

Rapport d'impact 2026

dialekta

Agence média de performance • Montréal • Toronto • Québec - Depuis 2010

Mot du président

Salut la gang,

Il y a deux ans, on vous partageait notre premier rapport ESG avec une bonne dose d'humilité. On ne prétendait pas être parfait(e)s, on voulait simplement commencer à mesurer nos gestes pour progresser. Deux ans plus tard, on revient avec un deuxième rapport, et on est fier(e)s de vous montrer où ça nous a menés.

Comme en 2024, on croit que la transparence reste essentielle pour qu'une démarche ESG soit crédible. C'est pourquoi on continue de publier nos progrès, nos manques et nos apprentissages, ouvertement. Vous verrez plus loin ce qu'on a atteint, ce qui est en cours, et ce qu'il nous reste à faire.

Vos idées et vos commentaires sont toujours les bienvenus. Ensemble, on continue de bâtir un avenir plus durable et plus juste. Merci de nous suivre dans cette deuxième étape.



Sincèrement,

Cyril Chaib

Président et fondateur

Table des matières

- 01** Notre démarche
- 02** Quelques chiffres
- 03** Environnement
- 04** Social
- 05** Gouvernance
- 06** Et si on rêvait...

1

Section 1

Notre démarche

Ce rapport est la suite logique de notre premier pas officiel dans notre démarche ESG, publié en 2024.

Chez Dialekta, nous aspirons à avoir un impact durable et positif dans les communautés avec lesquelles nous travaillons, ainsi que sur l'environnement qui nous entoure, et ce, à coup de petits gestes.

Nous continuons de croire fermement qu'en mesurant nos gestes, nous serons en mesure de nous améliorer au fil des années. Deux ans plus tard, nous poursuivons cette démarche avec la même humilité et la même curiosité qu'au premier jour.

Tout ce qui était en place dans notre rapport 2024 le demeure aujourd'hui. Plutôt que de répéter ce que nous avons déjà publié, ce rapport se concentre sur le suivi transparent de nos engagements et sur ce qui s'en vient.

Dans ce rapport, nous faisons donc le bilan de notre feuille de route : une mise à jour honnête des objectifs que nous nous étions donnés en 2024 (atteints, en cours ou pas encore réalisés), et nos nouvelles ambitions pour continuer à avancer.

Dialekta, créée en 2010, c'est

Une agence média 360+ qui réconcilie humain et performance pour faire du marketing de sa clientèle un avantage compétitif.

Data / Fidélisation

Stratégies de données et de fidélisation de la clientèle.

Analytics / CRO

Mesure de la performance et optimisation du taux de conversion.

SEO / GEO

Visibilité dans les moteurs de recherche et les moteurs génératifs.

Média payant

Planification et achat média orientés performance.

2

Section 2

Quelques chiffres

41%

de nos talents sont issus de la diversité*

56

talents

30+

clients actifs

40+

prix et récompenses

-20%

taux de roulement inférieur à la moyenne de
l'industrie

La diversité chez Dialekta

Voici la composition de notre équipe selon différents axes de diversité, accompagnée de définitions provenant de sources reconnues.

72 %

Leadership
féminin

Les femmes forment un peu plus de la moitié de la population au Canada et, pourtant, elles demeurent sous-représentées dans les postes de leadership politique et professionnel. Une représentation accrue des femmes d'horizons divers en position de leadership est essentielle au progrès de la justice de genre au Canada. (cette donnée a été exclue du calcul pour les talents issus de la diversité)

Source : Fondation des femmes canadiennes.

25 %

Minorité visible

La notion de minorité visible est définie dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi comme les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. Ce groupe rassemble notamment les personnes sud-asiatiques, chinoises, noires, philippines, arabes, latino-américaines et d'autres origines.

Source : Statistique Canada.

12 %

Diversité sexuelle

L'orientation sexuelle doit être considérée comme un continuum allant de l'hétérosexualité à l'homosexualité, en passant par la bisexualité et la pansexualité, mais qui inclut aussi l'asexualité. La diversité sexuelle regroupe l'ensemble des personnes qui ne se considèrent pas comme hétérosexuelles.

Source : Gouvernement du Québec.

2 %

En situation de
handicap

Au Québec, une personne handicapée est définie comme toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante, et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

Source : Gouvernement du Québec.

Certains concepts peuvent être interprétés de manières différentes. Nous nous sommes efforcés de trouver des sources objectives pour bien les définir. Nous sommes conscients que les chiffres, définitions et interprétations ne sont pas forcément les meilleurs, et nous sommes ouverts à toute suggestion pour nous améliorer.

3

Section 3

Environnement

Certains petits gestes peuvent parfois passer inaperçus, mais mis bout à bout, ils ont un grand impact.

Depuis 2024

- ✓ **Comité vert actif et opérationnel** : certification Ici on Recycle obtenue, consommation mesurée pour le site Web, équipe sensibilisée (concours, infolettre, défis).
- ✓ **Réduction de 10 % de notre empreinte carbone annuelle** : objectif atteint pour 2025 (Google Workspace); suivi en continu pour 2026.
- ✓ **Masse critique: mesurer l'empreinte carbone des projets de l'agence et s'impliquer pour améliorer leur calculateur** : Nous l'avons utilisé pour un projet et on a donné du temps pour aider à améliorer le calculateur.
- ✓ **Réutilisation de nos biens** : achats de neuf en baisse de 50 % grâce à la seconde vie donnée aux items de nos 5 à 7.
- ✓ **Approvisionnement** : adhésion à la politique d'approvisionnement interne du Groupe LG2.
- X **Programme de diversité des fournisseurs** : pas encore amorcé.
- X **Cible de ratio d'entreprises éco-responsables parmi notre clientèle** : pas encore amorcée.
- X **Guide des formats publicitaires les moins énergivores** : pas encore amorcé.
- X **Analyse de la pollution lumineuse des affichages numériques** : pas encore amorcée.
- X **limiter l'utilisation des médias les plus polluants, ou compenser leur impact et sensibiliser notre clientèle**: pas encore amorcée.

Nos ambitions d'ici 2028

- **Élargir le calcul de notre empreinte carbone** : au-delà de la consommation Google Workspace, pour couvrir l'ensemble de nos opérations.
- **Limiter l'utilisation des médias les plus polluants, ou compenser leur impact** : un levier direct sur notre empreinte.
- **Développer un guide des formats publicitaires les moins énergivores** : pour étendre notre impact à travers notre expertise média.
- **Faire l'analyse de la pollution lumineuse des affichages numériques**

4

Section 4

Social

La justice sociale est l'affaire de toutes et de tous. On y arrive en faisant notre part dans la communauté et en priorisant le bien-être de nos talents.

Depuis 2024

- ✓ **Formations sur des compétences transversales et personnelles** : formation sur la planification de la retraite et la sécurité financière.
- ✓ **Politique DEI** : publiée et connue de tous les talents.
- ✓ **Plan de match DEI** : diagnostic externe suivi de recommandations mises en place; hausse observée de la représentation des minorités visibles et de la diversité sexuelle.
- ✓ **Formalisation d'un programme de mentorat interne**
- ✓ **« 5 minutes du comité JEDI »** : beaucoup de partage et de travail réalisé depuis 2024.
- ✓ **Supporter les médias d'ici**: minimum de 25 % d'achat média local atteint
- **Stabilité de la charge de travail** : structure d'équipe améliorée, plage sans réunion instaurée.
- **Journées de bénévolat** : une première journée réalisée; pas encore de politique formalisée.
- X **Mesure du pourcentage de nos achats de bureau locaux** : pas encore amorcée.
- X **Flexibilité accrue du programme d'assurances** : abandonné suite à une consultation de l'ensemble des talents.
- X **Diversifier les médias pour rejoindre des communautés précises** : pas encore amorcée.

Nos ambitions d'ici 2028

- **Formaliser notre programme de bénévolat** : avec un nombre de journées ciblé par talent.
- **Réaliser un audit d'équité salariale**
- **Mesurer l'impact des changements** apportés au niveau de l'organisation du travail sur le bien-être des talents.

Diversifier les médias pour rejoindre des communautés précises

5

Section 5

Gouvernance

Une entreprise véritablement responsable implique l'ensemble de l'organisation. Notre approche s'appuie sur la rigueur de la méthode EOS.

Depuis 2024

- ✓ **Fiducie d'employé(e)s** : les 12 membres de la direction (plus de 20 % de l'organisation) en sont bénéficiaires; droit aux dividendes et à la plus-value de l'entreprise.
- ✓ **Rétroaction clientèle et fournisseurs** : collectée de façon anonyme et en continu.
- ✓ **Écriture inclusive** : adoptée dans nos communications internes.
- ✓ **Comité avisé** : abandonné et remplacé par un conseil d'administration qui est en place.
- ✓ **Formation sur les discriminations en milieu professionnel**: Formation donnée à l'ensemble des talents dont une spécifique pour les gestionnaires.
- **Rencontres de revue stratégique** : réalisées avec plus de 50 % de notre clientèle.
- X **Code éthique sur les pots-de-vin et la corruption** : pas fait à ce jour.

Nos ambitions d'ici 2028

- **Implanter un code éthique sur la corruption et une politique de dénonciation** : deux volets d'un même chantier de gouvernance éthique.

6

Section 6

Et si on rêvait...

Nous sommes fier(e)s du chemin parcouru, et nous regardons vers l'avenir avec une vision résolument ambitieuse.

CONSTAT

Bilan honnête - l'engagement « d'ici 2 ans »

En 2024, nous visions d'investir dans une compagnie d'ici et mettre nos ressources à sa disposition. Deux ans plus tard, cet engagement n'a pas été réalisé.

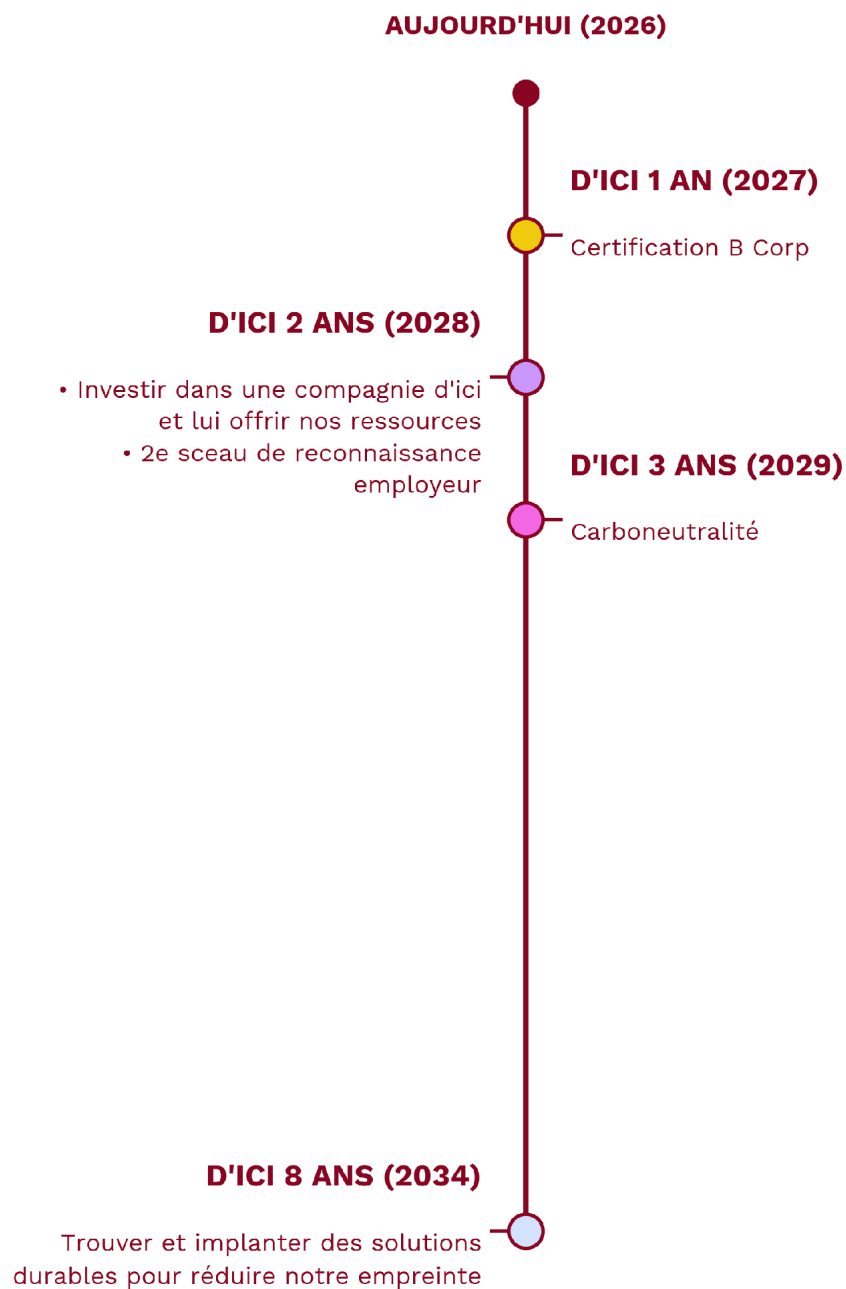
Décision : Nous maintenons cet objectif, mais repoussons l'atteinte de l'objectif à 2028.

FIERTÉ

Notre fierté : la démarche B Corp avance plus vite que prévu

Visée pour 2029 (« d'ici 5 ans » dans notre rapport 2024), la certification B Corp est déjà en cours, avec une cible resserrée à 2027-2028. Nous avons donc décidé de rapprocher la date d'atteinte de cet objectif à 2027.

Nos horizons



*Et si, demain, nous étions cette agence qui a
réduit son **empreinte sur l'environnement**, qui
reflète pleinement la **diversité** de sa
communauté, et où chaque talent est maître de
sa vie ?*

*Merci d'avoir pris le temps de lire ce rapport. C'est
avec vous, grâce à vos **questions** et à vos **idées**,
que cette démarche **prend tout son sens**.*

***Ensemble**, on continue de bâtir un **avenir** plus
durable et plus **juste**.*

Le meilleur est encore à venir.