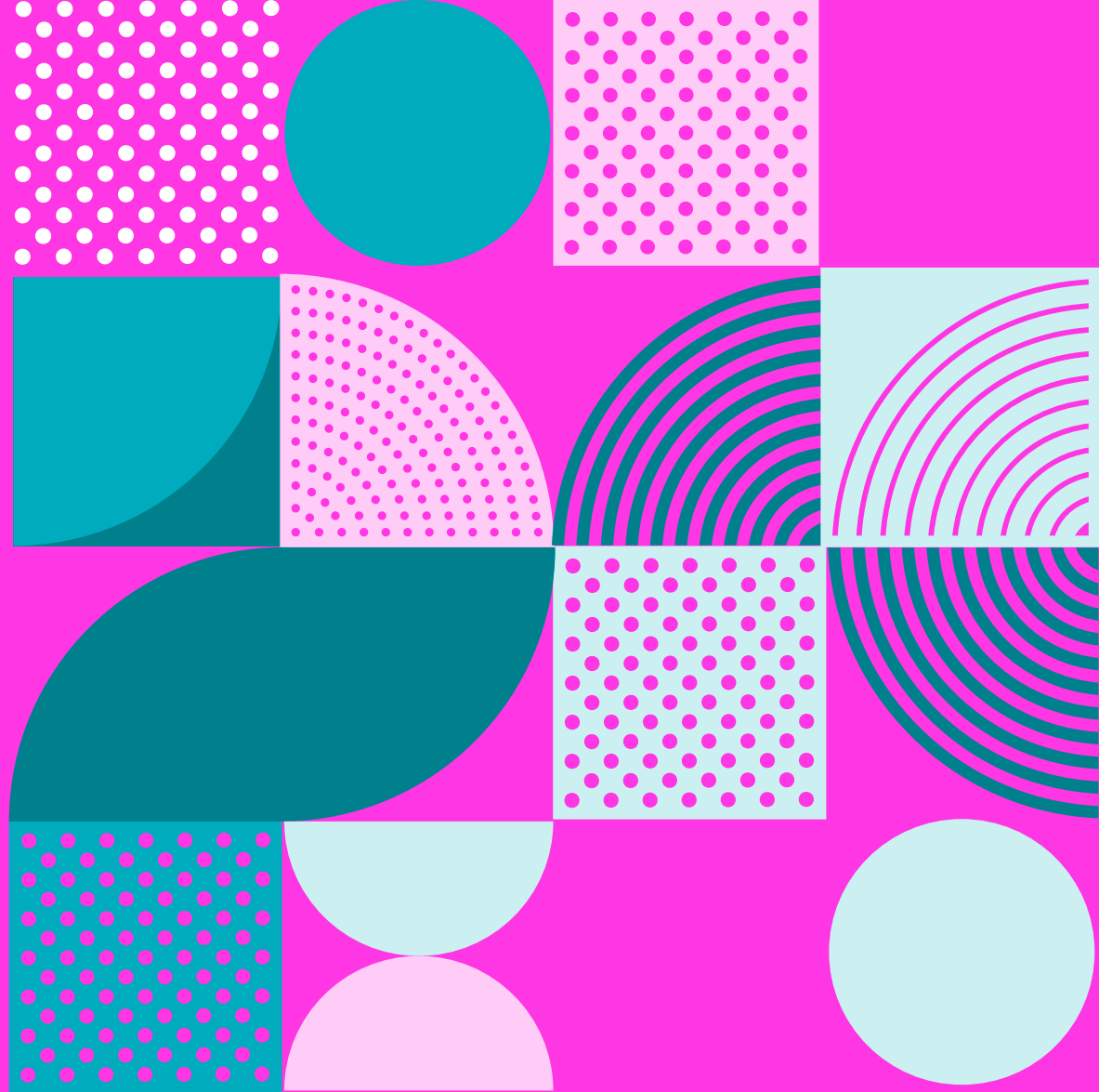


RAPPORT D'IMPACT 2021



TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
INSTITUTE

DIVERSITÉ ET INCLUSION : LA CLÉ DE LA COMPÉTITIVITÉ CANADIENNE

Le Diversity Institute

La diversité (diversity) peut revêtir plusieurs définitions. Au sein du Diversity Institute (DI), nous articulons nos efforts autour des groupes historiquement défavorisés : les femmes et les personnes non binaires, les communautés noires, les peuples autochtones, les autres groupes racisés, les personnes handicapées et les personnes s'associant à la communauté LGBTQ2S+. Nous étudions également les obstacles et les facteurs favorables qui touchent certaines populations, telles que les immigrants et les réfugiés, les jeunes marginalisés, les musulmanes et les travailleurs à faible revenu.

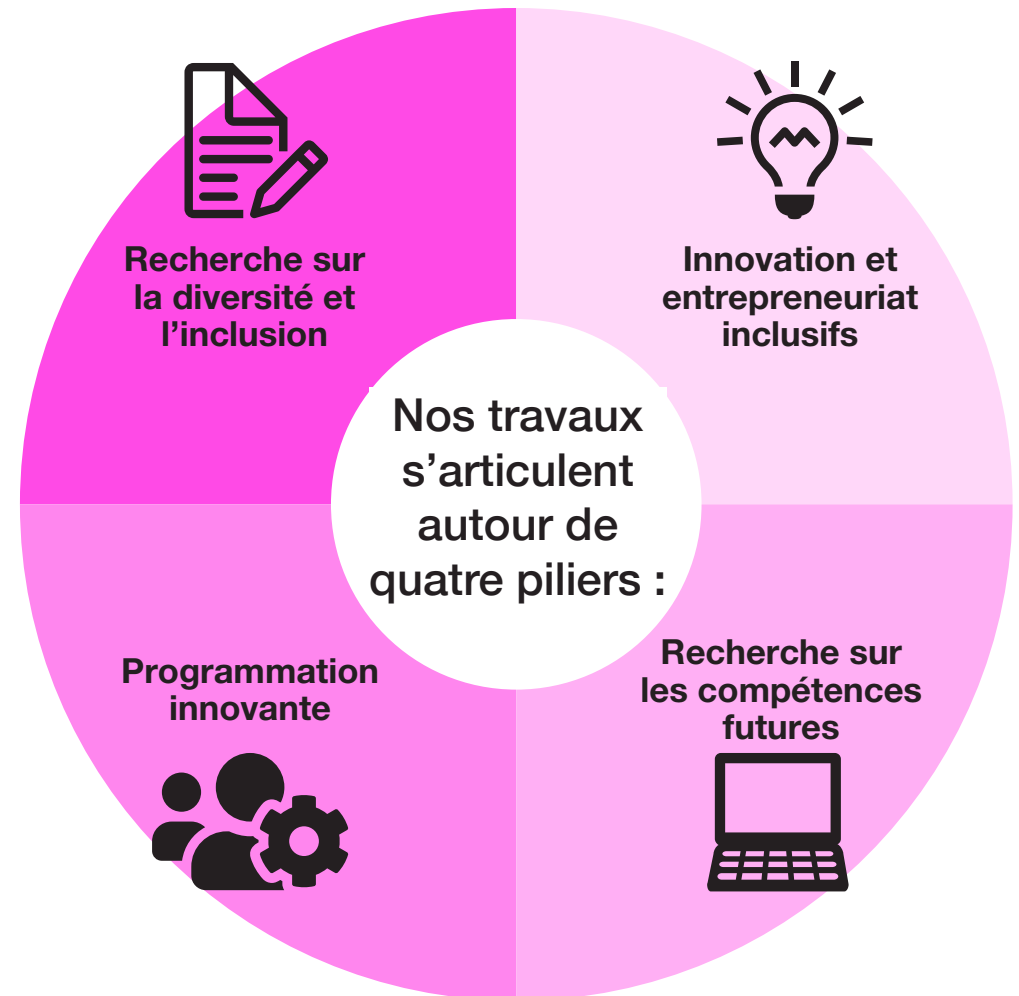
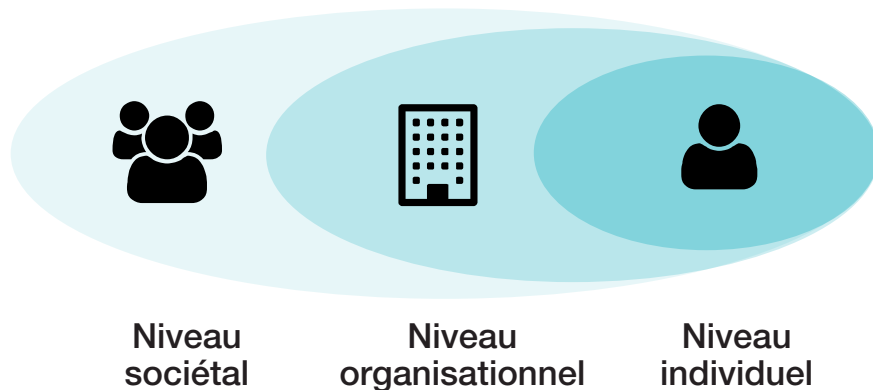
Le DI fait valoir que la diversité et l'inclusion sont la clé de la compétitivité canadienne en menant des recherches tournées vers l'action qui :

- > font progresser la diversité et l'inclusion en milieu de travail
- > aident les organismes de multiples secteurs à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies éclairées par des pratiques exemplaires
- > favorisent l'innovation et l'entrepreneuriat inclusifs
- > mettent en avant un programme de compétences inclusif et avant-gardiste
- > reposent sur des programmes novateurs mettant à l'essai de nouvelles idées

Une approche systémique

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

Parmi les projets que nous portons figurent Priorité Diversité, notre projet phare, le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE), les travaux de recherche universitaire pour le Centre des Compétences futures et le programme révolutionnaire ADaPT (Advanced Digital and Professional Training). Le DI œuvre sur le terrain pour transformer l'écosystème de l'entrepreneuriat et de l'innovation et pour enrichir le profil des compétences et de la formation au Canada.



Équipe de direction



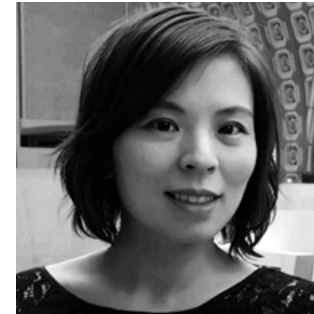
WENDY CUKIER
Fondatrice et directrice des programmes d'éducation



MOHAMED ELMI
Directeur général (intérimaire)



SABINE SOUMARE
Directrice générale, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat



LYNN XU
Directrice financière et administrative



MICHAEL URBAN
Directeur (intérimaire) de la recherche et des projets spéciaux (Compétences futures)



BRIAN ROBSON
Directeur des programmes de développement des affaires et de formation



AMANDA LAIRD
Directrice (intérimaire) responsable du marketing et des communications



STEPHANIE DEI
Directrice des partenariats de recherche



MEAGAN TRUSH
Directrice associée responsable des partenariats et des actions d'impulsion



GUANG YING MO
Directrice associée (intérimaire)



ALICE JAROSCHEK
Directrice associée (intérimaire), responsable des partenariats et des actions d'impulsion (Compétences futures)



ERIN ROACH
Directrice générale émérite

Conseil consultatif

RUPA BANERJEE

Professeure agrégée de gestion des ressources humaines et des relations professionnelles, Ted Rogers School of Management, Université Ryerson

KIM BROOKS

Doyenne de la Faculté de gestion, Université Dalhousie

JULIE CAFLEY

Vice-présidente, communications et relations externes, Digital Research Alliance of Canada

GWYN CHAPMAN

Senior Advisor, Economic Empowerment & Conseillère principale, avancement économique et lutte contre le racisme anti-Noirs, Ville de Brampton

LOUIE DI PALMA

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

CASSANDRA DORRINGTON

Présidente-directrice générale, Conseil canadien des fournisseurs autochtones et de minorités visibles

COLIN DRUHAN

Directeur général, Fierté au travail Canada; vice-président, Volunteer Toronto

DORAMY EHLING

Directrice générale, Fondation Rick Hansen

SUZANNE GAGNON

Doyenne associée, programmes d'études supérieures professionnelles et formation des cadres, professeure agrégée et titulaire de la chaire Canada-Vie en leadership, Asper School of Business, Université du Manitoba

LEANNE HALL

Directrice générale, Creative Fire

JENNIFER LAIDLAW

Cadre en résidence, Ted Rogers School of Management, Université Ryerson; directrice de pays, 30% Club Canada

PATRICK MACKENZIE

Directeur général, Immigrant Employment Council (Colombie-Britannique)

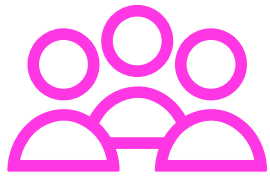
TANIA SABA

Titulaire de la chaire BMO en diversité et gouvernance, Université de Montréal

NADINE SPENCER

Directrice générale, BrandEQ Group Inc.

Le DI en chiffres



Équipe
diversifiée de
**+ de 100
membres**

 + de
**39,5
M\$**

de financement
obtenu sur
cinq ans

10 CENTRES canadiens

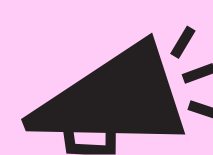
(Halifax, Montréal, Ottawa,
Toronto, Thunder Bay,
Winnipeg, Regina, Calgary,
Vancouver et Whitehorse)
menant des projets
dans plus de 50 centres



**84 étudiants et
stagiaires postdoctoraux
formés depuis 2017**

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

Association d'études canadiennes, Banque
Royale du Canada, Banque Scotia, Banque TD,
BDC, CIBC, Conseil canadien pour l'entreprise
autochtone, Deloitte, EY, Fierté au travail, KPMG,
Les femmes en communications et technologie,
Morneau Shepell, Music Canada, Rogers, Santé
Niagara, SheEO, Starbucks, Sunlife, Toronto
Regional Real Estate Board, etc.

 + de
2 200

mentions dans les médias
avec une portée totale de
plus de 300 millions



DEPUIS 2017, DI A PRODUIT :

85 rapports de recherche

► Pour en savoir
plus, consultez
la liste de nos
rapports et
publications.



**61 articles de revues et
chapitres de livres**



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



**+ de
500** événements et
présentations



**+ de
36 000** parties prenantes
mobilisées

RECHERCHE SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

La compétitivité du Canada au sein d'un marché mondial qui évolue rapidement dépend de notre capacité à exploiter les compétences d'une main-d'œuvre diversifiée. Nos projets de **recherche sur la diversité et l'inclusion** appliquent une optique de genre et de diversité et s'appuient sur notre modèle écologique systémique pour étudier les obstacles et les facteurs favorables ayant une incidence sur la participation économique des groupes ayant droit à l'équité au Canada.

Les recherches réalisées par DI ont mis au jour des données et des enseignements d'intérêt majeur sur la représentation au sein des équipes de direction, les tendances émergentes en matière d'emploi et les manques d'occasion considérables. Nos projets de recherche prônent la diversité des équipes de direction, ainsi que l'instauration de milieux de travail plus inclusifs, et définissent des voies alternatives d'apprentissage, d'entrepreneuriat et d'emploi.



Contribution par les travaux de **recherche de Priorité Diversité** à façonner le **projet de loi C-25**, un texte modifiant la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*.



LE DI A ÉLABORÉ une **spécification accessible au public (PAS)** afin d'appuyer la mise en œuvre du **Défi 50-30** par le gouvernement du Canada.

Priorité Diversité

Priorité Diversité constituait au départ un projet d'alliance pour la recherche communautaire/universitaire financé sur sept ans par le CRSH afin d'étudier la diversité parmi plus de 6 000 membres d'équipes de direction exerçant au sein de six secteurs de l'économie dans la région du Grand Montréal et dans la région du Grand Toronto.

L'ancien ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie, Navdeep Bains, a reconnu l'influence exercée par le projet Priorité Diversité dans la formulation du projet de loi C-25, un texte modifiant la Loi canadienne sur les sociétés par actions dans l'optique d'accroître la diversité au sein des conseils d'administration des entreprises et des postes de direction.



Priorité Diversité:
Représentation de la diversité
des représentants au sein des
équipes de direction

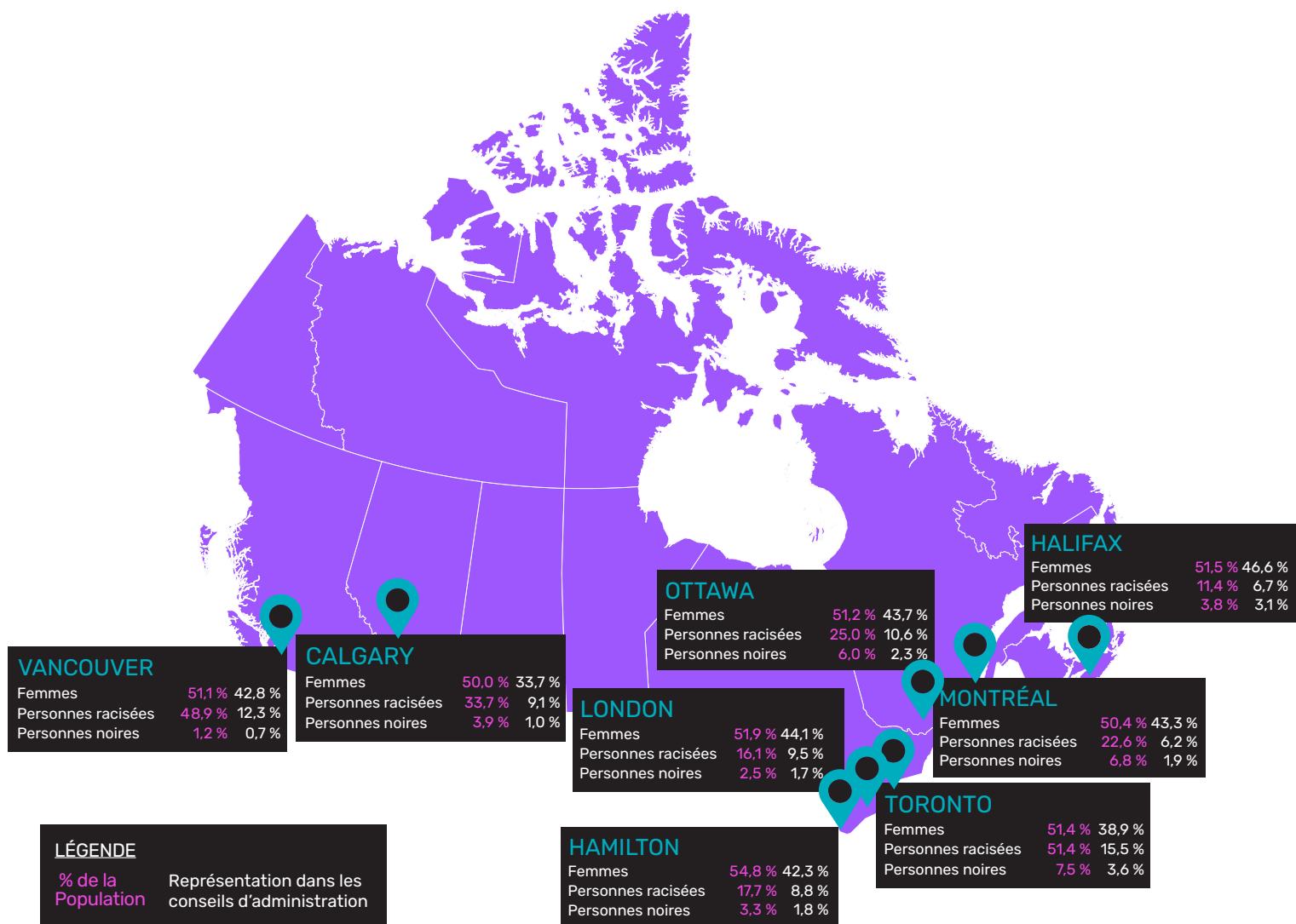
DISCUSSION D'EXPERTES



Représentation de la diversité au sein des
conseils d'administration

– AOÛT 2020

Les travaux de recherche de Priorité Diversité ont été étendus en 2020, en partenariat avec la Banque TD, afin d'évaluer la diversité aux postes de haute direction dans huit villes canadiennes. Ce nouveau rapport analysait la représentation des femmes et des membres de la communauté noire ou d'autres groupes racisés parmi 9 843 personnes siégeant aux conseils d'administration de grandes entreprises, d'agences, de conseils et de commissions, d'hôpitaux, d'organismes caritatifs et d'établissements d'enseignement.



LÉGENDE
 % de la Population Représentation dans les conseils d'administration



Une nouvelle étude révèle que moins de 1 % des dirigeants d'entreprise au Canada sont noirs

TORONTO STAR

« Sur 1 639 membres siégeant aux conseils d'administration de 178 entreprises à l'étude, seules 13 personnes étaient noires (0,79 %) contre 1 483 personnes blanches (91 %), tandis que d'autres personnes racisées occupaient 61 sièges. »

Le Défi 50-30

Le DI fait partie des partenaires inscrits au Défi 50-30 du gouvernement du Canada adoptant un code volontaire qui vise à faire progresser la parité entre les genres (50 %) et à accroître la diversité (30 %) au sein des équipes de direction et des conseils d'administration dans tous les secteurs. Le DI a élaboré une spécification accessible au public (PAS) parrainée par le Conseil canadien des normes à l'appui du Défi 50-30. Cette PAS recense des termes et des définitions clés établis à la lumière des consultations menées auprès de quelque 400 parties prenantes et experts.



En décembre 2021, le gouvernement fédéral a annoncé que le DI avait été sélectionné comme l'un des cinq partenaires de l'écosystème du Défi 50-30 qui soutiendront l'adoption de la boîte à outils « Ce qui fonctionne ». Le DI aidera ainsi les organisations participantes à atteindre leurs objectifs en matière de diversité et d'inclusion en leur présentant des pratiques exemplaires et des outils, en leur donnant des conseils, et en les orientant relativement aux mesures de soutien propres aux besoins singuliers de chacune d'entre elles.

+ de 1 400
organisations
mobilisées dans
le cadre du
Défi 50-30

400
parties
prenantes
consultées aux
fins de la PAS

Outil d'évaluation de la diversité

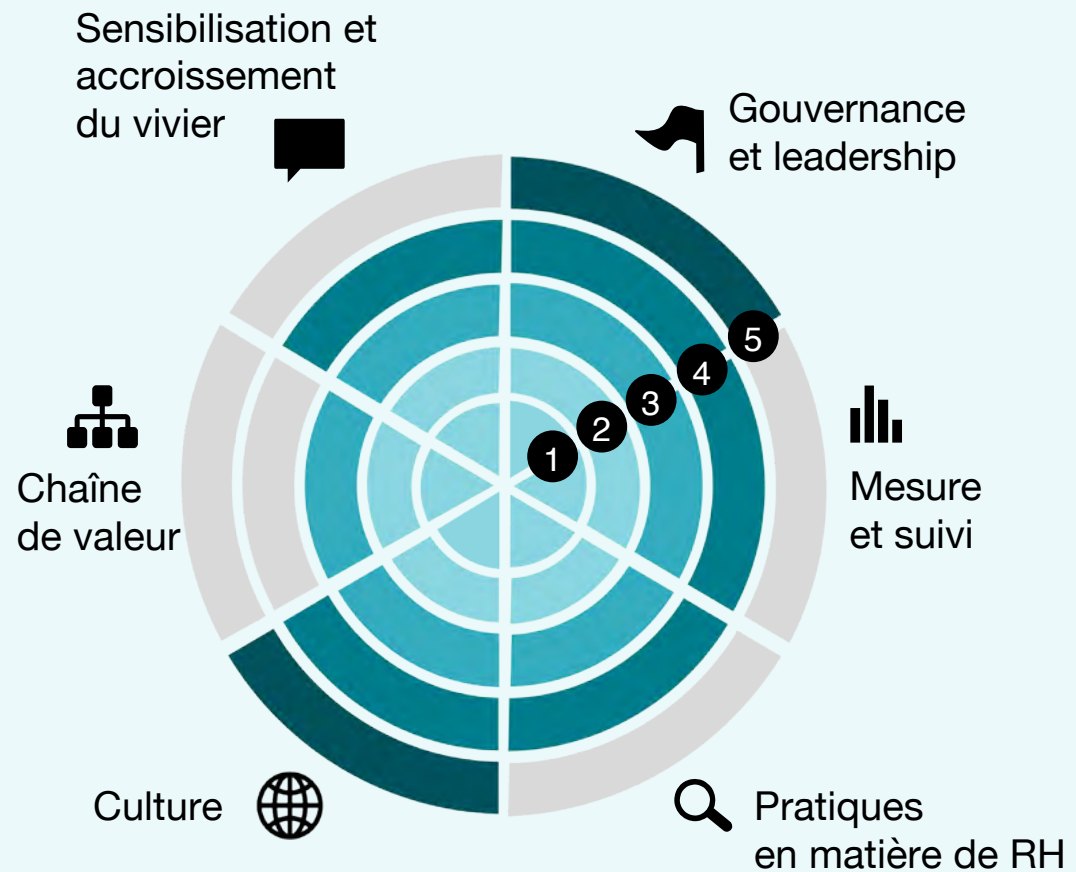
À la lumière de nos travaux de recherche, le DI a mis au point l'**outil d'évaluation de la diversité (DAT)**, une ressource exclusive visant à favoriser la transformation organisationnelle.

Analyse comparative

Exemple d'une organisation ayant une moyenne de niveau 4

Niveaux

- 1 Conformité minimale et réglementaire
- 2 Démonstration des fondements
- 3 Mise en œuvre approfondie
- 4 Intégration stratégique



Reposant sur le Diversity & Inclusion Playbook, l'outil d'évaluation de la diversité examine les pratiques, les processus et les politiques des organisations à l'aide de six éléments moteurs de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail :



Gouvernance, leadership et stratégie



Recrutement, sélection et promotion



Valeurs et culture



Mesure et suivi de l'équité, de la diversité et de l'inclusion



Diversité d'un bout à l'autre de la chaîne de valeur



Sensibilisation et accroissement du vivier

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



Combattre la toxicité de la « culture fraternelle » au travail

THE GLOBE AND MAIL

« Les entreprises et les employés doivent également entretenir sur le lieu de travail une culture d'inclusion valorisant la diversité. Selon Mme Cukier, il faut aller au-delà de la formation classique sur les préjugés inconscients.

“C'est une vision des choses qu'il convient de renforcer au quotidien dans la façon de diriger, de traiter autrui, de récompenser les comportements et d'établir des priorités”, explique-t-elle. »

+ de 20
projets de
conseil

Outil
d'évaluation de
la diversité mis
en application

par la ville de Markham, Hamilton Health, Carizon, les fondations d'hôpitaux pour enfants du Canada, Rogers Communications, Music Canada, etc.

CONFÉRENCE



CCPME 2021 : Favoriser la reprise économique et sociale
– AOÛT 2020

INNOVATION ET ENTREPRENEURIAT INCLUSIFS

Le DI s'appuie sur un réseau d'experts universitaires et sectoriels, de spécialistes de l'innovation sociale et de dirigeants communautaires et gouvernementaux pour créer des parcours vers l'innovation et l'entrepreneuriat inclusifs et pour bâtir une main-d'œuvre hautement compétitive.

Ces projets mettent en lumière et font tomber les obstacles empêchant la pleine participation des groupes ayant droit à l'équité au sein de l'économie de l'innovation.

PRINCIPAUX RÉSULTATS



Contribution à la mise au point de **PROGRAMMES DE SOUTIEN PLUS INCLUSIFS**

en réponse à la pandémie de COVID-19 notamment la

Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) et la Prestation canadienne d'urgence (PCU), notamment)



Présentation d'un mémoire

au Comité permanent de la condition féminine, dont ce dernier fait mention dans son rapport sur les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les femmes



5 M\$ d'investissement

supplémentaire au titre du Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) dans le budget 2021



+ de 1 600

participants à la Conférence sur les femmes en entrepreneuriat 2021



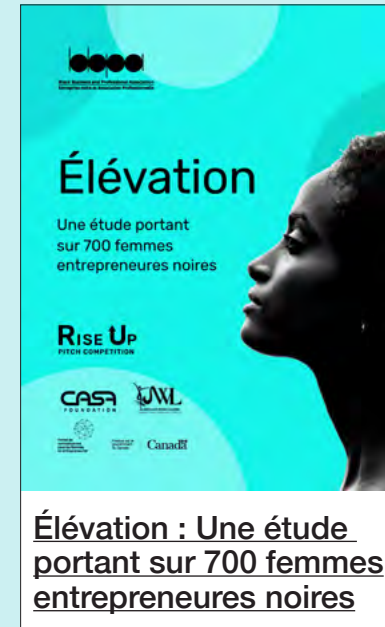
Le rapport phare du PCFE synthétise les derniers travaux de recherche universitaire, sectorielle et gouvernementale sur les possibilités et les défis que rencontrent les femmes dans l'écosystème de l'innovation.

L'État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2021 met particulièrement l'accent sur l'analyse des répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les entrepreneures issues de la diversité et sur l'évaluation des initiatives émergentes de soutien en leur faveur.



« *Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat joue un rôle essentiel pour nous aider à comprendre les informations et les données. Il relie divers écosystèmes à travers le pays. Grâce à des partenaires comme le PCFE, je sais que nous allons continuer à soutenir et à promouvoir la participation de la diversité à notre économie, et ce, dans l'intérêt de toutes et de tous.* »

– L'honorable Mary Ng, ministre du Commerce international, de la Promotion des exportations, de la Petite Entreprise et du Développement économique



Élévation : Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires



La plupart des entrepreneures noires rencontrent des difficultés d'accès au financement : rapport

CTV NEWS

« *Selon une étude, la grande majorité des entrepreneures noires au Canada déclarent rencontrer d'importants obstacles au financement, tels que le coût de l'emprunt.* »

Conférence sur les femmes en entrepreneuriat

Lancée en 2021, la Conférence sur les femmes en entrepreneuriat était présentée par le PCFE en partenariat avec Women's Enterprise Organizations of Canada.

Tenue en ligne en raison de la pandémie de COVID-19, la conférence a abordé, en six sessions sur cinq semaines, les problèmes les plus urgents rencontrés par les entrepreneures et l'écosystème de l'innovation.

+ de
1 600
participants



DISCUSSION D'EXPERTES



INFORMATIONS SUR LA SESSION

CONFÉRENCE SUR LES FEMMES EN ENTREPRENEURIAT

WEKH PCFE WEOC OEFC

She-Covery : Le rôle de l'entrepreneuriat féminin dans la reprise postpandémique

23 février 2021 - 12 H 00 (HNE)

#PCFE21

She-Covery : Le rôle de l'entrepreneuriat féminin dans la reprise postpandémique
– FÉVRIER 2021

S'inspirer. Se réaliser.



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

La base de données S'inspirer. Se réaliser. du PCFE met en avant les profils inspirants de plus de 1 000 entrepreneures primées issues de la diversité qui bouleversent la vision sociétale stéréotypée du créateur d'entreprise. Parallèlement à cette base de données, le PCFE a lancé une campagne multimédia sur les réseaux sociaux, dans les journaux et en ligne afin de mettre en valeur les entrepreneures canadiennes.



L'initiative « S'inspirer. Se réaliser. » s'adresse aux entrepreneures noires

THE GLOBE AND MAIL

« Citez trois entrepreneurs prospères.

Parfait. Maintenant, donnez-moi le nom de trois entrepreneures noires prospères. Pas de problème, prenez votre temps.

Ce n'est pas votre faute : la couverture médiatique, le monde des affaires et des services, ainsi que les réseaux traditionnels, sont fortement orientés vers des modèles d'entreprise développés par des hommes blancs dans le secteur technologique, à l'image de Bill Gates, Mark Zuckerberg et Steve Jobs. Pourtant, l'un des ingrédients les plus importants dans la réussite entrepreneuriale réside dans le fait de voir des personnes qui nous ressemblent et qui ont atteint les objectifs que nous visons. »

Plateforme de partage



Produite en partenariat avec Le Forum et développée par SheEO, la Plateforme de partage du PCFE facilite la mise en relation entre les entrepreneures et les organismes de soutien. Pour ses quelque 1 000 membres, la Plateforme de partage offre un moyen d'échanger des conseils professionnels, de réseauter et de collaborer.

Inclusive Innovation and Entrepreneurship Network (IIE-Net)

En 2020, Wendy Cukier a obtenu auprès du Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) une subvention de partenariat de 2,5 millions de dollars visant le financement sur six ans du projet de recherche portant sur le réseau d'innovation et d'entrepreneuriat inclusifs (IIE-Net), qui regroupe 100 partenaires communautaires et sectoriels au Canada, en Europe et aux États-Unis.

IIE-Net étudiera les obstacles auxquels se heurtent les femmes et les groupes issus de la diversité et établira des stratégies visant à renforcer l'écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat au Canada. Ce projet a pour ambition de mobiliser plus de 1 000 organismes concernés et 100 000 entrepreneurs.

RECHERCHE SUR LES COMPÉTENCES FUTURES

Nos travaux collaboratifs de **recherche sur les compétences futures** veillent à renforcer et à promouvoir l'inclusion au sein de l'écosystème canadien des compétences et de la formation.

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

PRINCIPAUX RÉSULTATS



+ de 9 200
organisations
cartographiées au
sein de l'écosystème



+ de 40
RAPPORTS
sur les
compétences
futures



**CONTRIBUTION À
L'ÉCLAIRAGE de la
Stratégie ontarienne
pour le numérique
et les données**

Centre des Compétences futures

Le Diversity Institute est un acteur principal des projets de recherche pour le Centre des Compétences futures (CCF), un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se voue à préparer les Canadiennes et les Canadiens pour qu'ils aient du succès en emploi dans un marché du travail en pleine évolution. La cartographie de l'écosystème réalisée par DI a permis d'identifier et de classer plus de 9 200 organisations contribuant au perfectionnement des compétences à travers le pays.

Les recherches du CCF aident les Canadiennes et les Canadiens à mieux comprendre les compétences futures prioritaires, les lacunes et les pratiques de pointe, et favoriseront le renforcement des capacités en réponse à ces exigences.



Nouvelle donne : Évolution de l'emploi dans le secteur manufacturier du Canada, 2003 à 2018



Industrie 4.0, l'avenir du travail et des compétences : Renforcer les ressources collectives de l'industrie aérospatiale canadienne



Le Canada doit investir dans le tutorat pour les élèves ayant pris du retard pendant la pandémie

THE GLOBE AND MAIL

« Le Canada se targue d'avoir un solide système d'enseignement public aux paliers primaire et secondaire. Toutefois, au vu des répercussions de la COVID-19 sur l'apprentissage des élèves et l'équité en matière d'éducation, nous ne sommes pas à la hauteur. »

ATELIER



Le tutorat au temps de la COVID
– NOVEMBRE 2021

Les compétences dans un monde postpandémique



Le projet Les compétences dans un monde postpandémique, publié en partenariat avec le Forum des politiques publiques et le Centre des Compétences futures, aborde des questions clés auxquelles sont confrontés les décideurs politiques, les employeurs, les prestataires de formation et les travailleurs dans un monde postpandémique, et ce, à l'aide d'une série de huit rapports qui traite un large éventail de sujets, dont l'immigration, l'infrastructure numérique, les lieux de travail inclusifs et l'enseignement postsecondaire.



Ce projet s'appuie sur le succès de la série collaborative Compétences de l'avenir constituée de 14 rapports explorant ce qui fonctionne sur les lieux de travail, dans les universités et sur le marché du travail – ainsi que les situations où notre système de formation laisse les travailleurs pour compte.



Nouveau rapport d'analyse portant sur la polarisation croissante des emplois au Canada

MARKETS INSIDER

« Publié aujourd'hui, le premier rapport de cette série analyse la polarisation croissante des emplois observée au Canada entre 1989 et 2019 et met en évidence une augmentation constante des emplois hautement qualifiés, ainsi qu'un recul des emplois moyennement qualifiés à l'échelle nationale. Il démontre également que les femmes prennent le dessus dans les emplois hautement qualifiés, tandis que les jeunes et les immigrants occupent plus souvent des emplois peu qualifiés, d'où des inégalités d'accès au marché du travail et d'importants écarts de salaire. »

Contribution de la série « Compétences de l'avenir » à l'éclairage de la Stratégie ontarienne pour le numérique et les données



Bâtir des lieux de travail inclusifs

DISCUSSION D'EXPERTES

PANEL DISCUSSION

Digital Transformation
How do we skill for inclusive innovation?



THE SECRETARIAT OF THE GOVERNMENT OF ONTARIO | DIVERSITY INSTITUTE | Future Skills Centre | Canada

Transformation numérique :
Comment acquérir des compétences en innovation?

– MARS 2021

Sondage sur l'emploi et les compétences



Sondage sur l'emploi et les compétences

Le Sondage sur l'emploi et les compétences, mené par l'Environics Institute en partenariat avec le Centre des Compétences futures et le Diversity Institute, a débuté par une exploration de l'expérience des Canadiennes et des Canadiens quant à la nature changeante du travail.

Ce sondage a été élargi après le début de la pandémie de COVID-19 pour étudier l'impact de la crise sur l'emploi, les revenus, la santé mentale et les environnements de travail des Canadiennes et des Canadiens.



Temps de rattrapage :
L'impact de la pandémie chez les jeunes adultes au Canada

Temps de rattrapage :
L'impact de la
pandémie chez les
jeunes adultes au
Canada

Environics Institute for Survey Research | Centre des Compétences futures | The Skills Centre | DIVERSITY INSTITUTE



Exacerbation des inégalités
Répercussions de la pandémie sur les emplois et les revenus

Exacerbation
des inégalités :
Répercussions de
la pandémie sur les
emplois et les revenus

Environics Institute for Survey Research | Centre des Compétences futures | The Skills Centre | DIVERSITY INSTITUTE



Reconstruire en assurant une
reprise inclusive

- AVRIL 2021



Alors que la reprise
économique
s'amorce, le
Canada doit axer
ses efforts sur les
personnes les plus
durement touchées
par la pandémie

TORONTO STAR

« Le défi à relever reste celui d'aider les personnes les plus touchées, y compris les femmes, les personnes racisées, les peuples autochtones et les personnes handicapées, et de veiller à ce que l'attention que nous portons à l'équité et à l'inclusion perdue au lendemain de la crise. »

PROGRAMMATION INNOVANTE

Le Diversity Institute met la recherche en action afin d'élaborer et de mettre à l'essai une programmation innovante qui s'attaque en temps réel aux défis émergents en matière d'emploi, d'entrepreneuriat et de perfectionnement des compétences, et d'évaluer ce qui fonctionne auprès de qui.

Faisant fond sur nos travaux de recherche, notre programmation exploite l'innovation technologique et sociale dans l'optique de promouvoir des possibilités d'éducation et d'évolution de carrière inclusives et d'améliorer l'accès à une formation de haute qualité.



**FORMATION
GRATUITE**
offerte à
+ de 1 800
étudiants et
entrepreneurs

Advanced Digital and Professional Training (ADaPT)



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

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

+ de 1 000 participants formés depuis 2014

Taux de placement professionnel de **90 %**

77 % des participants issus de groupes ayant droit à l'équité

Taux de satisfaction de **88%**

+ de 20 établissements d'enseignement postsecondaire représentés

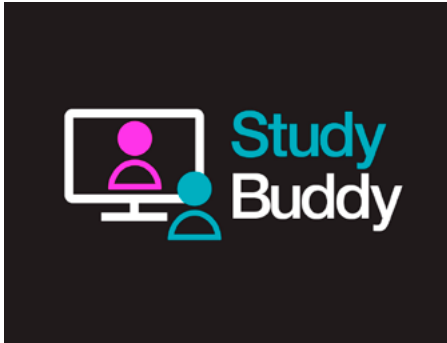


Le Diversity Institute de l'Université Ryerson et TECHNATION créent de nouvelles voies d'accès aux postes technologiques pour les groupes sous-représentés

YAHOO! NEWS

« Le rythme de la numérisation s'est accéléré dans tous les secteurs et la recherche montre que les compétences numériques comprennent une vaste gamme de compétences. Trouver des voies d'accès alternatives pour les diplômés qui ne sont pas dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) ainsi que des façons d'améliorer les compétences et de requalifier les employés actuels fait partie des plus grands défis auxquels la main-d'œuvre canadienne fait face. Pour y répondre, le Centre des Compétences futures (CCF) réinvestit dans ADaPT : Compétences numériques. »

Study Buddy



Le programme Study Buddy a vu le jour au plus fort de la pandémie de COVID-19 afin d'offrir un soutien aux parents et aux élèves rencontrant des difficultés d'adaptation à l'apprentissage en ligne.

Né en mai 2020 d'une collaboration unique entre le DI, l'Université technologique de l'Ontario, le Jean Augustine Centre et le Lifelong Leadership Institute, le programme Study Buddy propose gratuitement un tutorat virtuel et individuel aux communautés traditionnellement mal desservies et œuvre à lever les obstacles entravant l'accès à une éducation individualisée de haute qualité.

Depuis les débuts de Study Buddy, plus de 5 000 heures de tutorat ont été assurées au profit de centaines d'élèves.

+ de
6 200
heures

+ de
325
familles

+ de
9 000
séances

+ de
500
élèves

+ de
300
tuteurs issus
de cinq
universités

Élévation : concours de pitch (plaidoirie)



Élévation : Une étude portant sur 700 femmes entrepreneures noires, la plus vaste du genre réalisée au Canada, s'appuie sur des données relatives aux entrepreneures noires recueillies dans le cadre du concours de plaidoirie (Pitch) Élévation.

Présenté par la Black Business and Professional Association (BBPA), la Casa Foundation et le deSedulous Women Leaders, avec le soutien de la BDC, de la BMO, de Loblaws et du PCFE, le concours de plaidoirie (Pitch) Élévation a permis à des entrepreneures noires de bénéficier de formation professionnelle, de possibilités de réseautage et de financement afin qu'elles puissent développer leurs entreprises.

+ de
700
candidates

8 entrepreneures
récompensées,
par une somme de
10 000 \$
chacune



Aba Mortley de Cher-Mère remporte le concours de plaidoirie des subventions au Canada

TRINIDAD AND TOBAGO
NEWSDAY

« *J'ai profité de cette magnifique occasion qui m'était offerte. Même si je n'avais pas gagné, j'aurais appris beaucoup de choses et cela m'aurait ouvert quelques portes supplémentaires.* »

Elle souligne que ce concours a permis à toutes les participantes de bénéficier de nombreux séminaires en commercialisation et dans d'autres domaines. Elle a bénéficié du soutien d'une conseillère individuelle en plaidoirie, et a également pu compter sur l'aide de ses confrères et consœurs de la BBPA pour se préparer. »

Workplace Innovation and Inclusion Project (WIIP)

Le WIIP (projet d'innovation et d'inclusion de la main-d'œuvre) rassemble des organismes d'aide à l'établissement, des employeurs diversifiés et des organismes sans but lucratif dans l'optique de répondre aux besoins des nouveaux arrivants en matière d'emploi et de constituer une main-d'œuvre canadienne qualifiée et résiliente.

Financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, le WIIP a bâti un vaste réseau de partenariats destiné à mener des recherches collaboratives et à évaluer des approches, des outils et des modèles innovants permettant d'améliorer les résultats de la prestation des services.

747
programmes
cartographiés

**+ de
100**
partenaires
mobilisés

12
programmes
pilotes mis à
l'essai



Start-Up Challenge: Halifax

À l'occasion de la Journée internationale de la femme 2020, WIIP a organisé le défi « Start-Up Challenge: Halifax » afin de donner aux entrepreneures immigrantes la possibilité de plaider pour remporter 5 000 dollars à l'appui de leurs projets professionnels.

La gagnante du concours était la nouvelle propriétaire d'un magasin local établi depuis longtemps, arrivée au Canada seulement huit mois auparavant.

Newcomer Entrepreneurship Hub (NEH) et Women's Entrepreneurship Hub (WE-Hub)

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

HISTOIRES DE RÉUSSITE DU WE-HUB

« Je sais que je n'aurais pas pu lancer une entreprise prospère sans le WE-Hub. »

- JANELLE JORDAN, FONDATRICE DE FUSION FIT FOODS



Fusion Fit Foods
par Janelle



Brushes and Cocktails
par Donna

+ de 40
heures de
formation à
l'entrepreneuriat

230
participantes
au WE-Hub

65 %
jumelées avec
des mentors

89
entreprises
créées

130
participants
au
NEH

Lifeline Afghanistan

Hébergé au DI, Lifeline Afghanistan est un réseau collaboratif de 30 organisations portant une série de projets ayant pour but d'accélérer les parcours vers l'insertion économique des réfugiés afghans au moyen de programmes innovants centrés sur l'employeur, dans l'optique d'évaluer, de développer et d'utiliser les compétences existantes.

Le DI étudie des approches novatrices en matière d'évaluations préalables à l'arrivée; de perfectionnement des compétences pour accéder à l'emploi, notamment les compétences linguistiques, le capital social et le réseautage; de soutien aux jeunes et de prise en compte des traumatismes, notamment en offrant des soutiens en matière de santé mentale.

LIFELINE 
Afghanistan

PERSPECTIVES D'AVENIR

Le Diversity Institute a connu un incroyable parcours ces dernières années. Passant d'un effectif de 21 personnes en 2017 à plus de 100 en 2021, nous avons étendu notre champ d'action et notre portée de manière exponentielle.

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

Et ce n'est qu'un début. Dès 2022 et dans les années à venir, nous poursuivrons ardemment cette action en faveur de la diversité et de l'inclusion aux côtés de nos partenaires, partout au Canada.

Suivez le Diversity Institute sur [Twitter](#) et [LinkedIn](#) pour rester au courant des nouvelles et des événements. 