

Un voyage commun vers l'inclusivité



Introduction

PARTIE 1:

Une philosophie de l'inclusion
et de l'appartenance

PARTIE 2:

Poser les bases

PARTIE 3:

Établir un lien avec les employé(e)s

Pourquoi nous partageons notre parcours





INTRODUCTION

Un voyage commun
vers l'inclusivité

S'engager dans un voyage en constante évolution pour créer un lieu de travail diversifié et inclusif est au cœur de l'approche de Robert Half en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI). Nous sommes déterminés à réaliser des progrès durables et à long terme afin de contribuer à un changement positif dans notre entreprise mondiale et dans les nombreuses communautés où nous vivons et travaillons.

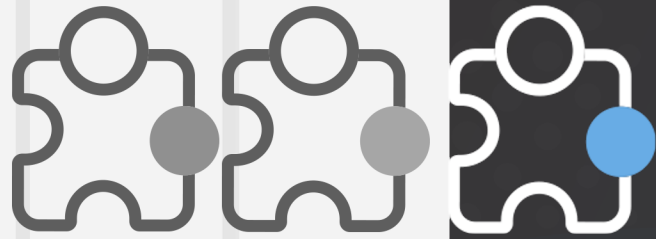
L'ancrage de la DEI dans nos valeurs et son intégration dans des programmes, politiques et initiatives ciblés ont eu une incidence positive sur notre culture d'entreprise. Être à l'écoute de notre personnel nous aide à réaliser d'importants progrès afin de créer une expérience de travail plus représentative et plus inclusive. De plus, la transparence accrue de notre travail nous rend plus responsables.

Le présent rapport fournit des éléments de réflexion aux entreprises qui s'engagent dans la voie de la DEI. Il s'appuie sur les découvertes et avancées de Robert Half en matière de DEI en tant qu'entreprise mondiale de solutions de gestion des talents. Nous espérons que notre exemple galvanisera l'effort collectif qui pave la voie à un avenir plus inclusif.



Susan Haseley
Directrice de la DEI et des
enjeux ESG chez Robert Half





PARTIE 1 :

Une philosophie de l'inclusion et de l'appartenance



PARTIE 1 : Une philosophie de l'inclusion et de l'appartenance

Un voyage commun
vers l'inclusivité

Pandémie, mouvements sociaux : les perturbations et changements survenus ces dernières années dans le monde ont attiré l'attention sur la manière dont la DEI peut entraîner des changements transformateurs sur le lieu de travail.

Créer et soutenir une stratégie

Les entreprises entament ou redoublent leurs efforts en DEI en voyant quels structures, comportements, politiques et processus nécessitent une amélioration.

Pour se doter d'une stratégie de DEI efficace, il faut analyser la philosophie et les processus d'embauche et de fidélisation des talents pour déterminer s'il y a égalité des chances de faire avancer une carrière.

Chaque membre de l'entreprise, quel que soit son poste ou son rang, doit aider à accélérer cette marche vers la DEI.

Une boussole pointant dans la bonne direction

Robert Half s'attache à créer un lieu de travail dynamique où les gens peuvent vraiment travailler en harmonie et propulser leurs carrières dans les communautés où nous vivons et travaillons. Rien n'est plus important que le bonheur de nos employé(e)s. Nous leur offrons un terrain fertile en occasions et en relations propices à l'avancement de carrière, car c'est ainsi que notre entreprise change les choses, au travail comme dans nos communautés.

Nos dirigeants comprennent le rôle individuel et collectif qu'ils jouent à pleinement intégrer les principes de la DEI et à créer une culture d'appartenance pour toute l'entreprise. Ils se guident efficacement à travers le processus en prenant une pause et en adoptant une approche critique à long terme de cette tâche.



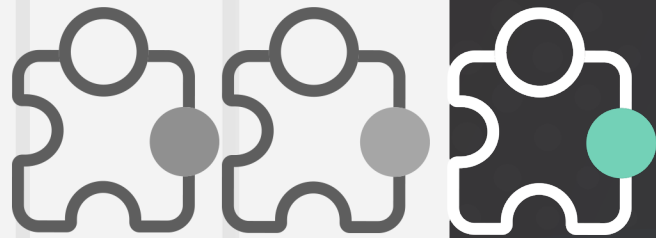


« La diversité, l'équité et l'inclusion constituent des impératifs commerciaux. Pour assurer cette diversité, rien n'est plus important que de porter attention aux fondations qui la sous-tendent. Les entreprises doivent faire preuve de constance et de proactivité pour élargir leur bassin de talents, améliorer les compétences et assurer la réussite à long terme de tous leurs employé(e)s. »



Gianni Cook
Spécialiste de la diversité
chez Robert Half



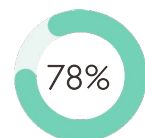


PARTIE 2 :

Poser les bases

Le rôle de la DEI dans l'avenir du travail

Plus que jamais, professionnelles et professionnels cherchent à travailler pour une entreprise qui reflète leurs valeurs. Dans un sondage mené par Robert Half auprès de travailleurs et travailleuses canadien(ne)s, 78 % des personnes interrogées ont déclaré que la DEI fondait leur décision d'accepter un poste¹. Il est donc primordial d'attirer et de fidéliser des talents diversifiés.



Les initiatives de DEI aident les gestionnaires d'embauche et la direction de l'entreprise à attirer les talents dont ils ont besoin. L'embauche s'améliore si l'on forme les gestionnaires sur des sujets comme la communication inclusive, la lutte contre les préjugés inconscients et l'importance de la représentation équitable dans les décisions d'embauche.

Bonne nouvelle pour les employeurs/employeuses et les travailleurs/travailleuses : il existe une multitude de possibilités pour les entreprises de constituer une main-d'œuvre plus diversifiée et plus inclusive. L'essor du travail flexible, notamment à distance et hybride, permet aux entreprises d'embaucher des personnes sans se préoccuper de leur lieu de résidence. Et plus le bassin de talents est important, plus il est susceptible d'inclure un grand nombre de candidats issus de communautés historiquement sous-représentées.

« La création d'une culture d'inclusion et d'appartenance nécessite un leadership volontaire et coordonné, la confiance et l'adhésion des employé(e)s, ainsi qu'une bonne conception du lieu de travail. Il est important que les gens se familiarisent avec les nombreuses structures organisationnelles, les processus et les pratiques qui ont une incidence sur les résultats de la DEI et qu'ils sachent comment travailler à l'intérieur ou à l'extérieur de ces structures pour apporter de vrais changements. »



Kacey Jones
Responsable principale de la DEI
chez Robert Half

¹ Source : Sondage de Robert Half en 2022 auprès de plus de 500 travailleurs canadiens.



« Lorsqu'une vision et des valeurs sont efficacement mises en œuvre dans le cadre d'une philosophie et d'une stratégie de DEI convaincantes, elles constituent un ensemble de lignes directrices qui permettent aux actions internes et externes d'être cohérentes aux yeux des employé(e)s, des parties intéressées et des candidats potentiels. »



Alfredo Mendez
Vice-président de la DEI et de la
communauté chez Robert Half

Opérationnalisation de la DEI

Les responsables de la DEI travaillent sur les pratiques et les politiques établies en matière d'évaluation de candidature et d'avancement de carrière. Ils ciblent leurs efforts en tirant parti de l'infrastructure des ressources humaines et d'un programme ESG (facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance). C'est pourquoi, outre la création d'une philosophie et la définition de normes claires en matière de comportement et de pratiques commerciales, les entreprises doivent envisager de collaborer avec d'autres équipes afin de fonctionner de manière cohérente en s'alignant sur la vision et les valeurs de la DEI. Elles évitent ainsi les initiatives qui pourraient être perçues comme un effort de changement unique et ponctuel.

Les entreprises progressent rapidement vers leurs cibles DEI si elles disposent d'une vision, d'une stratégie et d'une structure adéquates, ainsi que d'une main-d'œuvre engagée. C'est avec une base solide que les initiatives profitent des ressources et du leadership appropriés et qu'elles obtiennent la collaboration de tous les groupes. Même une petite ou moyenne entreprise peut intégrer la DEI pour mieux coordonner, engager et responsabiliser les équipes en vue de promouvoir une culture inclusive qui imprégnera l'ensemble de l'organisation.

[Voir le rapport ESG de Robert Half >](#)



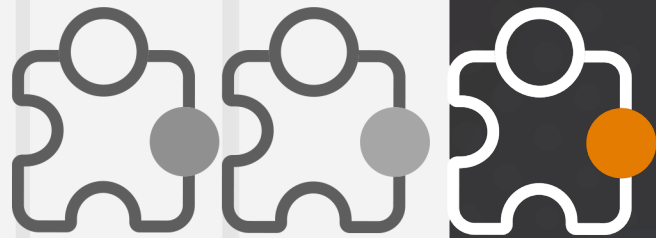
Infuser la DEI dans l'ensemble de l'entreprise

Pour ce qui est d'attirer, de fidéliser et de développer les meilleurs talents, rien n'est plus décisif que le leadership en matière de DEI, d'enjeux ESG et de ressources humaines. Il revient aux responsables de ces équipes de normaliser les pratiques d'embauche en faveur de l'inclusion et de l'appartenance. Se libérer des préjugés et des attitudes discriminatoires nécessite la définition de procédures équitables, de mécanismes de rétroaction réactifs et d'attentes claires en matière de comportement.

Les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent s'inspirer des pratiques suivantes pour orienter leur stratégie d'embauche :

1. Établir des partenariats avec des associations, des alliances, des filiales, des collègues, des universités et des sites d'emplois afin de promouvoir l'inclusion et l'appartenance sur le lieu de travail.
2. Poursuivre le travail en réseau avec ces organisations par l'intermédiaire des réseaux sociaux, et éventuellement mettre en place des campagnes de DEI en collaboration.
3. Faire de la représentation une priorité dans le recrutement et la constitution de bassins de candidats diversifiés.
4. Cerner les réussites et les occasions en DEI dans les processus d'embauche et la gestion des talents au sein de l'entreprise.
5. Intégrer la formation en DEI dans les processus d'embauche et dans les programmes d'apprentissage et de perfectionnement de base.





PARTIE 3 :

Établir un lien avec les employé(e)s

Obtenir le soutien des employé(e)s pour créer une culture d'intégration

Outre la mise en place d'une philosophie de la DEI et l'élaboration de politiques et de meilleures pratiques en la matière, la création d'une main-d'œuvre inclusive dépend de l'adhésion des employé(e)s, ce qui nécessite de la formation et une écoute en continu. Le fait de donner une voix aux employé(e)s en tout temps aide à élaborer des programmes qui répondent à leurs besoins aussi bien qu'à ceux de l'entreprise.

Ainsi, les employé(e)s s'investissent dans le projet de représentation et d'inclusion, ce qui confère de la durabilité aux initiatives de l'entreprise.

Pour arriver à cet échange, les messages de DEI doivent être précisément planifiés, ciblés, formulés et diffusés dans l'ensemble de l'entreprise, que ce soit par courriels, sur l'intranet ou lors des réunions d'équipe.

Robert Half s'efforce continuellement d'améliorer sa liste de comportements attendus et sa façon de communiquer son soutien aux initiatives de DEI. Voici quelques pratiques que nous trouvons utiles :

- Effectuer des audits du contenu de notre site web afin de vérifier si le langage utilisé est inclusif et accueillant.
- Créer des espaces psychologiquement sûrs où tous et toutes les employé(e)s peuvent s'exprimer librement et sans craindre de subir un préjudice émotionnel.
- Proposer aux employé(e)s, aux client(e)s et aux candidat(e)s des stratégies de communication efficaces en matière de DEI.
- Recourir aux sondages et à d'autres méthodes en vue d'obtenir des avis qui nous aident à améliorer nos programmes.



Tenir compte de l'évolution du langage

La langue façonne la culture, et la communication empathique aide à soutenir les personnes dans un monde incertain et en constante évolution. L'adoption d'une approche réfléchie et holistique de la manière dont nous parlons permet aux membres des communautés historiquement sous-représentées de se sentir plus à l'aise. Remplacer « handicap » par « accessibilité » et « président » par « présidente et président » sont des exemples d'inclusivité se répercutant sur le langage.



« Le langage façonne le sentiment d'appartenance au lieu de travail et a le pouvoir d'inclure intentionnellement ou d'exclure involontairement. La communication joue un rôle dans l'inclusion, car elle permet aux entreprises de s'adresser à un public diversifié en parlant et en écrivant d'une manière empreinte d'impartialité, de respect et de compassion. »



Katsuhiko Furuyama
Partenaire principal en ressources
humaines chez Robert Half



Créer des espaces inclusifs

En concevant des initiatives liées à la DEI et en soutenant des groupes et des célébrations diversifiés, une entreprise promeut la prise de conscience et démontre son engagement en faveur d'une main-d'œuvre inclusive. Si une entreprise dispose de ressources limitées, des activités telles que le mentorat, le bénévolat et la création d'alliances externes constituent un bon point de départ.

Un exemple de la manière dont Robert Half accroît la sensibilisation à la DEI est celui de nos groupes de réseau d'employés (GRE). Axés sur les employé(e)s, nos GRE offrent un espace sûr pour les discussions, les idées et les préoccupations. Les événements et programmes sont très variés et incluent des balados, des tables rondes, des activités de mentorat ou de sensibilisation d'un public externe, des conférences et des diffusions en direct à l'échelle de l'entreprise. Il arrive souvent que des milliers de personnes assistent à ces diffusions.

Nos GRE sont créés et dirigés par des employé(e)s du monde entier. Financés et dotés de ressources conformes aux valeurs de notre entreprise, ils sont un exemple de la manière dont nous donnons la priorité à la DEI. Ces groupes offrent à tous et toutes les employé(e)s des possibilités de formation liées à la gestion de systèmes équitables, à la création d'environnements inclusifs et à l'aide apportée aux personnes pour qu'elles deviennent des pairs et des leaders efficaces.



Professionnels asiatiques pour l'excellence



Groupe d'employés LGBTQIA+



Groupe de réseautage d'employés noirs



Voix des femmes dans l'entreprise



Groupe hispanique/latinx





Pourquoi nous partageons notre parcours

Nous pensons que faire de la DEI une priorité présente de nombreux avantages. Elle aide à renforcer la réputation d'une entreprise et à se démarquer en tant qu'employeur de choix pour les professionnel(le)s à la recherche d'un lieu de travail diversifié et inclusif.

Bien entendu, nous reconnaissons que ce qui fonctionne bien chez Robert Half n'est peut-être pas la meilleure approche pour d'autres entreprises. Mais nous espérons que partager notre histoire amènera les entreprises à développer une approche efficace pour renforcer l'inclusion et le sentiment d'appartenance au sein de leur organisation.

Un voyage commun
vers l'inclusivité



Pourquoi nous partageons notre parcours

Reconnaissance de nos réussites en matière de DEI

Robert Half s'est vu décerner de récentes distinctions dans les classements suivants :

- Indice de l'égalité des genres – Bloomberg
- Meilleurs employeurs pour la diversité – Forbes
- Meilleurs employeurs pour les femmes – Forbes
- Entreprises les plus favorables aux femmes dans le monde – Forbes
- Meilleurs lieux de travail pour les femmes – Fortune
- Meilleurs endroits où travailler pour l'égalité LGBTQ – Human Rights Campaign Foundation
- Meilleurs lieux de travail pour l'inclusion au Canada – Great Place to Work
- Meilleurs lieux de travail pour les femmes au Canada – Great Place to Work

Diversité de la main-d'œuvre chez Robert Half

Total des employé(e)s dans la main-d'œuvre interne :	Total des dirigeant(e)s et responsables dans la main-d'œuvre interne :
Par genre (mondial) :	Par genre (mondial) :
• 54,4 % de femmes	• 47,1 % de femmes
• 44,9 % d'hommes	• 52,2 % d'hommes



Source : Diriger avec intégrité : Rapport 2022 sur les efforts environnementaux, sociaux et de gouvernance.





À propos de Robert Half

Robert Half (NYSE : RHI), la plus importante agence de gestion des talents spécialisée au monde, met en contact de grandes entreprises avec des chercheurs d'emploi hautement qualifiés. Robert Half possède plus de 300 installations dans le monde pour offrir des solutions de gestion des talents contractuels et permanents dans le domaine juridique et les secteurs de la finance, de la comptabilité, des technologies, du soutien administratif et à la clientèle, du marketing et de la création. Robert Half est la société mère de Protiviti®, un cabinet-conseil international qui propose des solutions en matière d'audit interne, de risques, d'affaires et de technologie.

Robert Half, y compris Protiviti, a été nommé dans les listes Fortune des entreprises les plus admirées et des 100 meilleures entreprises pour lesquelles travailler, ainsi que dans la liste Forbes des meilleurs employeurs pour la diversité. Explorez nos solutions complètes, nos études et nos perspectives à roberthalf.ca/fr.





rh Robert Half®

roberthalf.ca/fr

