

Rapport sur la diversité, l'équité et l'inclusion 2023-2024



Table des matières

- 03** Aperçu
- 04** Message du chef de la direction et de la chef du personnel et de la culture
- 06** Récapitulation de 2023 et de 2024
- 07** Chronologie des principaux événements
- 11** Points saillants de la DEI
- 15** Nos partenaires communautaires
- 16** Composition de notre main-d'œuvre
- 17** Profils d'employés
- 23** 2025 et par la suite



Aperçu

Ce rapport offre un aperçu de nos progrès dans la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein d'Interac en 2023 et en 2024.

Depuis la création de son programme de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) au début de 2019, Interac Corp. (Interac) a déployé des efforts considérables pour créer un milieu inclusif où chaque employé peut s'épanouir. Grâce à la mise en œuvre de plusieurs initiatives stratégiques, les deux dernières années ont été particulièrement marquantes. Nous avons vécu de nombreuses expériences, telles que de nouvelles célébrations culturelles et des programmes de formation offerts à la communauté d'Interac pour la première fois.

Unis dans notre engagement commun envers la marque d'Interac, nous avons continué de favoriser la création d'une culture inclusive en renforçant notre détermination à lutter contre le racisme, en offrant des possibilités de croissance à nos collègues et en intégrant délibérément la DEI à toutes nos activités.

Dans ce rapport, nous vous faisons part de l'aboutissement des efforts déployés pour investir dans notre personnel, encourager la création de groupes-ressources d'employés (GRE) et soutenir des communautés diversifiées. Nous nous réjouissons à la perspective de continuer de progresser.

Message du chef de la direction

Chez Interac, la DEI est la pierre angulaire de notre réussite. Au cours des dernières années, nous avons entamé un parcours visant à créer un milieu de travail plus diversifié et inclusif, où chaque personne peut s'épanouir. Bien que nous ayons réalisé des progrès considérables, nous savons que ces travaux sont continuels et que nous devons toujours viser à nous améliorer.

Chaque jour, nous avons comme priorité de favoriser la création d'une culture où chaque employé se sent valorisé, connecté et soutenu. Nous croyons que chaque personne devrait se sentir en toute sécurité, sur le plan psychologique, d'être authentique au travail.

Depuis 2024, nous avons franchi plusieurs étapes dans notre parcours de DEI, dont le lancement d'une formation antiracisme obligatoire et celui de Count Me In (CMI), initiative de collecte de données sur la DEI qui vise à mieux comprendre la composition et l'engagement de notre main-d'œuvre. Nous avons aussi célébré notre communauté diversifiée en soulignant le Mois de l'histoire des Noirs et la saison de la Fierté, et en créant un programme de mentorat pour les femmes, entre autres initiatives. En 2024, nous nous sommes engagés à tenir des séances de discussion ouverte pour, notamment, offrir des mises à jour sur nos efforts de DEI, dans lesquelles nous réitérerons notre engagement envers la création d'une culture inclusive.

En lisant ce rapport, vous vous familiariserez davantage avec les façons dont nous investissons dans notre personnel et encourageons nos employés à non seulement accueillir chaleureusement les communautés diversifiées qui composent Interac, mais aussi à les célébrer. Vous en apprendrez davantage sur les partenariats communautaires que nous avons établis et sur les travaux que nous réalisons pour soutenir les groupes diversifiés de jeunes du Canada qui sont confrontés à des barrières inévitables vers la réussite.

Pour nous, l'avancement de la diversité, de l'équité et de l'inclusion ne représente pas un effort ponctuel; c'est un engagement continu envers la création de changements tangibles et durables. Bien que notre parcours soit loin d'être terminé, je suis fier de nos progrès et enthousiaste à l'égard des travaux que nous continuerons d'effectuer en 2025 et par la suite.

En tant qu'équipe unie, nous nous engageons à bâtir une communauté inclusive et prospère pour tous les Canadiens.

Jeremy Wilmot

Président et chef de la direction
Interac Corp.



Message de la chef du personnel et de la culture



Chez Interac, nous croyons que les efforts de DEI ne sont pas seulement des valeurs que nous respectons; ils forment les assises de notre identité et de notre parcours de croissance collectif.

La diversité nous renforce en réunissant un vaste éventail de perspectives, de talents et d'expériences qui contribuent à notre travail. L'équité veille à ce que chaque personne ait accès à des occasions qui l'aideront à s'épanouir. L'inclusion fait en sorte que chaque voix soit entendue, valorisée et respectée. Ensemble, ces principes stimulent l'innovation, la collaboration et l'appartenance.

Le renforcement de la DEI représente un parcours continu, et nous nous engageons à intégrer ces principes à toutes nos activités, que ce soit nos pratiques de recrutement, la dynamique de nos équipes, le développement du leadership ou l'impact communautaire.

Dans ce rapport, vous apprendrez que notre stratégie de DEI concrétise notre engagement envers la création d'un milieu de travail diversifié et inclusif. Vous vous familiariserez davantage avec les investissements que nous effectuons pour attirer, recruter et conserver des talents diversifiés et pour, ainsi, bâtir un vivier de candidats durable et inclusif. Vous prendrez connaissance des façons dont Interac munit, au moyen d'investissements et de programmes, les communautés sous-représentées du Canada des outils nécessaires pour s'épanouir.

Nous savons que la création d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive s'inscrit dans le cadre d'un parcours continu, et nous vous invitons à vous joindre à nous pour réaliser ce travail crucial. Chaque voix compte et, ensemble, grâce à nos contributions uniques, nous pouvons bâtir une culture inclusive, et ce, tant au sein de notre organisation que dans les collectivités où tout le monde s'épanouit.

Sudha Dwivedi

Chef du personnel et de la culture
Interac Corp.

Récapitulation de 2023 et de 2024



**Reprise des célébrations
en personne**



**Lancement de 'Count me In', campagne
volontaire d'auto-identification**

73 % des employés ont fourni des données
d'auto-identification



**97 % des participants éprouvent un
sentiment d'appartenance chez Interac**
après avoir assisté à des initiatives de DEI



9 partenariats externes
à l'appui de notre marque et des collectivités



7 GRE créés
500+ employés participants



6 événements d'entreprise
94 % des participants en étaient
extrêmement satisfaits

Principaux événements — contexte



Célébration de la Journée internationale des femmes

Chez Interac, la promotion de la DEI représente un effort continu. Les activités antérieures et courantes qui sont décrites ci-dessous ont ouvert la voie à la tenue d'activités couronnée de succès en 2023 et en 2024

(voir la chronologie qui commence à la page suivante).

Regard en arrière : Faits saillants de 2020 à 2022

- Lancement des GRE Fierté Interac et Réseau de femmes Interac
- Atelier de sensibilisation à la culture autochtone : Jason Carter, de Bear Standing Tall Associates, nous a raconté son expérience dans le système des pensionnats indiens et a lancé un appel à l'action tourné vers l'avenir avec la Commission de vérité et réconciliation (2021)
- Établissement d'un partenariat avec Black Owned Toronto pour soutenir le lancement de sa première boutique au centre commercial Scarborough Town Centre de Toronto (2021)
- Création, par le groupe Interac Women's Connection, d'un programme de mentorat pour les femmes chez Interac (2022)
- Attribution, à chaque employé d'Interac, d'un abonnement gratuit à Headspace pour soutenir leur bien-être (2022)
- Établissement de notre modèle de travail hybride
- Accueil de notre première directrice de la DEI, Sophia Dhrolia
- Poursuite des dialogues avec notre équipe de base de la DEI

Thèmes d'apprentissage récurrents

Tout au long de l'année, nos employés se sont familiarisés avec divers thèmes éducatifs, dont les suivants :

- **Microagressions** : nous avons étudié les répercussions des microagressions dans un milieu corporatif et discuté des stratégies possibles pour tenir ces conversations difficiles.
- **Déstigmatisation de l'invalidité** : nous avons abordé la stigmatisation entourant les invalidités en milieu de travail et offert des pratiques optimales pour créer un environnement inclusif.

Tous les événements de DEI prévoyaient des possibilités d'apprentissage à l'intention de tout le personnel. Voici certains des sujets abordés au cours des deux dernières années :

- Le rôle d'allié dans la communauté 2ELGBTQ+
- L'intersectionnalité
- L'identité de genre
- L'inclusion 2ELGBTQ+
- L'empathie
- Le privilège
- Aller au-delà des reconnaissances territoriales
- Habilitation et auto-affirmation des femmes
- Les rudiments de la santé mentale
- L'amour de soi
- Formation antiracisme (obligatoire pour tout le personnel)
- Mettre à profit le leadership féminin pour révolutionner les milieux de travail : introduction aux biorythmes
- Ateliers d'apprentissage autochtone mensuels animés par Indigenous Works

Chronologie des principaux événements

Du Nouvel An lunaire en janvier à la Semaine du don et de la diversité en décembre, le calendrier de DEI d'Interac regorge d'activités tant agréables qu'éducatives qui rassemblent les employés, renforcent leurs liens et les rapprochent les uns les autres en tant que coéquipiers.

Voici un aperçu d'événements de DEI couronnés de succès en 2023 et 2024.

Janvier 2023

Nouvel An lunaire

Premier événement de DEI après le retour au bureau

Février

Initiatives du Mois de l'histoire des Noirs

Allocution de Tanya Hayles, fondatrice de Black Moms Connection (BMC), atelier culinaire, slam de poésie et plus encore



Avril

Semaine nationale du bénévolat

Parmi les points saillants, citons la livraison de colis de réconfort au Ernestine's Women's Shelter de Toronto et un événement de mentorat destiné aux nouveaux arrivants avec ACCES Employment



Juin et août

Saison de la Fierté

Spectacles de drag et tribune sur l'expression et l'identité de genre

Juillet

Activité salsachez Interac

Le GRE 1Latinx anime la première activité salsa chez Interac

2023

Mars

Journée internationale des femmes

Petit-déjeuner et tribune sur le mentorat du GRE Réseau de femmes Interac about mentorship



Mai

Lancement d'une formation antiracisme obligatoire

Le programme d'orientation de l'entreprise prévoit maintenant une formation antiracisme offerte par Ryley Learning

Semaine de la santé mentale

Visite de chiens mignons au bureau, méditation, yoga et massages sur chaise

Août

Jour de l'émancipation

Le GRE Black @ Interac anime le premier événement du Jour de l'émancipation d'Interac

Septembre

Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

Allocution de Kim Wheatley, surnommée Grand-mère Kim, sur les façons d'aller au-delà des gestes symboliques et de passer concrètement à l'action

Chronologie des principaux événements

Octobre

Atelier sur l'habilitation des dirigeantes

Animé par Kayla Osterhoff, cet atelier vise à aider les participantes à exploiter leur plein potentiel de leadership

Novembre

Bien-être financier Interac

Aseel Baba, co-fondatrice de Mindfulness & Money, offre des séances de thérapie financière virtuelles aux employés d'Interac

Janvier

Club de lecture est-asiatique

Le GRE est-asiatique donne le coup d'envoi à la nouvelle année en organisant un club de lecture mettant en vedette des auteurs de l'Asie du Sud-Est

Mars

Programme de stage juridique autochtone

Lancement en collaboration avec Norton Rose Fulbright

Centre d'excellence pour la réussite des élèves noirs du Conseil scolaire du district de Toronto

Troisième année de participation d'Interac



Journée internationale des femmes

Campagne « Si vous l'admirez, dites-lui », séance de réseautage éclair INTERACtions et allocution de Nkechi Nwafor-Robinson

2024

Décembre Semaine du don et de la diversité

Les employés d'Interac recueillent des dons de plus de 125 000 \$, que l'entreprise a jumelés pour les porter à 250 000 \$, pour ainsi tenir la campagne de dons d'employés la plus fructueuse de l'histoire de l'entreprise

Février

Mois de l'histoire des Noirs

Les faits saillants incluent un jeu-questionnaire animé par Black @ Interac et le lancement de la première place de marché d'entreprises de propriété noire dans les bureaux d'Interac

Nouvel An lunaire

Performances dynamiques par la Hong Luck Kung Fu Association



Avril

Semaine de la santé mentale

Pleins feux sur le pouvoir thérapeutique de la compassion à l'aide de méditation et de chiens de thérapie



Chronologie des principaux événements

Mai

Mois du patrimoine asiatique

Activité libre de Mahjong, entre autres



Journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie (IDAHOBIT)

L'organisation Fierté au travail a invité Interac et certains de ses collaborateurs à sonner la cloche d'ouverture de la Bourse de Toronto pour souligner l'IDAHOBIT

June

Atelier de solidarité autochtone

Atelier sur le renforcement de la solidarité autochtone au moyen d'un atelier sur la responsabilité des traités, animé par Curated Leadership

Conférence pour les femmes 1Interac

Les GRE Réseau de femmes et Femmes 1Interac organisent la première conférence pour les femmes 1Interac, mettant en vedette l'allocation de Ayanna Sealey



Août

Jour de l'émancipation

Le GRE Black @ Interac ERG tient des discussions en collaboration avec Caribana Toronto au sujet de l'émancipation et de son impact.

Juin et août

Saison de la Fierté

Marché queer de Toronto et lancement d'un atelier organisé par le GRE de la Fierté



Juillet

Présentation de création parlée de Canvas

Poésie et récits de quatre jeunes artistes queers et trans

Tournoi de cricket

Le GRE sud-asiatique tient le tout premier Championnat de cricket 1Interac (1ICC)

Septembre

Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

Allocution de Géorgie Gagné sur les façons de démanteler les systèmes coloniaux et de créer des milieux de travail soucieux d'autrui

Points saillants de la DEI



Nouvel An lunaire avec la Hong Luck Kung Fu Association

Engagement et bien-être des employés

En 2023 et 2024, nous avons renforcé notre engagement envers la diversité et l'inclusion au moyen de diverses activités, dont un **Mois de l'histoire des Noirs** couronné de succès qui a mis en vedette des activités de formation et des célébrations. En 2024, nous avons, pour la troisième année consécutive, fait équipe avec le **Centre d'excellence pour la réussite des élèves noirs du Conseil scolaire du district de Toronto** pour offrir des programmes d'apprentissage expérientiel aux élèves noirs du secondaire et, ainsi, contribuer à l'élimination des barrières systémiques à l'emploi et à l'entrepreneuriat. En 2024, nous avons organisé des séances sur l'image de marque individuelle, le marketing des produits, le codage et l'innovation.

Nous avons célébré le **Nouvel An lunaire** au bureau en 2023. L'année suivante, nous avons accueilli deux nouveaux groupes-ressources d'employés, soit le **GRE sud-asiatique** et le **GRE est-asiatique**, qui visent chacun à célébrer les intérêts divers de chaque communauté et à soutenir les objectifs globaux de diversité et d'inclusion d'Interac.



Activité « Vente de privilèges » du Mois de l'histoire des Noirs



Activité libre de Mahjong du Mois du patrimoine asiatique

Points saillants de la DEI



Célébration de la Fierté avec la Drag Academy



Journée internationale des femmes

Nous avons perpétué la tradition de souligner la **Journée internationale des femmes** à l'aide d'activités de mentorat et de réseautage éclair. En 2024, nous avons accueilli Nkechi Nwafor-Robinson à titre de conférencière d'honneur et lancé un programme d'accélération des carrières au moyen de notre nouveau partenariat avec Women in Communications & Technology (WCT).

En 2023, la **Saison de la fierté** a mis en vedette des discussions sur le rôle d'allié et l'intersectionnalité en collaboration avec la **Drag Academy**. Nous avons également mis à jour notre logo de la Fierté pour le rendre conforme au drapeau progressif et tenir compte des identités intersexes. Et, dans le cadre de l'Audit d'inclusion, qui aide les organisations à surveiller de près l'efficacité de leurs efforts d'inclusion et de diversité en matière d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'expression de genre, Interac a obtenu un pointage de 59 % en 2023, alors que la moyenne s'élevait à 37 %.



Conférence Women in Leadership

Points saillants de la DEI



Programme d'apprentissage expérientiel d'Interac avec le CSDT

En 2023, nous avons doté notre pièce de tranquillité de tapis de prière, installé des salles de bain tous genres sur plusieurs étages du bureau de Toronto et offert à tous les employés un **abonnement gratuit à Headspace** pour soutenir leur santé mentale et leur bien-être.

Nos activités de la **Journée nationale de la vérité et de la réconciliation** se poursuivent pour rendre hommage aux personnes touchées par le système des pensionnats indiens et par d'autres injustices commises contre les Autochtones. Interac a observé cette journée en compagnie de Kim Wheatley, surnommée Grand-mère Kim, en 2023 et de Géorgie Gagné en 2024, en plus de verser des dons de plus de 25 000 \$ à la Société du chandail orange. Nous avons continué d'offrir des ressources didactiques tout au long de l'année.

En octobre 2024, le taux de participation à la campagne **Count Me In** avait atteint 73 %. Cette initiative centrée sur les données nous permet de comprendre la composition démographique de notre main-d'œuvre, ce qui nous aide à orienter nos efforts de recrutement.

Enfin, comme l'équité et l'inclusion font partie intégrante de la culture et de la prise de décisions chez Interac, nous nous sommes engagés, en 2024, à débiter chaque séance de discussion ouverte avec un segment sur la DEI, par exemple en révélant des données importantes à ce sujet ou en mettant en lumière nos activités.



Journée nationale de la vérité et de la réconciliation



Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

Initiatives et partenariats communautaires

Initiative Data for Good

Ce programme aide les organismes canadiens à but non lucratif à améliorer leurs capacités analytiques, au profit des collectivités qu'ils desservent. Le premier partenaire dans cette initiative, **Passeport pour ma réussite**, soutient les jeunes à faible revenu pour les encourager à terminer leurs études secondaires. Interac a aidé cette organisation à prendre de meilleures décisions fondées sur les données en développant des modèles prévisionnistes pour les dons, en créant des tableaux de bord de veille stratégique et en lui fournissant des conseils sur les cadres de gouvernance des données. En accélérant ses capacités analytiques, Passeport pour ma réussite peut prendre des décisions éclairées en matière d'affaires et de gouvernance.

Partenariats autochtones

Interac a officiellement fait équipe avec la **Indigenous Friends Association (IFA)**, organisme technologique à but non lucratif dirigé par des autochtones. Ce partenariat nous a aidés à établir des contacts avec les peuples des Premières Nations pour mettre à l'essai Interac Vérification avec les cartes de statut d'Indien.

Nous sommes aussi devenus membres de **Indigenous Works**, organisation à but non lucratif qui est vouée à l'avancement de l'emploi et de l'inclusion des personnes autochtones. Grâce à cette collaboration, tous les employés d'Interac ont accès à une série de webinaires mensuels. De plus, à l'été de 2024, l'équipe des services juridiques, de la conformité et de la réglementation a lancé son **programme de stages en droit autochtone** en collaboration avec la firme d'avocats Norton Rose Fulbright. Ce programme offre à deux étudiants du premier cycle l'occasion de se familiariser avec l'environnement juridique et réglementaire interne d'Interac.

Centre d'excellence pour la réussite des élèves noirs du CSDT

Après le lancement du **Programme d'apprentissage par expérientiel d'Interac** en collaboration avec le **Conseil scolaire du district de Toronto (TDSB)**, nous avons collaboré avec plus de 40 étudiants depuis 2022. Dans le cadre de ce programme, des équipes d'Interac ont offert aux élèves quatre expériences d'apprentissage interactives d'une demi-journée portant sur l'image de marque individuelle et professionnelle, le marketing, le codage et le mentorat par des employés noirs.



Programme d'apprentissage expérientiel d'Interac avec le CSDT

Nous continuons de participer au **programme de leadership étudiant noir d'été du CSDT**. Jusqu'à présent, 20 élèves noirs ont fait un stage d'été chez Interac pour renforcer leur confiance et leurs compétences de travail.

Autres initiatives de soutien à l'intention des communautés diversifiées

Nous avons démontré notre engagement envers le soutien des communautés diversifiées par le biais de nos collaborations avec **Fierté au travail**, le **Women's Executive Network (WXN)**, le **Sommet des jeunes de la Canadian Association of Urban Financial Professionals (CAUFP)**, le **Sommet sur la santé des femmes noires de l'hôpital Women's College** et la **Conférence Out on Bay Street de Start Proud**.

En 2024, nous avons été ravis de faire équipe avec **QueerTech**, **Women in Communications and Technology (WCT)** et la **Black Talent Initiative (BTI)**, organisations qui aident toutes les communautés méritant l'équité à faire des contacts et à trouver des emplois dans le secteur de la technologie.

Places de marché à l'appui des PME

En 2024, nous avons fièrement organisé des places de marché dans les bureaux d'Interac pour souligner le Mois de l'histoire des Noirs, la Conférence des femmes et le Mois de la fierté. Ces places de marché ont permis aux PME de présenter leurs produits et services directement à nos employés. En accueillant des PME noires, des entreprises appartenant à des femmes et 2ELGBTQ+, nous avons permis à nos employés de faire connaissance avec des entrepreneurs locaux et de les soutenir, tout en favorisant l'établissement d'une culture d'inclusivité et de célébration. Pendant ces trois événements, nous avons mis en vedette 15 PME représentant divers produits et services reflétant la diversité de notre main-d'œuvre et des collectivités que nous servons.

Nos partenaires communautaires

PRIDE AT
WORK
CANADA



FIERTÉ AU
TRAVAIL
CANADA

start
proud

QUEERTECH



tdsb
Centre of Excellence for Black
Student Achievement



Indigenous Works
Employer Partner



Indigenous
Friends
Association

canvas

Pathways
to Education

aces
employment

CAUFP
CANADIAN ASSOCIATION
OF URBAN FINANCIAL
PROFESSIONALS

w.n

WCH
WOMEN'S COLLEGE
HOSPITAL FOUNDATION

visions

WCT | FCT

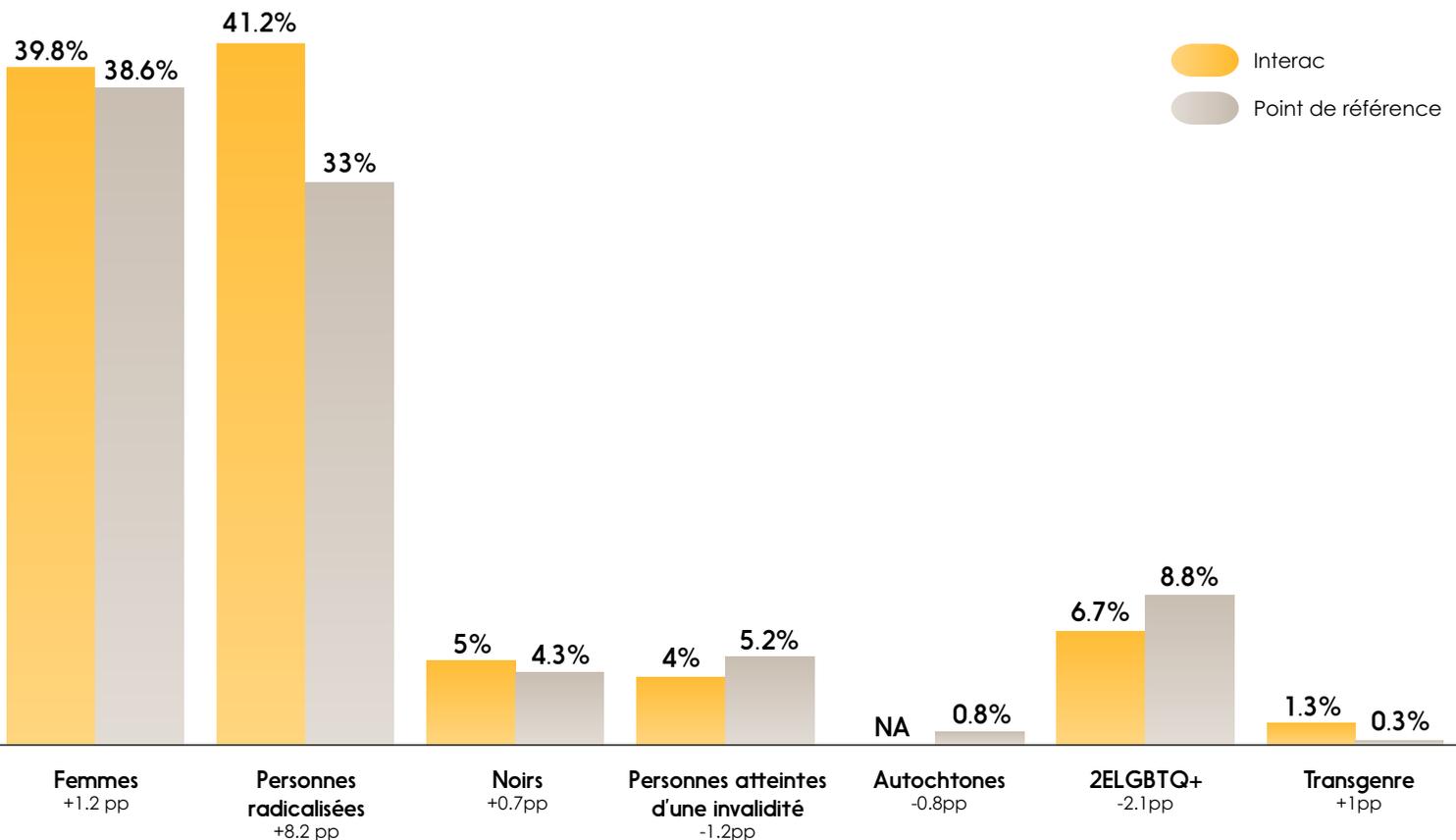
FACE
FEDERATION OF
AFRICAN CANADIAN
ECONOMICS

Composition de la main-d'œuvre : groupes méritant l'équité

Notre engagement envers la collecte de données sur la DEI

En 2023, pour nous aider à mieux comprendre la composition de notre main-d'œuvre et son niveau d'engagement, nous avons lancé la campagne de Count Me In (CMI), qui visait à recueillir des données sur la DEI. Nous sommes fiers d'avoir enregistré un taux de participant de 64 % la première année et de 73 % à la fin d'octobre 2024.

En reliant les données de la campagne CMI avec celles portant sur d'autres aspects de notre main-d'œuvre, nous pourrions recueillir des renseignements accrus sur le parcours d'emploi des employés d'Interac issus de groupes diversifiés et prendre des décisions fondées sur des données pour nos programmes et nos politiques, dont nos stratégies de recrutement. Nos objectifs pour la campagne CMI incluent l'élimination des barrières à l'emploi, la création d'une main-d'œuvre représentative du marché du travail dans le secteur techno et l'accès à des occasions d'emploi équitables pour les employés d'Interac.



Données au 31 octobre 2024

Dans le cadre de notre promesse envers l'Initiative BlackNorth, nous déclarons tant le pourcentage de personnes noires au sein d'un groupe racialisé élargi que celui de ces personnes en tant que catégorie indépendante.
Point de référence : Mercer, Tableau de bord de la diversité en technologie de 2024 (Canada); point de référence des données sur les personnes noires et transgenres : données du recensement du Canada; le gouvernement canadien définit comme suit les groupes méritant l'équité : les femmes, les personnes radicalisées, les personnes atteintes d'une invalidité et les personnes autochtones. Les points de repère de l'industrie élargissent cette définition pour inclure les personnes 2ELGBTQ+ et transgenre.

Profils d'employés



Joanna Chan

Gestionnaire de produits / Interac Vérification

Je soutiens l'équipe d'Interac Vérification à l'aide de tout ce qui concerne le marketing des produits. Mon rôle est particulier puisque je relève de l'équipe des produits, mais que je collabore aussi étroitement avec celle du marketing et des communications. Pendant mes temps libres, j'aime faire de la course, voyager et fréquenter la bibliothèque de mon quartier. Depuis mon entrée en fonctions chez Interac en mars, je suis fort impressionnée de l'environnement de travail convivial et solidaire qui y règne. J'aime particulièrement l'initiative Heures de calme, qui me donne l'occasion de me concentrer sur le travail exigeant mon attention, sans l'interruption constante des réunions. Ma participation au lancement d'Interac Vérification est l'un des points saillants de mon parcours, d'autant plus que j'ai la possibilité d'assurer la liaison entre les secteurs de la conception des produits et du marketing.

Je suis reconnaissante du fait qu'Interac souligne le Mois du patrimoine asiatique. C'est tellement important, pour les organisations, de reconnaître et de célébrer ces moments, parce qu'ils attirent l'attention sur des groupes marginalisés et sur les lacunes qui existent au sein de la main-d'œuvre. Par exemple, selon une étude réalisée en 2021 par McKinsey, les Américains d'origine asiatique occupent neuf pour cent des postes de vice-président principal, mais représentent seulement cinq pour cent des promotions au rôle de cadre supérieur, et moins de un pour cent pour les femmes américaines d'origine asiatique. En soulignant le Mois du patrimoine asiatique, nous pouvons sensibiliser les gens, faire le portrait de certaines personnes et mettre en lumière la valeur que celles-ci apportent à l'entreprise.

« En soulignant le Mois du patrimoine asiatique, nous pouvons sensibiliser les gens, faire le portrait de certaines personnes et mettre en lumière la valeur que celles-ci apportent à l'entreprise. »

Profils d'employés

Daniel Galvez

Spécialiste / Lutte contre la fraude

Je suis né au Pérou et suis arrivé au Canada à l'âge de 15 ans avec ma mère et ma grand-mère. J'ai dévoilé mon homosexualité à l'âge de 17 ans en la révélant d'abord à ma grand-mère, qui est profondément religieuse. Malgré la difficulté de me dévoiler dans une culture où l'homosexualité n'est pas célébrée, ma grand-mère m'a entouré d'amour et d'acceptation, expérience rare au sein de la communauté 2ELGBTQ+. Pendant mes temps libres, j'aime lire, faire de la randonnée, m'entraîner et jouer aux jeux vidéo. En tant que chef de l'équipe de la lutte contre la fraude, j'encadre et je développe une équipe d'analystes de la fraude qui passent en revue les transactions suspectes Virement Interac. Pendant une journée typique, je surveille la performance de mon équipe, lui fournit des commentaires et déploie des ressources sur un horaire 24/7 pour veiller à la détection efficace des fraudes.

La nature unie de notre équipe est l'aspect préféré de mon travail. Nous sommes des amis, et non de simples collègues. J'ai entamé mon parcours chez Interac en tant qu'analyste des fraudes à temps partiel pendant que je terminais mes études universitaires. Au cours des neuf dernières années, j'ai gravi les échelons pour accéder à un rôle de leadership, ce que je dois à la culture de solidarité de l'entreprise.

Le Mois de la fierté est une période d'éducation et de réflexion pour moi, surtout à la lumière des injustices commises contre la communauté 2ELGBTQ+ à l'extérieur du Canada, telles que les lois américaines anti-drag qui menacent la sécurité des artistes drag et des personnes trans. Nous ne pouvons pas baisser les bras; nous devons montrer notre appui et prendre position contre l'homophobie et la bigoterie. Mon conseil, pour les membres de la communauté 2ELGBTQ+ qui entament une carrière en fintech, est de trouver une entreprise qui adhère à des valeurs solides en matière de diversité et d'inclusion et qui leur permet d'être authentiques au travail. Chez Interac, je me sens toujours valorisé et accepté; c'est ce qui fait de l'entreprise un milieu de travail sans pareil.



« Au cours des neuf dernières années, j'ai gravi les échelons pour accéder à un rôle de leadership, ce que je dois à la culture de solidarité de l'entreprise. »

Profils d'employés



Sophia Dhrolia

Directrice, DEI / Parcours des employés

Je crois que la puissance de nos différences favorise la créativité, la résilience et l'inclusivité chez Interac. En tant que directrice de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, je vise à créer une culture où chaque personne se sent à l'aise de partager son récit unique et d'exprimer ses perspectives. Mon parcours ici a été influencé par des expériences professionnelles et personnelles qui mettent en lumière l'importance de la santé mentale et de l'appartenance.

Dans mon rôle, je participe à des initiatives qui encouragent l'inclusivité, telles que celles axées sur le respect de notre promesse à l'Initiative Black North et le développement d'un tableau de bord de diversité. Ces efforts sont essentiels pour permettre à Interac de demeurer un lieu de travail où chaque personne pourra réussir. La culture solidaire d'Interac, où les gens se soucient réellement les uns des autres, a été considérablement marquante pour moi, surtout pendant des périodes difficiles.

Pendant plus de quatre ans, j'ai lutté contre l'infertilité, faisant face à des déceptions répétées qui ont profondément affecté ma santé mentale. Ce fut un parcours difficile, mais avec le soutien de mon gestionnaire et d'un psychologue spécialisé, j'ai pu prendre les mesures nécessaires pour guérir. Partager mon histoire ouvertement et trouver des communautés — même si elles n'étaient pas parfaitement alignées avec mon expérience — m'a aidée à comprendre mes émotions et à aller de l'avant.

Je gère activement ma santé mentale et crois que des milieux de travail comme Interac jouent un rôle essentiel pour soutenir leurs employés. Je crois aussi dans la nécessité de former les gestionnaires à prendre régulièrement le pouls de leur équipe pour réduire la stigmatisation et veiller à ce que chaque personne ait accès à l'aide nécessaire.

Si vous vivez des problèmes de santé mentale, je vous encourage à prendre contact avec le Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) et à parler aux personnes qui vous entourent, même votre gestionnaire si vous êtes à l'aise. C'est important de revendiquer vos propres besoins et de demander de l'aide. En tant que communauté, nous pouvons être de meilleurs alliés en démontrant notre empathie, en évitant d'avancer des suppositions et en étant authentiques.

« Je crois que des milieux de travail comme Interac jouent un rôle essentiel pour soutenir leurs employés. »

Publié dans L'Inter'Actu le 1er mai 2023

Profils d'employés

Ayinde Yakubu

Chef de pratique, Diffusion de la technologie, Système de paiements en temps réel (PTR)

Pour moi, l'inclusion consiste à créer des espaces sûrs où personne n'a peur de formuler son opinion sur des sujets liés au travail. C'est savoir que ma contribution est valorisée et appréciée. [En tant que professionnel noir œuvrant au sein du domaine de la fintech de Toronto], je dois sans cesse faire mes preuves. Or, malgré les sceptiques, il faut avoir confiance en soi. L'une de mes stratégies consiste à être toujours disposé à apprendre. Je ne présume pas que je sais tout ce que je dois savoir; je reste constamment en mode d'apprentissage. Chez Interac, nous avons accès à d'excellentes ressources, telles que LinkedIn Learning, que j'utilise. Je vous encourage aussi à élargir votre réseau social et à trouver un mentor. Cette personne pourra ouvrir la voie à des possibilités dont vous n'étiez peut-être pas au courant.

C'est fantastique de pouvoir prendre des décisions sans que les dirigeants les remettent en question. J'influence directement l'orientation de notre contribution au système PTR et mets la technologie à profit pour ce programme. Nous travaillons au sein d'un environnement solidaire où on me fait confiance, en tant que leader, pour prendre les meilleures décisions à l'égard de notre produit et de notre équipe.



« L'inclusion consiste à créer des espaces sûrs où personne n'a peur de formuler son opinion sur des sujets liés au travail [et où] ma contribution est valorisée et appréciée. »

Profils d'employés



Nicole Tenter

Chef, Comptabilité / Opérations financières

Bonjour, je m'appelle Nicole et je suis responsable des comptes débiteurs, des comptes créditeurs et des fonctions de comptabilité générales chez Interac. Mon rôle est dynamique, rempli de tâches routinières, comme l'examen des factures et des états financiers, mais aussi de défis particuliers découlant de notre transformation agile. J'aime me pencher sur les divergences, créer des feuilles de calcul et contribuer à des projets qui visent à accroître l'efficacité. Surtout, j'adore collaborer avec une équipe dont les membres se soucient réellement les uns des autres et du travail que nous réalisons.

La santé mentale a joué un rôle considérable dans ma vie, influencé par mes expériences personnelles, dont le soutien que j'ai dû apporter à ma mère pendant ses luttes contre des crises de panique et une profonde dépression. J'ai, moi-même, dû composer avec un traumatisme complexe, le deuil et l'anxiété. Or, grâce à des traitements, comme la thérapie somatique, et au soutien de mes communautés, j'ai trouvé des façons de guérir et de gérer la situation. Le Programme d'aide aux employés d'Interac m'a apporté une aide inestimable en m'offrant, à un moment critique, un soutien immédiat et des stratégies. Pour quiconque éprouve des problèmes de santé mentale, je leur recommande fortement de se prévaloir de ressources de confiance, comme ce programme. C'est aussi essentiel que les alliés écoutent sans porter de jugement et offrent un soutien avec humilité et bienveillance.

« La santé mentale a joué un rôle important dans ma vie. Le Programme d'aide aux employés d'Interac m'a apporté une aide inestimable. »

Profils d'employés

Laura Paez

Gestionnaire principale, Gestion des risques opérationnels

Interac est une entreprise formidable. La culture et le personnel sont de tout premier ordre. L'équipe de la gestion des risques regorge de personnes qui tiennent réellement à avoir un impact.

Je suis extrêmement reconnaissante de l'appui considérable qu'Interac offre à toutes les initiatives de DEI, dont le GRE Latinx. C'est merveilleux d'avoir la possibilité de représenter les latinos et les latinas chez Interac. Dans le cadre de mon expérience auprès d'autres organisations, j'ai senti que les latinos et les latinas se cachaient parfois derrière les masses afin de ne pas être reconnus à juste titre. J'ignore pourquoi nous nous comportons parfois de la sorte, mais c'est sans doute relié à notre parcours d'immigrants et à la difficulté de parler la langue sans accent, d'être acceptés à titre de Canadiens ou d'Américains, etc. Mon identité de latina est très importante pour moi : c'est ma culture, mes racines, mon ascendance, la nourriture que je cuisine, la façon dont j'éleve mes enfants pour leur inculquer la mentalité que le travail ardu leur apportera la réussite et la culture avec laquelle j'ai grandi.

En compagnie de mon collègue Sergio Ledesma, j'ai organisé une tribune à l'occasion du Mois du patrimoine latino-américain. En collaboration avec Hispanotech, association professionnelle qui a fait ses débuts à titre de plateforme de personnes latinx issues de l'industrie techno du Canada, nous avons souligné et commémoré le Mois du patrimoine latino-américain en organisant une tribune de personnes latinx qui ont fait leur vie au Canada. Ensemble, nous avons parlé de l'importance de ce mois, de nos expériences et de notre contribution à la famille Interac.



« C'est merveilleux d'avoir la possibilité de représenter les latinos et les latinas chez Interac. »

2025 et par la suite : Feuille de route à long terme de la DEI chez Interac

2024

Puiser des renseignements dans la composition de la main-d'œuvre, des sondages éclairés sur la DEI et le parcours des employés

- Campagne de communication Count Me In (CMI)
- Relier CMI aux ensembles de données sur la main-d'œuvre
- Dévoiler le tout lors d'une séance de discussion ouverte

2025

Responsabiliser les gestionnaires de personnes et concevoir des programmes ciblés

- Sondage éclair sur la DEI
- Puiser dans les renseignements sur la DEI pour déterminer l'orientation des programmes et des stratégies

2026

Continuer d'utiliser une approche fondée sur les données et de peaufiner le programme

- Décisions fondées sur des données
- Gamme complète de programmes et de pratiques qui renforcent la DEI chez Interac

Coordonnées

Courriel diversityandinclusion@interac.ca

Téléphone 416-362-8550

Site Web <https://www.interac.ca/fr/entreprise/a-propos-de-nous/diversite-et-inclusion/>

Adresse Interac Corp.
Royal Bank Plaza, North Tower
P.O. Box 45
Toronto, Ontario
Canada M5J 2J1

