

# CITOYEN

**Rapport 2021  
de Citoyen**  
EDI chez Citoyen



Chez Citizen, nous avons des bureaux dans le monde entier sur les terres de nombreuses Premières Nations. À ce titre, nous exprimons notre gratitude en reconnaissance des nombreuses histoires et contextes qui nous permettent de travailler et de collaborer sur ces terres. Nous nous efforçons de continuer à honorer ces communautés par un apprentissage collectif et individuel continu.

---

**01**

**Message de notre PDG**

---

**02**

**Bonjour, nous sommes Citoyen**

---

**03**

**Établir la norme**

---

**04**

**Défendre l'équité**

---

**05**

**Poser les bons gestes**

---

**06**

**Des conversations qui comptent pour chaque collègue de Citoyen**

---



# Lettre de notre PDG



# Message du PDG de Citoyen

Pour moi, défendre l'équité signifie créer des occasions de mieux comprendre que nous ne nous lançons pas tous dans la course à partir de la même position. Ça veut dire fournir du soutien et des ressources à notre personnel pour l'aider à réussir chez Citoyen et ailleurs. Ça veut dire être intimement convaincu que je pose les bons gestes pour toutes les personnes qui me font confiance chez Citoyen et le faire avec empathie, alors que je continue à apprendre ce que signifie l'équité.

Pratiquer l'équité en milieu de travail n'est pas un projet ponctuel, c'est un parcours évolutif et continu. Et même si les mesures que nous avons prises jusqu'à maintenant sont encourageantes pour l'avenir de notre agence, je sais qu'il nous reste encore beaucoup de travail à faire. Par exemple, nous n'avons aucun collègue autochtone; c'est une lacune, et c'est quelque chose que nous travaillons à corriger avec des efforts comme notre bourse pour étudiants autochtones, en partenariat avec Indspire.

Depuis l'année dernière, nous avons augmenté la diversité au sein de nos équipes de près de 40 % et, sans surprise, notre agence n'a jamais été aussi prospère. Sachez-le bien – l'équité fait partie intégrante de l'avenir du monde du travail, et nous sommes très fiers des efforts réalisés par tous pour nous mener là où nous en sommes aujourd'hui. Notre parcours vers l'équité est loin d'être terminé, mais je suis très heureux de la direction que nous prenons.

Cordialement,



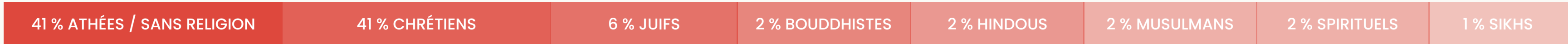
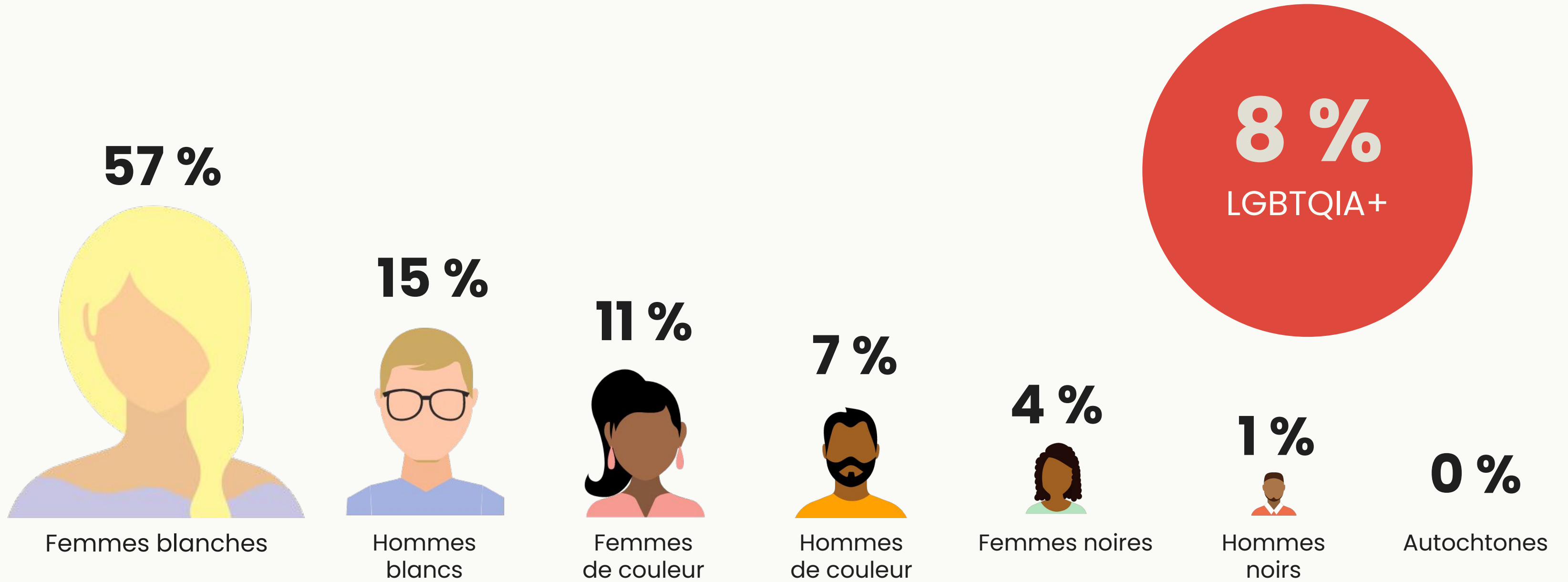
Nick Cowling



# Bonjour, nous sommes Citoyen

# NOTRE ÉQUIPE COMPTE 220 PERSONNES, RÉPARTIES DANS 9 BUREAUX ET 8 FUSEAUX HORAIRES

Les identités intersectionnelles des collègues de Citoyen.





# HANDICAP ET SANTÉ MENTALE

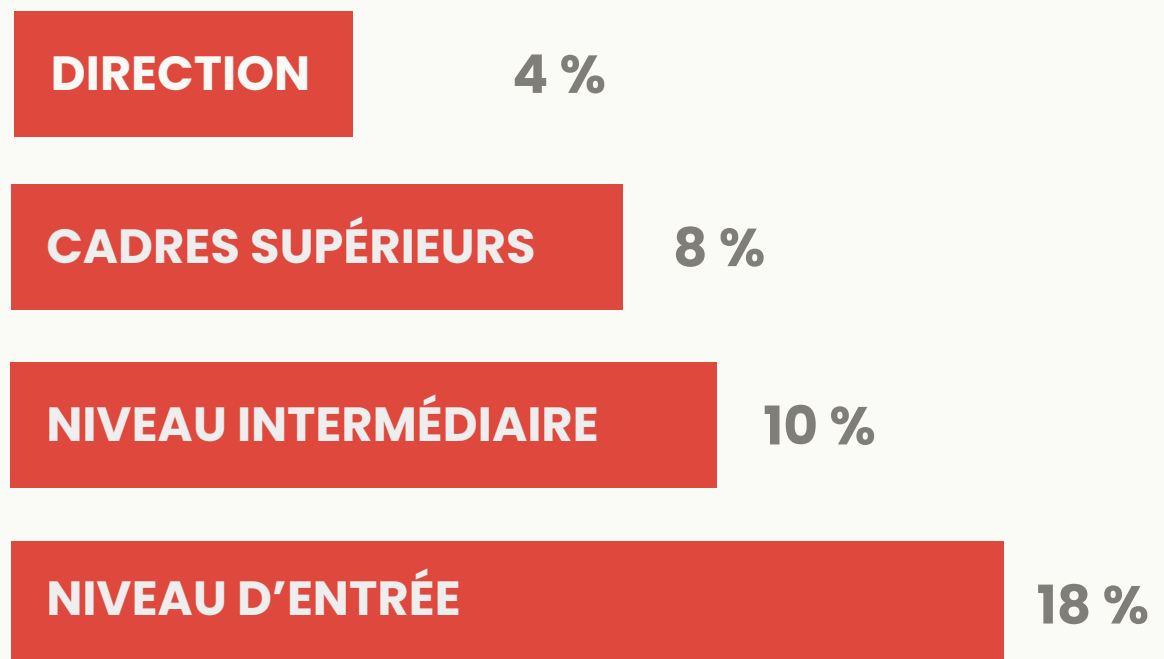
**34 %**

souffrent d'un  
problème de  
santé mentale

**11 %**

s'identifient  
comme personne  
handicapée

La représentation des personnes handicapées diminue avec l'ancienneté, ce qui indique des obstacles potentiels pour accéder à des postes de direction.

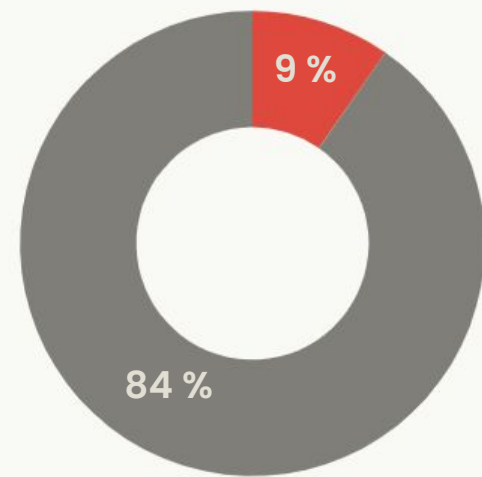


# PARENTS ET SOIGNANTS

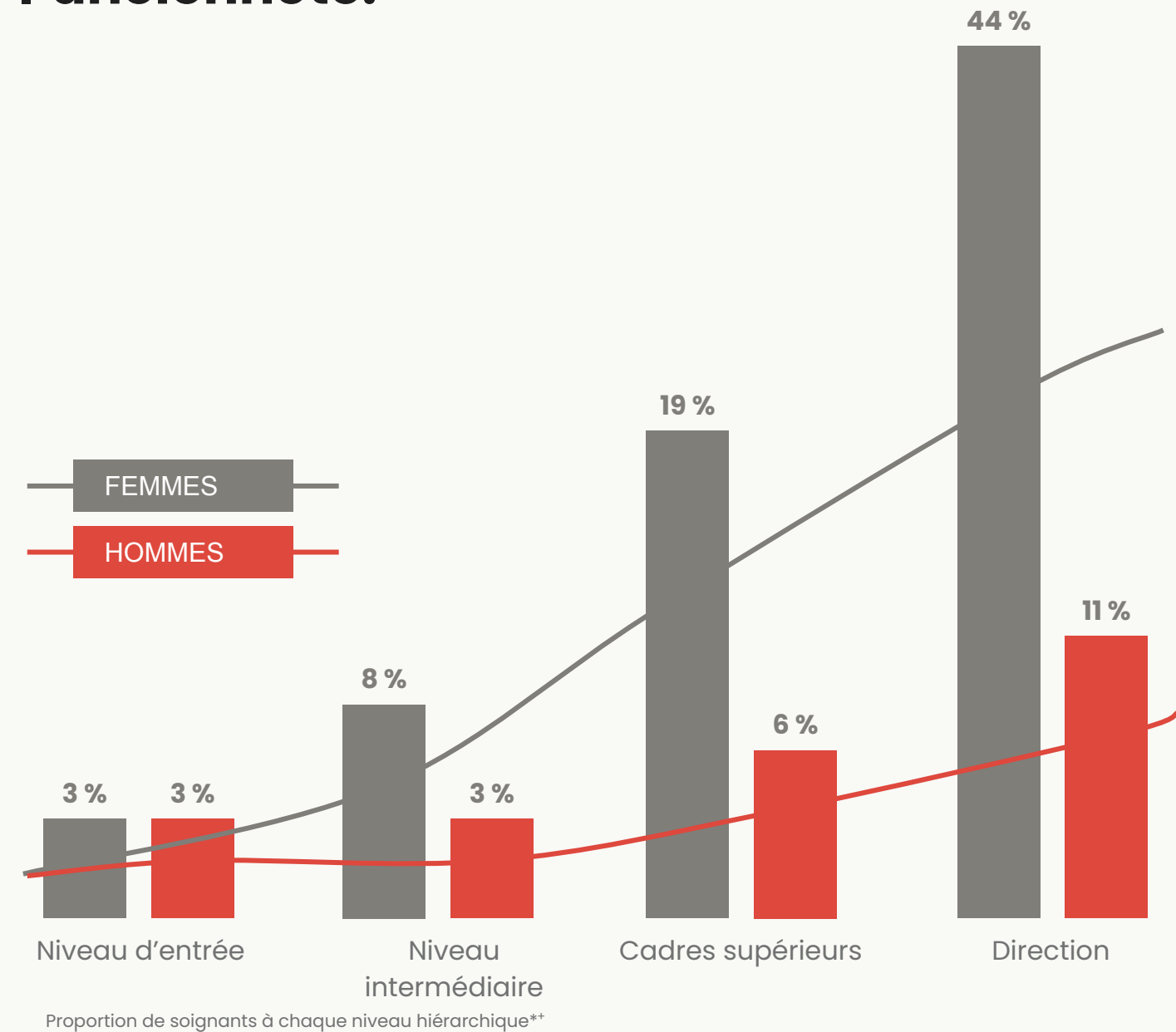
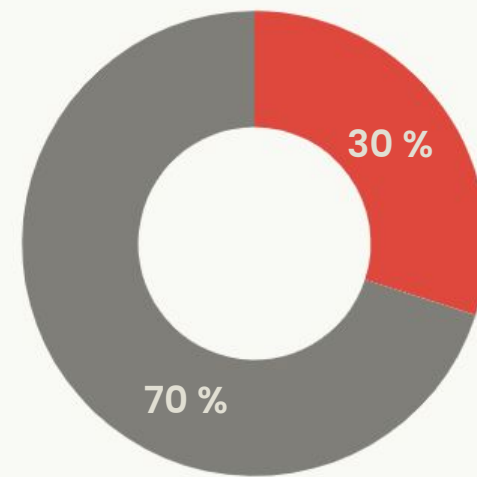
La proportion générale d'hommes qui sont des soignants est **inférieure** à la proportion de femmes qui sont des soignantes.\*

La proportion d'hommes et de femmes qui sont des soignants augmente avec l'ancienneté.

Parents qui reviennent au travail



Soignants



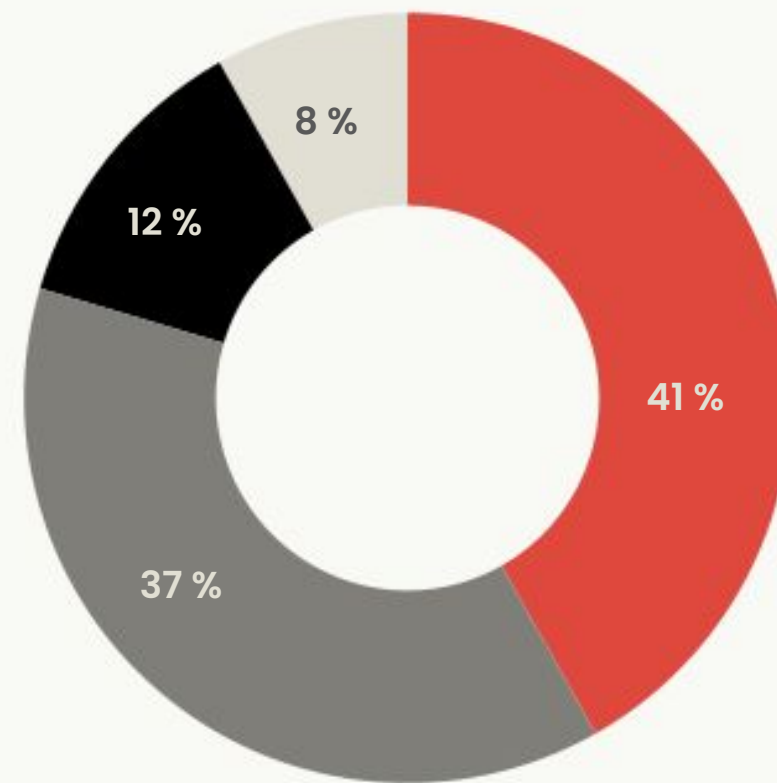
\*Pourcentage de tous les hommes qui sont des soignants versus pourcentage de toutes les femmes qui sont des soignantes. \*Remarque : Les pourcentages sont arrondis. Veuillez noter que les données pourraient être biaisées en raison de la grande proportion de femmes.

# LA DIVERSITÉ AU-DELÀ DES CHIFFRES...

Parce que chaque collègue de Citoyen a sa *place* ici.

# SE SENTIR SOUTENU CHEZ CITOYEN

97 % des collègues de Citoyen ont l'impression qu'ils ou elles peuvent compter sur quelqu'un au travail.\*



Sur qui les collègues de Citoyen comptent-ils?

MON GESTIONNAIRE  
DE PERSONNEL

UN-E COLLÈGUE

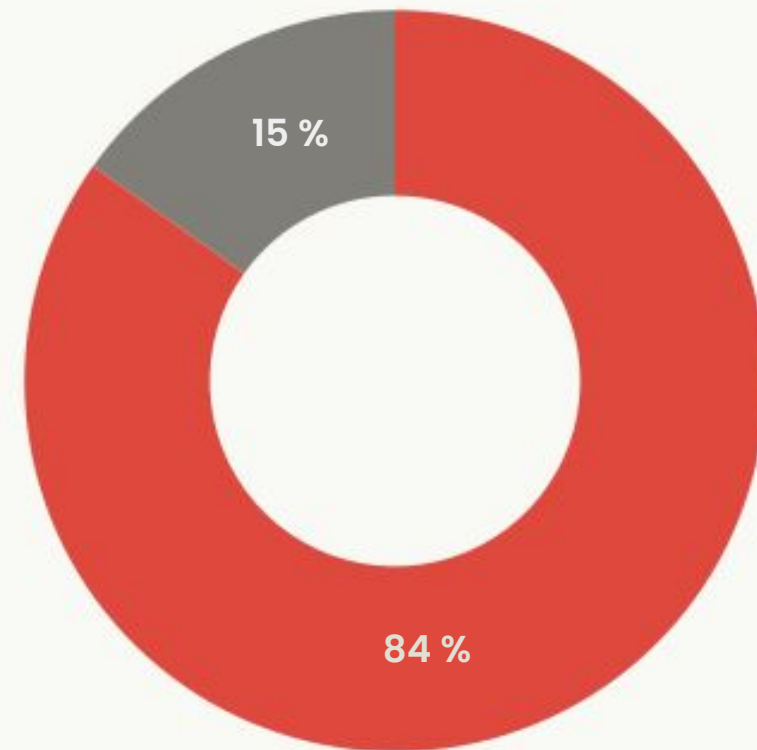
LES RESSOURCES  
HUMAINES

UN-E COLLÈGUE DE  
PLUS COMPANY

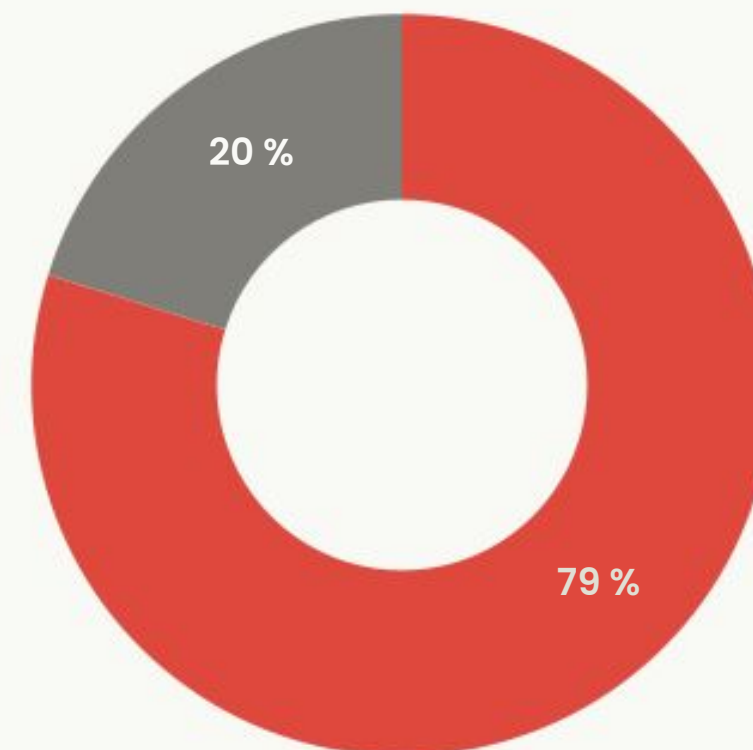
\*Pourcentage de répondants qui ont choisi une ou plusieurs des options offertes à la question « Sur quelles personnes ou quels services pouvez-vous compter pour obtenir du soutien si vous faites face à une injustice au travail? »

# DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CHEZ CITOYEN

Les collègues âgé·e·s de **18 à 24 ans** (30 %) sont plus susceptibles de penser que les tâches administratives ne sont **pas réparties** équitablement que ceux des autres groupes d'âge.



Les collègues de Citoyen ont-ils l'impression d'avoir accès aux mêmes occasions de progresser dans leur carrière?

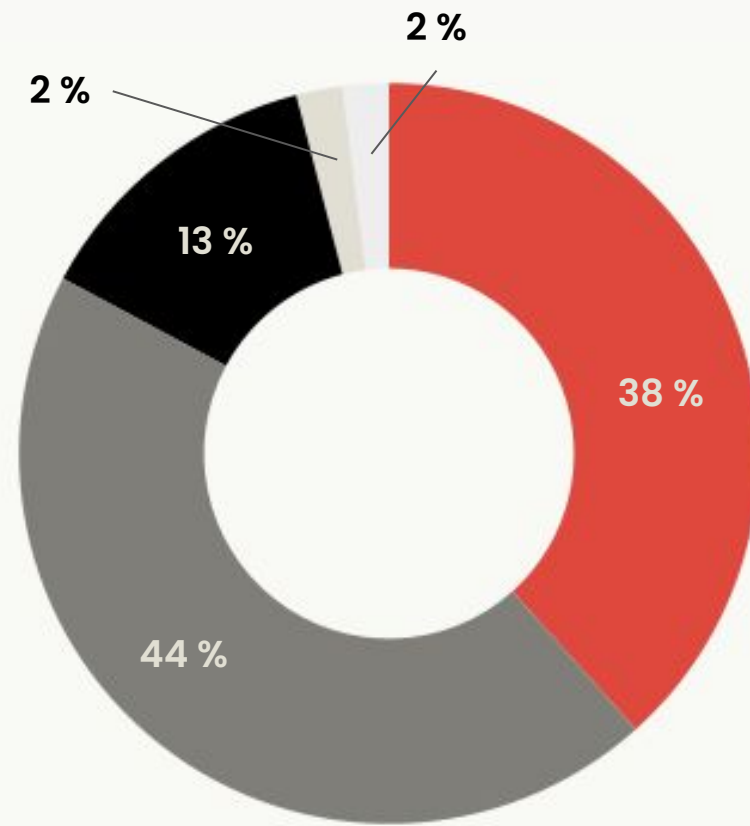


Les collègues de Citoyen ont-ils l'impression que les tâches administratives qui n'incombent pas à une personne en particulier sont réparties équitablement?

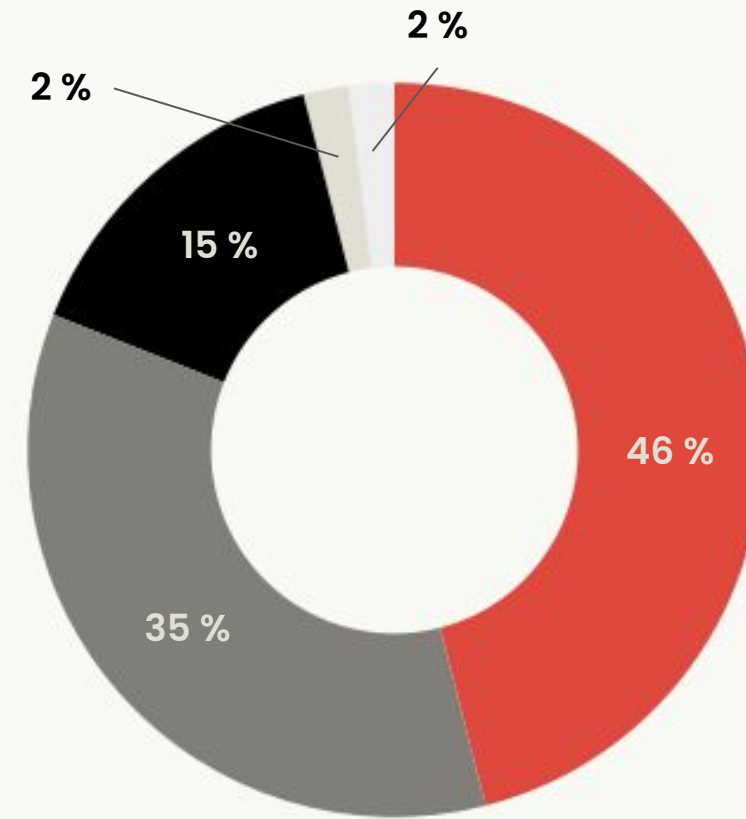
OUI

NON

# SENTIMENT D'APPARTENANCE CHEZ CITOYEN



Je peux exprimer ouvertement mes idées, mes opinions et mes croyances, même si elles s'opposent à celles de la majorité.



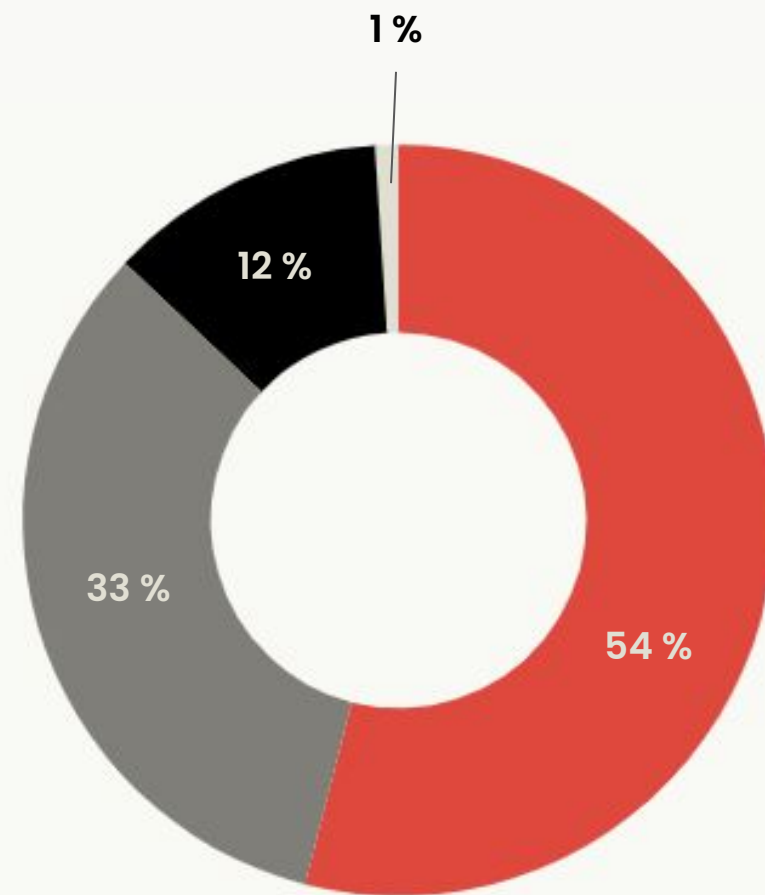
Je suis reconnu-e pour mon travail, de la même manière que mes collègues.



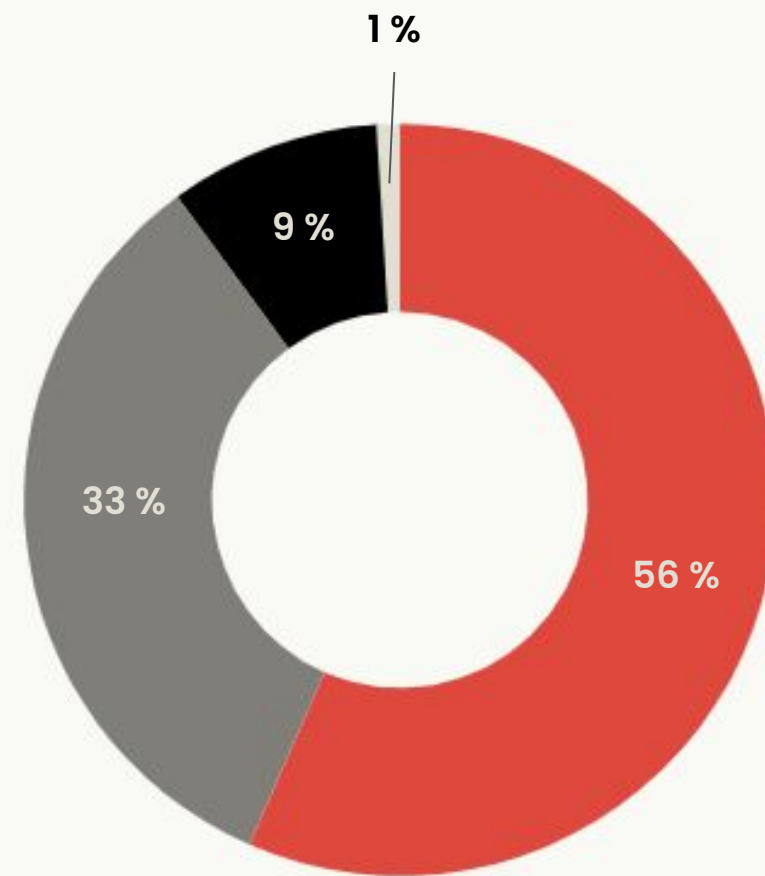
\*Pourcentage de répondants qui sont « tout à fait d'accord » et « d'accord » avec les énoncés « Mon travail est reconnu de la même façon que celui de mes collègues » et « Je peux exprimer ouvertement mes idées, mes opinions et mes croyances, même si elles s'opposent à celles de la majorité ».



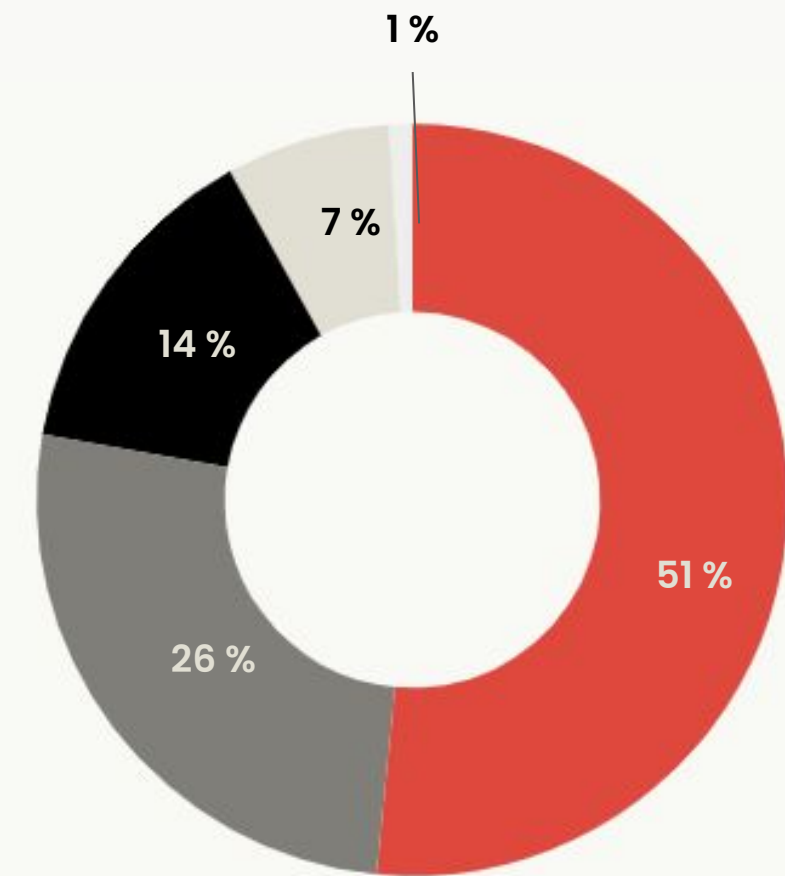
# SENTIMENT D'APPARTENANCE CHEZ CITOYEN



J'éprouve un sentiment d'appartenance à l'égard de Citoyen.



Je pense que mes collègues se soucient de moi.



Je me sens à l'aise pour dénoncer la discrimination et/ou les micro-aggressions.

TOUT À FAIT D'ACCORD

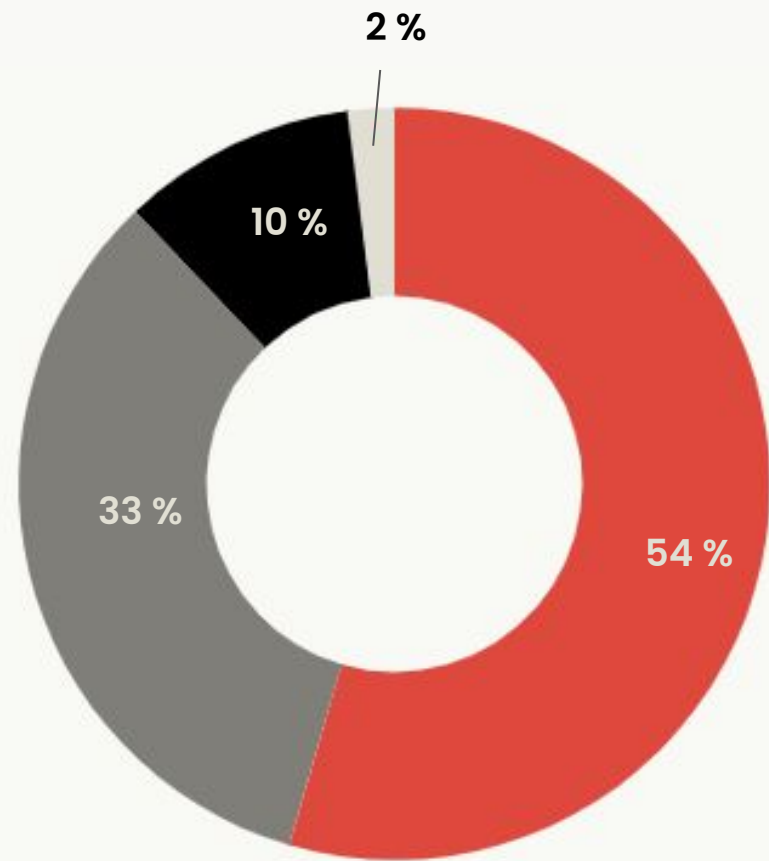
D'ACCORD

NEUTRE

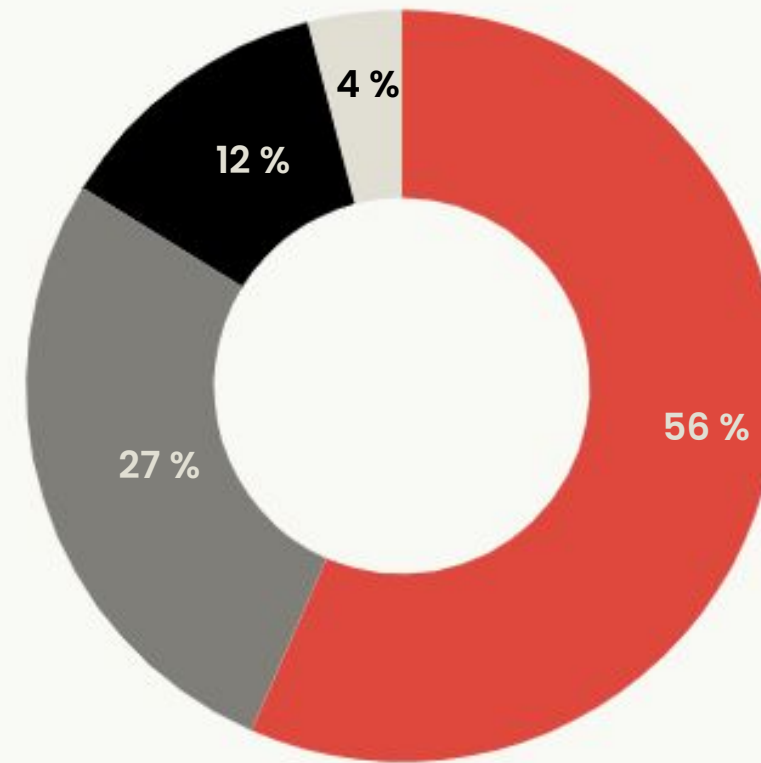
EN DÉSACCORD

TOUT À FAIT EN DÉSACCORD

# SENTIMENT D'APPARTENANCE CHEZ CITOYEN



J'ai l'impression que mes collègues me défendraient si je pensais faire l'objet de discrimination.



J'ai l'impression que je peux être vraiment moi-même au travail, et partager tous les aspects de mes origines et de mon héritage culturel.





# Établir la norme

# Comprendre où nous en sommes aujourd'hui, pour avancer avec une intention délibérée.

En 2021, nous avons décidé d'examiner en détail la façon dont nos processus et procédures peuvent inclure certaines personnes et en exclure d'autres. Les résultats de notre premier sondage EDI constituent un point de départ pour notre parcours et nous fournissent des renseignements précieux sur la direction que nous devons prendre pour créer une culture dans laquelle chaque collègue de Citoyen a sa place.

## Intrant

*(pour comprendre ce que nous devons faire) :*

**Lancement du premier sondage EDI en 2021**

**Groupes de discussion dans tous les bureaux de Citoyen au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis**

**Mise sur pied d'un comité EDI international et de comités EDI régionaux (Canada, Royaume-Uni, États-Unis)**

## Extrant

*(aspects sur lesquels concentrer nos efforts) :*

**Représentation (Recrutement/Représentation) :**

Augmenter le nombre de membres de l'équipe provenant de la communauté noire, autochtone et racisée à tous les niveaux, dans tous les bureaux.

**Conditions pour réussir (Retenir/Bâtir) :**

Les communautés qui ont été systématiquement exclues partent d'une position différente, ce qui a des répercussions sur leur croissance et leur développement au sein de l'agence.

**Promouvoir le changement (Inspirer/Diriger) :**

Nos collègues de Citoyen sont déterminés à susciter des changements au travail et dans le monde qui les entoure.

# 3 CHOSES QUE NOUS AVONS APPRIS

1

## CITOYEN PEUT ET *DOIT* ALLER AU-DELÀ DU STATU QUO



En comparaison avec les autres agences de notre secteur, Citoyen réussit bien en matière de représentation dans ses bureaux. Il reste toutefois place à beaucoup d'amélioration si on se compare aux données sur la population du recensement.

Nous voulons représenter les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Pour y arriver, nous devons aller au-delà du statu quo.

2

## POUR METTRE EN PLACE UNE CULTURE D'APPARTENANCE, IL FAUT UNE APPROCHE SYSTÉMIQUE



La compréhension des principes d'EDI nous permet de créer un milieu de travail où l'ouverture d'esprit les uns à l'égard des autres est plus grande.

Une approche systémique fait en sorte que chacun se sent responsable de créer et de promouvoir cette culture, en commençant par la haute direction.

3

## LA FAÇON DONT NOUS TRAVAILLONS À L'INTERNE SE REFLÈTE SUR LA FAÇON DONT NOUS TRAVAILLONS AVEC LES CLIENTS



Les conseils que nous donnons à nos clients en matière d'EDI sont basés sur notre expérience personnelle de mise en place d'une stratégie EDI à partir de zéro.

Toutefois, en tant qu'agence, nous voulons passer le mot et partager les progrès que nous avons réalisés pour démontrer notre responsabilité et notre transparence à nos communautés, nos clients et aux futurs collègues de Citoyen.



# Défendre l'équité



# Nous incarnons les valeurs des collègues de Citoyen modernes.

Les collègues de Citoyen modernes sont courageux, ils préfèrent bâtir plutôt que détruire et ils consacrent leurs efforts à avoir des conversations pour informer nos collègues de Citoyen, les éduquer ou leur rendre la vie meilleure. Parce que nous sommes eux, et ils sont nous.

## Établir la norme

Notre travail nous tient à cœur et nous sommes fiers de nos processus. Nous voulons donner l'exemple et être remarqués pour nos actions. Cette excellence ne se manifeste pas seulement dans le produit fini que nous offrons à nos clients, mais aussi dans la façon dont nous collaborons pour y arriver.

## Défendre l'équité

Nous avons entrepris un parcours continu pour compenser les inégalités, qu'elles soient importantes ou mineures, liées à l'entreprise ou à la culture, en commençant par nos propres collègues de Citoyen. Le travail que nous réalisons change parfois les perceptions, les conversations que nous avons font parfois avancer les choses, mais nous travaillons toujours activement pour la justice et le bien commun.

## Poser les bons gestes

Nous choisissons de prendre les décisions appropriées plutôt que les décisions confortables. Nous sommes authentiques envers nous-mêmes et envers nos collègues. Si nous croyons qu'il existe une meilleure approche, nous sommes encouragés à explorer d'autres avenues. Nous nous faisons confiance et nous suivons nos instincts, parce que poser les bons gestes est toujours plus important que faire ce qui est le plus facile.

# Notre vision EDI : Chaque collègue de Citoyen a sa place ici.



EN RÉSUMÉ



EN RÉSUMÉ

**NOTRE STRATÉGIE EDI EST  
UNE FEUILLE DE ROUTE.  
NOUS BÂTISSONS UN MILIEU DE TRAVAIL  
DANS LEQUEL CHAQUE COLLÈGUE DE CITOYEN  
A SA PLACE.**

# IMPACT CIBLÉ.

## NOUS AVONS DÉTERMINÉ TROIS SECTEURS D'INTERVENTION PRIORITAIRES EN MATIÈRE D'EDI

1

**RECRUTER**



Ensemble, nous sommes  
représentatifs

2

**RETENIR**



Ensemble, nous bâtissons

3

**INSPIRER**



Ensemble, nous donnons  
l'exemple

Nous avons déterminé des cibles, des indicateurs clés de performance et des tactiques pour chacun de nos trois secteurs d'intervention afin d'avoir un impact mesurable et de susciter de réels changements.



PILIER

1

PILIER

# ENSEMBLE, NOUS SOMMES REPRÉSENTATIFS

Éliminer les obstacles en matière de recrutement pour créer un processus équitable et générer une liste de candidat·e·s diversifiée. Prendre des mesures pour créer un milieu de travail dans lequel chaque collègue de Citoyen éprouve un profond sentiment d'appartenance.





# Ensemble, nous sommes représentatifs.

## Objectifs

Augmenter la représentation de toutes les communautés marginalisées, en mettant l'accent sur les communautés systématiquement exclues au-dessous et au-dessus du niveau de VP.

Améliorer l'expérience de recrutement et d'intégration des candidat·e·s des communautés systématiquement exclues.

Les gestionnaires responsables de l'embauche et les chefs d'équipe se sentent à l'aise pour appuyer les nouveaux collègues de Citoyen provenant de communautés systématiquement exclues.

**Cible : 100 % des nouvelles recrues ont l'impression que l'EDI fait partie intégrante de notre ADN.**

**Cible : 100 % des nouvelles recrues ont l'impression que l'EDI fait partie intégrante de notre ADN.**

**Cible : 100 % des gestionnaires responsables de l'embauche et des chefs d'équipe se sentent à l'aise pour appuyer les nouveaux collègues de Citoyen.**

## Indicateurs clés de performance (ICP)

Pourcentage des collègues de Citoyen ventilé par facteurs identitaires (race, genre, etc.).

Pourcentage des collègues de Citoyen embauchés récemment qui se sont sentis soutenus durant le processus d'intégration.

Pourcentage des gestionnaires responsables de l'embauche et des chefs d'équipe qui se sentent à l'aise pour appuyer les nouveaux collègues de Citoyen durant le processus d'intégration.

Pourcentage des collègues de Citoyen ventilé par facteurs identitaires (race, genre, etc.) dans des postes de cadres supérieurs.

## Tactiques globales

- 50 % des candidat·e·s proposé·e·s aux gestionnaires responsables de l'embauche doivent provenir d'une communauté systématiquement exclue.
- 50 % des entrevues doivent se dérouler avec des personnes provenant d'une communauté systématiquement exclue.
- 100 % des descriptions de postes doivent être affichées sur des sites affiliés à des associations pour les professionnel·le·s racisé·e·s.
- Plan de recrutement et de rétention de talents visant les communautés ciblées.
- Partenariat avec des organisations qui appuient nos objectifs de représentation.

- Revoir le programme d'orientation dans une optique antiraciste, en visant l'épanouissement plutôt que l'engagement pour offrir une expérience d'intégration renouvelée.

- Développer des modules pour nos dirigeants sur les environnements et les expériences qui favorisent l'épanouissement de nos collègues provenant des communautés systématiquement exclues.
- Créer et mettre en œuvre des lignes directrices pour la transmission à un niveau supérieur, qui précisent clairement ce qu'il faut faire, et quand le faire.

**\*Remarque :** les indicateurs clés de performance (ICP) décrits ci-dessus seront utilisés pour mesurer nos progrès vers les objectifs associés. Les données relatives à ces indicateurs seront mesurées à partir de diverses sources, y compris, entre autres, mais sans s'y limiter, notre enquête annuelle EDI.



PILIER

2

PILIER

# ENSEMBLE, NOUS BÂTISSONS

Bâtir un milieu de travail qui investit dans nos collègues, de la santé mentale au développement professionnel. Nous voulons que tous les collègues se sentent à l'aise d'être eux ou elles-mêmes pour donner le meilleur d'eux ou d'elles-mêmes.



# Ensemble, nous bâtissons.

## Objectifs

Diminuer le taux de roulement volontaire et involontaire des talents provenant de communautés systématiquement exclues.

**Cible :**  
**Diminuer le taux de roulement des talents provenant de communautés systématiquement exclues.**

Tous les collègues de Citoyen ont l'impression qu'ils ou elles peuvent progresser au plan professionnel chez Citoyen

**Cible :**  
**100 % des collègues de Citoyen ont l'impression qu'ils ou elles peuvent progresser au plan professionnel.**

Encourager l'éducation, l'apprentissage et la sensibilisation aux enjeux d'EDI.

**Cible :**  
**90 % de satisfaction à l'égard de l'information et de l'apprentissage en lien avec l'EDI.**  
**90 % de participation aux activités d'information et d'apprentissage en lien avec l'EDI.**

Tout le monde participe aux initiatives EDI et se sent inclus.

**Cible :**  
**80 % de participation aux initiatives EDI.**

## ICP

Pourcentage des collègues de Citoyen provenant de communautés systématiquement exclues qui ont quitté Citoyen après moins de deux ans.

Pourcentage des collègues de Citoyen qui ont l'impression d'avoir accès aux mêmes occasions de progresser dans leur carrière.

Pourcentage de communications relatives à l'EDI, d'événements et d'initiatives organisés.

Niveau de satisfaction en fonction des critères établis.

Pourcentage de collègues qui participent aux activités de formation et aux événements EDI.

## Tactiques globales

- Offrir des occasions de mentorat avec des mentors qui comprennent les défis particuliers des collègues provenant d'une communauté systématiquement exclue.
- Intégrer l'empathie à tous les programmes, en particulier dans le traitement de l'absentéisme, de la santé mentale et du stress par les gestionnaires.

- Organiser des ateliers, des formations et/ou des programmes qui offrent des occasions de leadership et de croissance chez Citoyen.
- Faire connaître les ressources de développement professionnel (mentorat, éducation, etc.).

- Organiser des dîners-conférences mensuels, des webinaires et des ateliers pour améliorer la connaissance des enjeux EDI.
- Créez un cadre pour la collecte des commentaires.

- Permettre aux collègues de faire des suggestions avant et après les événements.
- Utiliser les résultats du sondage EDI pour alimenter la formation.



# Ensemble, nous bâtissons.

## Objectifs

Tous les collègues de Citoyen qui s'identifient comme atteints d'un problème de santé mentale ont l'impression que Citoyen soutient leur santé mentale.

Tous les collègues de Citoyen ont l'impression que leurs chefs d'équipe et leurs collègues soutiennent leur bien-être mental.

Citoyen fournit des ressources, organise des initiatives et des événements pour reconnaître et soutenir la santé mentale de tous les collègues de Citoyen.

## ICP

Pourcentage des collègues de Citoyen qui s'identifient comme atteints d'un problème de santé mentale ET qui ont l'impression que Citoyen soutient leur santé mentale.

Pourcentage de collègues de Citoyen qui ont l'impression que leurs tâches quotidiennes et leur rôle n'exacerbent pas leurs problèmes de santé mentale, par niveau d'ancienneté.

Pourcentage d'activités relatives à la santé mentale organisées à l'extérieur de Plus Companie.

Pourcentage de collègues de Citoyen qui ont l'impression que leur gestionnaire de personnel les soutient et écoute activement leurs préoccupations relatives à la santé mentale découlant de leur travail.

Pourcentage des gestionnaires de personnel qui ont l'impression qu'ils ont les outils nécessaires pour avoir des conversations avec les membres de leur équipe et les soutenir en matière de santé mentale.

## Tactiques globales

- Collaborer avec les comités EDI régionaux pour appuyer des initiatives de santé mentale comme des ateliers d'amélioration du sommeil, de la zoothérapie, des chasses au trésor en plein air, des séries de conférences sur des sujets tels que l'épuisement professionnel et le désengagement discret.
- Créer une plateforme mondiale pour permettre aux collègues de Citoyen de partager leurs histoires de problèmes de santé mentale.
- Collaborer avec Plus Companie pour améliorer les services en santé mentale.

- Organiser des ateliers avec des animateurs professionnels pour permettre aux collègues de Citoyen de parler de leurs besoins en matière de santé mentale.
- Organiser de la formation pour les chefs d'équipe afin de leur fournir des outils pour soutenir leurs équipes.
- S'assurer que les chefs d'équipe font le point individuellement avec chaque membre de leur équipe et discutent de leurs préoccupations en matière de santé mentale.

- Surveiller les initiatives en cours comme les Vendredis sans réunions, Mercredis bien-être, etc.
- Continuer à collaborer avec des organisations comme CAMH pour sensibiliser aux enjeux de santé mentale.

PILIER

3

PILIER

# ENSEMBLE, NOUS DONNONS L'EXEMPLE

Promouvoir une culture de défense des droits et d'engagement par l'entremise de notre travail et de nos partenaires. Nous sommes fiers de défendre l'EDI dans nos bureaux et ailleurs.



# Ensemble, nous donnons l'exemple.

## Objectifs

Tous les collègues de Citoyen ont l'impression qu'ils ou elles sont soutenu·e·s pour faire progresser l'EDI chez Citoyen.

**Cible :**  
**% 100 des collègues de Citoyen ont l'impression qu'ils ou elles contribuent à la progression de l'EDI chez Citoyen.**

Citoyen travaille avec des fournisseurs qui font la promotion de l'EDI.

**Cible :**  
**100 % des fournisseurs se sont engagés à l'égard de l'EDI.**  
**> 50 % de nos fournisseurs proviennent de communautés historiquement marginalisées.**

Citoyen travaille avec des organisations qui font la promotion de l'EDI.

**Cible :**  
**100 % de nos clients se sont engagés à améliorer l'EDI, ont une politique, des énoncés et des cibles en matière d'EDI.**

Citoyen démontre publiquement son engagement à l'égard de l'EDI.

**Cible :**  
**Chaque bureau choisit un partenaire auquel fournir des services pro bono.**

## ICP

Pourcentage de collègues de Citoyen qui participent au travail d'EDI chez Citoyen et qui ont l'impression qu'on leur accorde un temps suffisant pour améliorer l'EDI chez Citoyen.

Pourcentage de fournisseurs qui font la promotion de l'EDI au sein de leurs organisations.

Pourcentage de fournisseurs qui sont des entreprises détenues par des personnes provenant de communautés historiquement marginalisées.

Pourcentage de partenariats et de clients dont la mission est axée sur l'EDI.

Pourcentage de visites aux pages EDI sur le site Web de Citoyen.

Pourcentage d'efforts de marketing et de relations publiques en lien avec l'EDI.  
 Niveau d'impact pour la cause.

## Tactiques globales

- Chaque bureau identifie un enjeu au sujet duquel il aura des conversations soutenues (campagnes, communications, contenu créatif) pendant une année.

- Développer un système pour repérer les fournisseurs ayant des politiques, des cibles et des engagements en matière d'EDI.
- Diffuser publiquement le pourcentage de fournisseurs provenant de communautés historiquement marginalisées.
- Développer un Code de déontologie des fournisseurs, et le diffuser publiquement.

- Fournir aux clients nos engagements, nos énoncés, nos politiques et nos lignes directrices en matière d'EDI.
- Fournir aux clients notre rapport EDI.
- Demander à chaque client de fournir sa politique ou ses énoncés en matière d'EDI. Si le client n'en a pas, offrir nos services pour appuyer leur développement ou fournir des services de formation.

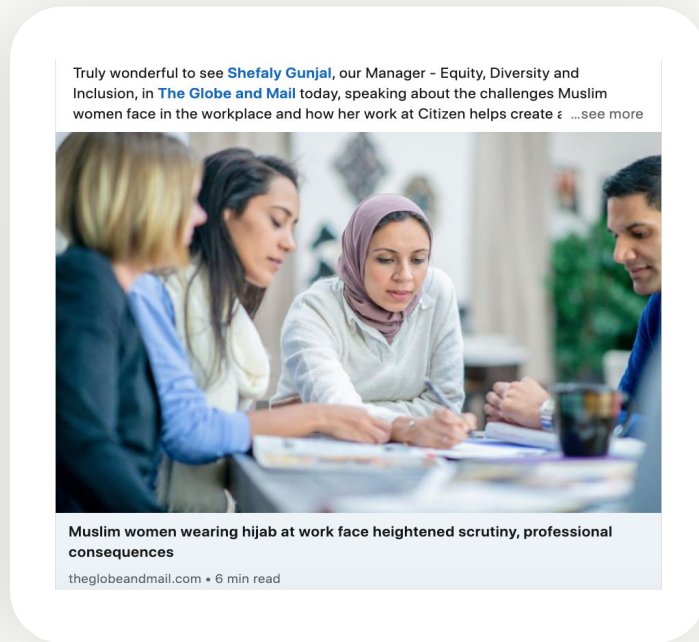
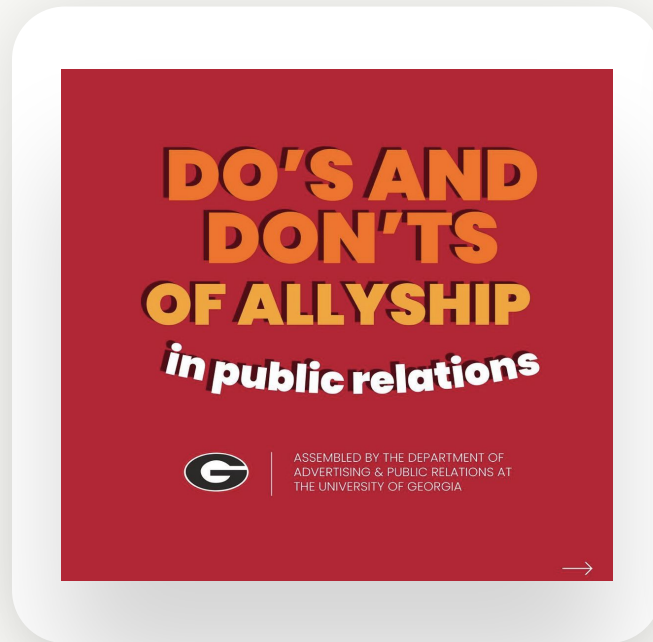
- Chaque bureau de Citoyen choisit une cause qu'il peut soutenir pendant une année complète par des campagnes pro bono, du bénévolat, des événements, etc.



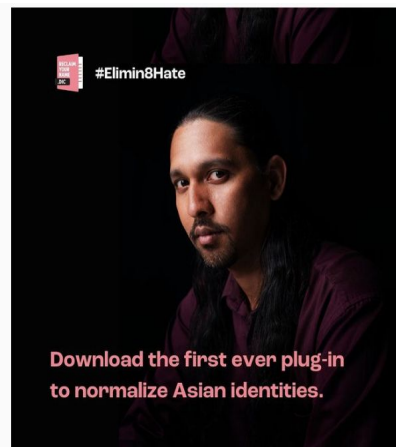
# Poser les bons gestes



# COMMENT NOUS AVONS FAIT EN SORTE QUE LES CONVERSATIONS COMPTENT



Hello,  
your name is not a mistake.





A young boy with short brown hair, wearing a white shirt, is looking down at a gold medal with a red and yellow ribbon that he is holding in his hands. The background is blurred, showing what appears to be a bookshelf.

# DES PROJETS DONT NOUS SOMMES FIERES

## CE QUE NOUS AVONS FAIT

Citoyen Relations s'est associé à l'Association Canadienne pour la Santé Mentale et a misé sur la campagne des Chandails des tristes réalités des Fêtes pour mettre en lumière trois problèmes souvent minimisés durant le temps des Fêtes. Malgré un budget de 0 \$, la campagne a eu un énorme impact. En seulement deux jours, les chandails des tristes réalités des Fêtes sont apparus dans les fils d'actualités des principaux influenceurs au Canada. Les médias grand public ont remarqué l'engouement dans les médias sociaux et la campagne a fait les manchettes partout au Canada. La première dame Sophie Grégoire Trudeau a même demandé un chandail pour le porter durant une entrevue exclusive.

## IMPACT

64 M

Impressions  
organiques

240

Couverture  
médiatique  
organique

9%

Augmentation des conversations sur  
la santé mentale au Canada depuis  
l'année dernière



CLIO  
AWARDS



CLIO  
AWARDS

Michael Phelps  
Mental Health Advocate  
Amanpour

# CE QUE NOUS AVONS FAIT

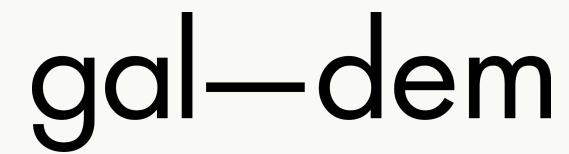
Citoyen Relations s'est associé à Elimin8Hate, un organisme sans but lucratif de Vancouver qui vise à éliminer le racisme à l'égard des asiatiques du Canada, pour créer le premier dictionnaire au monde conçu exclusivement pour normaliser les noms asiatiques, ReClaimYourName.dic. Le dictionnaire, créé à partir de zéro par Citoyen, comprend plus de 8 000 noms d'une douzaine de pays asiatiques, pour rendre hommage à la véritable identité des Canadiens d'origine asiatique.

Citoyen a assuré la direction stratégique de l'initiative et a joué un rôle essentiel dans l'idéation initiale, le développement du matériel créatif, les relations avec les médias et l'engagement des influenceurs. Ce projet unique en son genre a attiré l'attention des principaux médias en ligne, radio et télé à l'échelle nationale, et le soutien de figures publiques et d'organisations canadiennes d'origine asiatique en vue.

# IMPACT



# ORGANISATIONS QUE NOUS APPUYONS





6

**Des conversations qui  
comptent pour chaque  
collègue de Citoyen**

EN CONCLUSION



EN CONCLUSION

# Nous venons à peine de commencer

L'EDI est un parcours continu dans lequel chacun d'entre nous a un rôle à jouer.

Nous visons des changements à long terme et nous sommes déterminés à travailler sans relâche pour défendre l'équité, établir la norme et poser les bons gestes.



# NOS ASPIRATIONS EN MATIÈRE D'EDI

Nous avons de grandes ambitions et nous vous invitons à vous joindre à nous dans notre parcours.

## DÉFENDRE L'ÉQUITÉ

**Collaborer**  
avec des agences  
qui partagent nos  
valeurs pour  
améliorer la  
représentation dans  
l'ensemble du secteur

## ÉTABLIR LA NORME

**Aller au-delà**  
des attentes et viser  
des objectifs qui  
s'attaquent vraiment  
aux obstacles  
systémiques

## POSER LES BONS GESTES

**Être complices**  
dans toutes nos  
actions en tant que  
personnes et en tant  
qu'agence pour  
éradiquer toutes les  
formes de  
discrimination

# Les aspirations se réalisent grâce aux engagements.

## Établir la norme

Les changements que nous recherchons ne proviendront pas d'une seule agence; les marques et les agences doivent collaborer pour atteindre l'objectif d'une meilleure représentation dans tous les aspects de notre secteur d'activité. Pour augmenter la représentation, nous avons besoin de données et nous devons regarder au-delà des références du secteur pour tenir compte des données du recensement afin de nous assurer que nos organisations reflètent les communautés dans lesquelles nous vivons et nous exerçons nos activités. **En tant qu'agence, nous nous engageons à fixer des cibles en matière de représentation qui intègrent des données sur la diversité du secteur et du recensement, en vue de fixer un jour des cibles uniquement en fonction des données du recensement.**

## Défendre l'équité

**Nous sommes déterminés à défendre l'équité, aussi bien au sein de notre agence qu'à l'extérieur.** Nous sommes déterminés à nous assurer que 50 % des influenceurs que nous recommandons à nos clients proviennent de communautés systématiquement exclues. Dans l'ensemble de l'agence, nous nous engageons à adopter des pratiques de rémunération standard et un code de déontologie des influenceurs. D'ici là, Citoyen s'engage à créer son propre indice de référence et à s'assurer qu'il soit utilisé dans l'ensemble de l'agence.

## Poser les bons gestes

Pour poser les bons gestes, il faut que nos décisions sur ce que nous pouvons et ce que nous ne pouvons pas faire en tant qu'agence soient harmonisées à nos valeurs. Faire progresser les conversations et les actions concrètes pour augmenter la représentation des personnes de différentes origines ethniques et systématiquement exclues exige un effort collectif et le partage des leçons sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. **Nous nous engageons à partager ce que nous faisons et la façon dont nous faisons le suivi de l'atteinte de nos objectifs publiquement, dans l'espoir que vous ferez de même.**

# Contactez-nous.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : [edi@citizenrelations.com](mailto:edi@citizenrelations.com) ou visitez <https://www.citizenrelations.com/fr>



