, qui seront offertes aux nouveaux clients et distribuées aux clients existants au moment du renouvellement de leur carte, auront une taille de police plus grande pour les renseignements importants et un meilleur contraste de couleur pour les rendre plus faciles à lire. Certains détails, comme la date d'expiration et le code de validation, sont en cours de réorganisation en une présentation empilée, ce qui devrait simplifier l'utilisation des cartes. La Banque Canadian Tire retire également la bande de signature et d'autres éléments inutiles, mais ces changements n'auront aucune incidence sur nos normes de sécurité élevées.

élargissement DE NOTRE OFFRE D'ARTICLES INCLUSIFS

LA FIN DES CONCEPTIONS RÉTRÉCIES ET COLORÉES ROSE

L'équipement de sport adapté aux femmes et aux filles peut les aider à se voir dans le sport.

À la suite de notre travail en 2024 visant à commencer à approvisionner l'équipement de hockey protecteur de Sherwood Women's Design, l'une des seules gammes destinées aux femmes au monde, en 2025, nos bannières SportChek et Pro Hockey Life ont commencé à vendre la gamme d'articles de hockey pour femmes JetSpeed FTW de CCM, la toute première gamme d'équipement de hockey de la tête aux pieds conçu spécialement pour l'anatomie féminine. La gamme s'étend des jeunes filles qui enfilent leur premier chandail aux athlètes professionnels d'élite, et comprend des bâtons de hockey à longueur optimisée, des patins avec un talon plus étroit et une forme anatomiquement correcte, ainsi qu'un ajustement personnalisé pour l'équipement de protection.



Soutien continu POUR LES SPORTS FÉMININS

Si tu peux le voir,
tu peux le devenir.

La Société Canadian Tire investit dans des programmes et des partenariats pour aider à promouvoir les athlètes féminines partout au pays et au-delà, afin d'inspirer la prochaine génération de femmes et de filles dans le sport.

Alors que les équipes sportives féminines connaissent un essor palpitant de nouvelles ligues et l'expansion des ligues existantes, nous sommes fiers d'offrir les chandails et les vêtements pour bon nombre d'entre elles dans les magasins SportChek, **y compris :**



La Société Canadian Tire a mené des campagnes publicitaires tout au long de la saison de la LPHF, y compris pendant les séries éliminatoires et la mise au jeu en 2025-26, et a lancé une campagne avec CCM pour envoyer un gagnant du concours et un invité à un match d'ouverture à domicile de la LPHF.

La Société Canadian Tire a également mené plusieurs autres campagnes publicitaires faisant la promotion des femmes dans le sport, notamment avec la WNBA Canada, la Super Ligue du Nord et le para-hockey féminin du Canada.



La Ligue professionnelle de hockey féminin

Redéfinir le hockey professionnel pour les femmes et conquérir le cœur des amateurs de hockey d'anciens et de nouveaux amateurs de hockey partout en Amérique du Nord.



La Super Ligue du Nord, la première ligue de soccer professionnel féminin au Canada

Permettre à nos joueuses de soccer de compétitionner au plus haut niveau.



Toronto Tempo

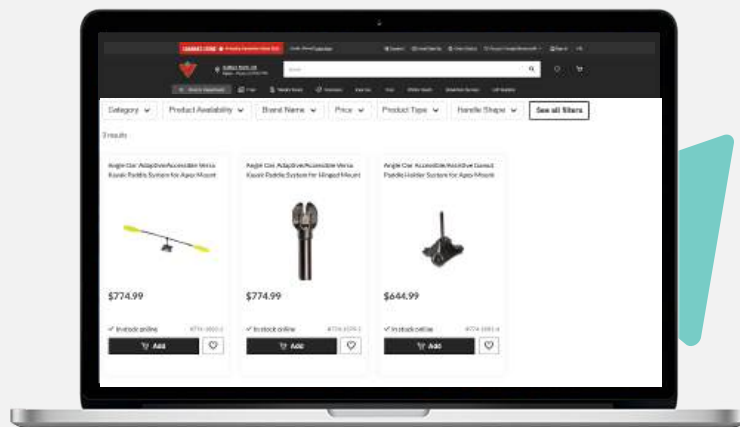
L'équipe se joindra à l'Association nationale de basketball féminin la saison prochaine et offrira le basketball féminin de calibre mondial sur les terrains canadiens.



RENDRE LE KAYAK ACCESSIBLE À TOUS

Dans le cadre de nos efforts continus visant à améliorer l'accessibilité pour nos clients, les magasins Canadian Tire ont commencé à offrir quatre nouveaux systèmes de pagaie adaptatifs en 2025.

Les pagaies sont conçues pour les personnes dont la mobilité du torse ou des jambes est limitée en raison d'une limitation ou d'une blessure, ainsi que pour les adultes plus âgés dont la force ou l'amplitude de mouvement de leur poitrine et de leurs bras est réduite. Ils sont dotés d'un support à charnières qui se fixe au kayak pour supporter le poids de la pagaie, réduisant ainsi la tension sur le torse, le dos, les épaules, les coudes et les poignets, ce qui permet aux gens de tous âges et de toutes les habiletés de profiter de l'eau.



TAILLES ET PRIX INCLUSIFS POUR PLUSIEURS GAMMES DE VÊTEMENTS

Cette année, Mark's / L'Équipeur a lancé la première phase de sa stratégie de tailles inclusives pour ses marques Denver Hayes et Wind River. Les vêtements pour hommes de ces deux gammes de vêtements ont été élargis à la taille 3TG, qui est maintenant considérée comme une taille régulière et distribuée de la même façon que les tailles P à 2TG. Les tailles de vêtements pour femmes pour les deux étiquettes ont été étendues aux tailles TTP et 2TG.

Mark's / L'Équipeur a également établi des prix inclusifs pour tous les vêtements pour hommes : **les vêtements de tailles 3TG à 5TG sont maintenant offerts au même prix-client que les tailles P à 2TG.**

MEILLEUR ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Historiquement, les femmes qui entrent dans les métiers spécialisés ont dû porter des vêtements pour hommes. Cette année, Mark's / L'Équipeur a continué de concevoir et de lancer de nouveaux styles de vêtements de travail pour femmes afin de s'assurer que les femmes qui se joignent aux métiers disposent d'un équipement de protection individuelle mieux ajusté.

Compte tenu de l'évolution démographique des métiers pour cols bleus au pays, Mark's / L'Équipeur a également augmenté ses achats de vêtements et de chaussures de travail pour hommes afin d'offrir plus d'options aux Canadiens provenant de pays où ils sont plus petits.



CAMPAGNES DE MARKETING *inclusives*

La Société Canadian Tire a collaboré avec l'application Canoo et l'Institut de citoyenneté canadienne dans le cadre de la campagne « My Great Canadian Camping Adventure » (Ma super aventure de camping au Canada), qui a lancé des offres automobiles et SportChek pour les nouveaux arrivants au Canada.

CÉLÉBRATION DES FÊTES

En 2025, Party City a collaboré avec plusieurs influenceurs pour présenter les nombreuses fêtes culturelles célébrées au Canada, notamment autour du Nouvel An lunaire, de l'Aïd et de Diwali.



4

UN ENDROIT OÙ FAVORISER LE *changement*



UN ENDROIT OÙ FAVORISER LE *changement*

Nous sommes fermement engagés à favoriser le changement systémique dans les communautés que nous desservons, maintenant et à l'avenir. Grâce à nos partenariats avec des organisations externes, nous visons à créer un pays plus accueillant qui soutient tout le monde.

PARTENARIAT ÉLARGI AVEC LE FONDS GORD DOWNIE & CHANIE WENJACK

Dans le cadre de notre engagement continu envers la réconciliation, nous avons élargi notre partenariat en 2025 avec le Fonds Gord Downie & Chanie Wenjack. Cette année, nous avons acquis la propriété intellectuelle de la Compagnie de la Baie d'Hudson (CBH), y compris la couverture à points. Nous avons promis de verser 100 pour cent du produit net de la Société provenant des ventes des couvertures à points, et un minimum garanti de 1 million de dollars par année, à l'appui de Oshki Wupoowane | Le Fonds des couvertures du Fonds Gord Downie & Chanie Wenjack.

Le Fonds des couvertures est une initiative nationale qui valorise les Autochtones ainsi que les projets et les organismes culturels, artistiques et éducatifs qui sont dirigés par des Autochtones. Le Fonds des couvertures a été lancé en 2022 dans le cadre du parcours de vérité et de réconciliation de la Compagnie de la Baie d'Hudson. Son nom provient de l'histoire complexe de la couverture à points, emblème canadien bien connu et symbole des torts de la colonisation.

Les dons de la Société seront versés à deux types de subventions qui soutiennent des initiatives dirigées par les Autochtones :

Les subventions pour le renforcement des capacités, qui sont pluriannuelles, servent à apporter un soutien aux organismes autochtones locaux qui visent à entamer la prochaine étape de leur expansion.

Les subventions d'action pour la réconciliation appuient les projets et les événements ponctuels au sein des communautés dans l'ensemble du pays qui unissent les Autochtones et les non-Autochtones au moyen de la culture, des arts et de l'éducation.

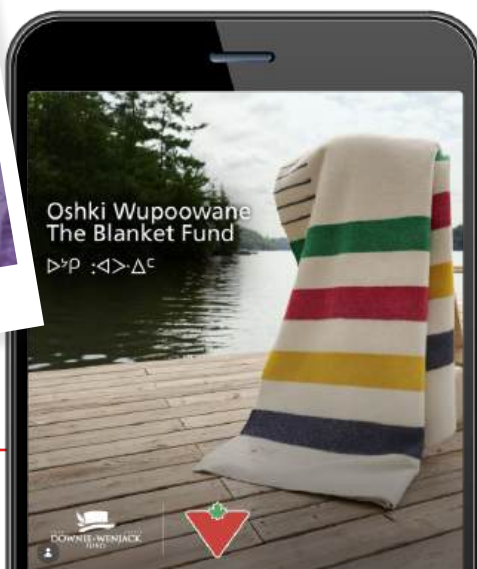
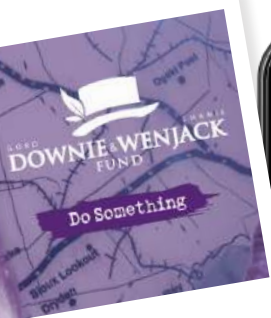


L'ACCESSIBILITÉ SUR LE TERRAIN DE BASKETBALL

La Fondation Bon départ de Canadian Tire a célébré son 20e anniversaire en appuyant l'ouverture des premiers terrains de basketball entièrement accessibles à Scarborough, en Ontario. Les terrains ont été financés grâce à la subvention du Projet pour des jeux inclusifs de Bon départ et aux dons des marchands associés de la région du Grand Toronto et de Hamilton.

Les terrains ont les éléments suivants :

- Surfaces de terrain adaptées aux fauteuils roulants
- Marques de terrain à contraste élevé pour les joueurs ayant une déficience visuelle
- Sièges accessibles en fauteuil roulant, tables accessibles aux personnes à mobilité réduite, aires partagées
- Un sentier entièrement accessible menant aux terrains et des entrées à double largeur



célébrons 20 ANS **AVEC DES ÉVÉNEMENTS « ON JOUE! »** **GRATUITS PARTOUT AU CANADA**



Le 22 février, Bon départ a lancé ses célébrations du 20e anniversaire avec le « On joue! », le plus grand événement public d'une seule journée de son histoire. Le festival familial gratuit a accueilli des milliers de parents, d'enfants et de membres de la communauté à Toronto, Montréal et Calgary.

L'événement offrait aux jeunes de toutes les habiletés et de tous les niveaux l'occasion d'essayer de nouvelles activités, de profiter de divertissements comme du maquillage sur le visage et des ballons, et de se faire de nouvelles amitiés sous le regard des parents.

L'esprit de l'événement « On joue! » s'est étendu à plus de 150 partenaires communautaires dans plusieurs provinces, alors que des organismes communautaires ont organisé leurs propres événements, ont communiqué avec les médias locaux et ont présenté leurs programmes dans leurs communautés.



RENDRE LA LOCATION D'ÉQUIPEMENT SPORTIF GRATUITE ET ACCESSIBLE

Bon départ s'est associée à la Ville d'Ottawa et Equip Sport pour bâtir une communauté et rendre l'activité physique plus accessible grâce à la location gratuite d'équipement sportif dans 50 parcs d'Ottawa. Les résidents peuvent louer des ballons de basketball, des ballons de volley-ball, des disques volants et plus encore dans les casiers de chaque parc en utilisant une application. Bon départ a également installé ces casiers à Surrey, en Colombie-Britannique, et envisage des installations dans d'autres villes canadiennes.

Martha Billes, fondatrice et présidente émérite de Bon départ, a été intronisée au Panthéon des sports canadiens pour sa contribution à l'avancement du sport au pays par l'intermédiaire de Bon départ, qui a atteint le jalon incroyable d'avoir aidé 4 millions d'enfants. Elle a également reçu l'Ordre du sport en octobre 2025 pour sa philanthropie sportive pour les jeunes.



INCITER LES CANADIENS À PENSER AU-DELÀ DU JEU

En 2025, Bon départ a lancé une série numérique comprenant des tables rondes et des capsules d'athlètes filmées dans des organismes communautaires partout au pays. La série réunit des leaders communautaires, des chercheurs sportifs de jeunes et nos athlètes canadiens bien-aimés pour discuter de sujets essentiels dans le domaine du sport des jeunes, y compris le pouvoir de la communauté et de l'équité entre les genres.

Elle amplifie la voix de ceux qui travaillent avec les jeunes au quotidien tout en soulignant les avantages à long terme que les enfants ont lorsqu'ils accèdent tôt au sport et au jeu.



LE PROGRAMME « JOUER POUR INSPIRER » S'ÉTEND À TROIS NOUVELLES VILLES

En 2025, Jumpstart a étendu son programme « Jouer pour inspirer » à trois nouvelles villes : Vancouver (Colombie-Britannique), Saskatoon (Saskatchewan) et Calgary (Alberta). Cette expansion significative s'inscrit dans son engagement continu à soutenir les filles dans le sport et à former la prochaine génération de leaders sportives confiantes. « Jouer pour inspirer » réunit des athlètes féminines et leurs entraîneuses lors d'un sommet en présentiel où elles peuvent développer leurs compétences en leadership et nouer des contacts. Après le sommet, les participantes ont accès à des parcours de leadership sportif leur permettant de mettre en pratique leurs acquis, ainsi qu'à un réseau d'anciennes participantes à long terme.



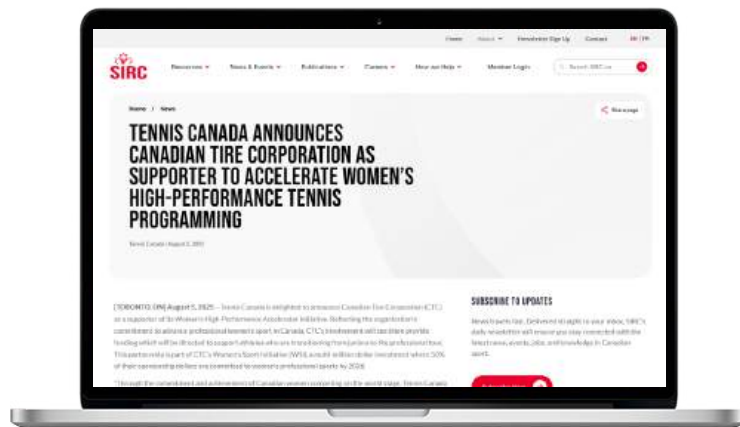
SOUTENIR LES FEMMES DANS LE SPORT

En 2025, la Société Canadian Tire est fière de soutenir l'initiative Accélérateur de haute performance féminin de Tennis Canada, qui accélère le développement d'athlètes et d'entraîneurs de haut niveau grâce à des investissements dans les environnements d'entraînement élite, les stratégies de compétition et d'entraînement, le mentorat, l'expertise en sciences du sport, la médecine du sport et le bien-être du sport.

Les fonds de la Société Canadian Tire serviront spécifiquement à soutenir les athlètes canadiens émergents qui passent du niveau junior au niveau professionnel.

Le partenariat s'inscrit dans le cadre de notre initiative sur le sport féminin, un engagement de plusieurs millions de dollars visant à consacrer au moins 50 pour cent de notre budget de commandite aux sports professionnels féminins d'ici 2026.

En contribuant à créer des occasions plus équitables dans le sport professionnel, nous espérons amener la prochaine génération d'athlètes féminines du terrain de jeu à la scène professionnelle.



FORMATION SUR LA PUBLICITÉ POUR LES TALENTS QUI S'IDENTIFIENT COMME DES PERSONNES NOIRES, AUTOCHTONES ET DE COULEUR (PANDC)

La Société Canadian Tire a été le premier partenaire de l'industrie pour Publicis Groupe Canada et le programme de formation publicitaire de POV Film pour les jeunes créateurs PANDC. La première cohorte du programme, composée de professionnels de la publicité, des médias et de la communication âgés de 18 à 30 ans, a participé à un défi de lancer en direct pour les représentants de la Société Canadian Tire.

Le programme vise à aider à encourager la prochaine génération de professionnels de la publicité issus de communautés sous-représentées, à leur fournir les outils, les connaissances et le mentorat nécessaires pour réussir dans l'industrie et à réduire les obstacles systémiques à l'établissement d'une carrière en publicité.

MAINTIEN DE LA SOLIDARITÉ AVEC LES EMPLOYÉS, LES CLIENTS ET LES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ 2SLGBTQIA+

La Société Canadian Tire a participé au défilé de la Fierté à Toronto en versant **25 000 \$** en dons en nature, cofinancés par nos équipes d'impact communautaire et de DIA.

Plus de 100 employés et invités de la Société ont participé au défilé de la Fierté à Toronto pour la troisième année consécutive, tandis que plus de 50 employés se sont joints au défilé de la Fierté à Calgary pour la deuxième année consécutive.



diffuser L'INFORMATION

Nous croyons qu'une part importante du changement à l'extérieur de notre organisation consiste à partager notre parcours avec la communauté d'affaires élargie. Cette année, Abhishek Sarathy, vice-président associé, Diversité, inclusion et appartenance et marque d'employeur, a pris la parole lors de nombreuses conférences de l'industrie pour démontrer comment l'inclusion et l'appartenance contribuent à une culture novatrice de haut rendement et à une proposition de valeur pour les employés.

CONFÉRENCE FUTURE OF WORK CANADA

Abhishek a parlé de l'intégration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans nos programmes d'apprentissage et de perfectionnement à l'échelle de l'entreprise.

SOMMET THINK BIGGER

À un moment où les programmes de la DEI font face à de plus en plus de coupures dans d'autres organisations, il a partagé comment la DIA entraîne de réels résultats commerciaux à la Société Canadian Tire.

CONFÉRENCE TALENT ACQUISITION & EMPLOYEE EXPERIENCE INSTITUTE CANADA

Abhishek a discuté du parcours de la Société Canadian Tire visant à intégrer l'inclusion et l'appartenance dans le tissu de l'organisation.

TABLE RONDE REPENSER LE PERFECTIONNEMENT INCLUSIF

Au cours de cette table ronde sur l'équité entre les genres, Abhishek a parlé de solutions concrètes pour améliorer l'équité et l'inclusion au sein du personnel, en particulier pour les femmes autochtones, noires et racialisées.

SOMMET SUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Abhishek a parlé de la façon dont le bien-être des employés est devenu une priorité stratégique à la Société Canadian Tire, ainsi que du rôle de la confiance et des données dans le traitement et l'avancement du bien-être d'un point de vue équitable.

INSTITUT DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DU CANADA

Abhishek a animé une discussion sur les stratégies pour maintenir les efforts de la DEI à un moment où le paysage devient de plus en plus difficile, et a souligné l'importance de la DEI pour la réussite de l'entreprise.



REGARD VERS *l'avenir*

L'appartenance et l'inclusion sont des moteurs puissants de croissance commerciale et un facteur de différenciation pour les employés et les talents potentiels.

Elles sont essentielles à notre raison d'être selon laquelle « **Nous sommes là pour améliorer la vie au Canada** ».

Dans un contexte de recul généralisé des initiatives et des progrès de la DEI, nous croyons qu'il est important de continuer à promouvoir la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance pour nos employés, nos clients et nos communautés.

En prévision de 2026, nous prévoyons maintenir notre élan en entretenant notre réseau d'agents de changement ici à la Société Canadian Tire et en renforçant nos relations privilégiées avec les intervenants, les clients et les communautés et en tirant parti du travail déjà en cours dans l'ensemble de l'organisation.

Alors que nous entamons la deuxième phase de notre parcours de DIA, **nous nous tournons vers le prochain horizon.**



Mandi Crespo (she/her)
Manager, Accessibility Consulting
BDO Canada



IL Y A UNE PLACE POUR
VOUS CHEZ NOUS.