

A young woman with dark hair, wearing a dark quilted winter jacket and a patterned scarf, is smiling and talking on a mobile phone. She is standing outdoors in an urban environment with trees and buildings in the background. The lighting suggests it might be late afternoon or early morning.

randstad canada

rapport sur la responsabilité
sociale 2022.



randstad

l'humain en tête.

table des matières.

3	message de patrick poulin
4	faits marquants de 2022
10	équité, diversité, inclusion et accessibilité
14	améliorer l'accès à l'emploi et la progression des immigrants et des réfugiés
18	les femmes dans le monde du travail
20	santé et sécurité
22	responsabilité environnementale





message du président et directeur général, patrick poulin.

Au début de l'année, j'ai eu l'honneur d'occuper le rôle de président-directeur général de Randstad Canada. C'est mon privilège de diriger une entreprise qui fait partie de mon parcours professionnel depuis plus de 18 ans, qui valorise les gens et qui travaille à créer des opportunités pour accéder à un travail gratifiant.

L'année 2022 a été une année de croissance pour l'entreprise. Parallèlement, l'année a également démontré que les effets de la pandémie de COVID-19 et de l'évolution du monde du travail demeurent bien présents. Toutes les entreprises ont dû trouver un équilibre entre le télétravail et le travail au bureau, composer avec la rareté tenace de la main-d'œuvre qualifiée et mettre de l'avant la diversité, l'inclusion et l'impact social à l'échelle de l'entreprise. Au cours de la dernière année, nous avons tiré parti de notre engagement de longue date en matière de responsabilité sociale d'entreprise et de durabilité pour relever ces défis et trouver des solutions qui sont avantageuses pour nos clients, nos employés et, bien entendu, les communautés où nous sommes établis.

Ce rapport est une grande source de fierté pour moi. Ce dernier démontre les multiples façons par lesquelles Randstad fait une différence, et respecte ses engagements envers ses objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance. Au cours de la dernière année, après deux ans de vie professionnelle virtuelle à distance, l'entreprise a recommencé à tenir des événements en personne qui lui sont si chers. Tout d'abord, il y a eu la randonnée

internationale Randstad qui sert à amasser des fonds pour la recherche et les soins contre le cancer. Ensuite, il y a eu notre populaire collecte de fonds nationale auprès des employés pour soutenir la Fondation caritative Randstad Canada et notre engagement à bâtir un avenir pour les jeunes. Ces activités ont permis d'amasser 570 000 \$ auprès de l'entreprise et des employés au bénéfice d'organismes de bienfaisance de partout au pays.

Nous avons également élargi notre engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion grâce à la création de notre conseil de la diversité et à la croissance de notre division de services-conseils en matière de diversité et d'inclusion. Nous avons également soutenu l'emploi d'immigrants et de réfugiés, créant un projet spécial pour aider à placer 115 réfugiés ukrainiens dans des milieux de travail favorables.

Pour l'avenir, nous continuerons à donner la priorité à la connaissance et au service de nos communautés à travers le pays.

Ce faisant, nous serons sur la bonne voie afin d'atteindre notre ambition globale de devenir l'entreprise de talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde.

Sincèrement,

Patrick Poulin



faits marquants
de 2022.

penser globalement, agir localement.

En tant qu'entreprise mondiale, notre ambition est de devenir l'organisation axée sur les talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde. Pour ce faire, nous savons que nous devons soutenir le plus de gens possible tout au long de leur vie professionnelle.

Nos efforts et nos activités sont guidés par notre engagement à l'égard du Pacte mondial des Nations Unies et par la mesure des indicateurs de rendement clés (IRC) rattachés aux objectifs [de développement durable \(ODD\)](#) suivants :

 4 éducation de qualité

 5 égalité entre les sexes

 8 travail décent et croissance économique

 10 inégalités réduites

 13 lutte contre les changements climatiques

Au Canada, toutes nos activités sont ancrées dans ces ambitions et ces objectifs. Grâce à des activités et des groupes de travail mondiaux, nos activités locales visant à faire progresser les objectifs de développement durable sont intensifiées et contribuent à faire changer les choses pour les gens de partout dans le monde.





une année de générosité extraordinaire.

En 2022, Randstad Canada a célébré son 25e anniversaire au pays et nous avons pu souligner ce que nous avons toujours su : nos employés sont notre super pouvoir. Nos employés contribuent à leur communauté à leur façon, qu'il s'agisse de bénévolat, d'intégration de considérations communautaires dans leurs affaires quotidiennes, ou de dons en argent.

Les employés de Randstad Canada ont consacré près de 3 780 heures au bénévolat, faisant de 2022 une année où l'entreprise s'est unie pour donner au suivant.

la fondation randstad.

La fondation Randstad s'engage à créer des opportunités d'emploi équitables pour les jeunes au Canada, en s'associant à des organisations qui se spécialisent dans le développement des compétences et l'accès au marché de l'emploi.

nos partenaires 2022



actua

Soutenir le Programme des compétences futures afin de préparer la prochaine génération de leaders au monde du travail.



stage en eau potable de Water First

Offrir des solutions durables à la crise de l'eau potable dans les communautés autochtones éloignées grâce à un stage rémunéré de 15 mois offert aux jeunes autochtones.



services d'emploi pour les jeunes

Soutenir des programmes conçus pour aider les jeunes aux prises avec un problème de santé mentale à trouver et à conserver un emploi.



habilitation en matière de formation professionnelle

Soutenir les jeunes professionnels noirs au moyen de programmes de perfectionnement de la main-d'œuvre.

À la fin de 2022, le conseil d'administration de Randstad a accueilli un certain nombre de nouveaux membres qui apporteront des points de vue et des domaines d'expertise diversifiés aux activités du conseil.

direction de la fondation



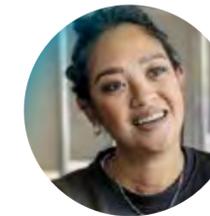
Audrey Lara
Présidente du conseil d'administration



Patrice-Olivier Awa
Directeur du conseil d'administration



Jeff Goplin
Directeur du conseil d'administration



Eileen Hipolito
Directrice du conseil d'administration



Lauranna Ji
Directrice du conseil d'administration



Matthew Kindree
Directeur du conseil d'administration



Alexandre Morin
Directeur du conseil d'administration



Anthea Saldanha
Directrice du conseil d'administration



Rita Sposato
Directrice du conseil d'administration



Uma Venkatarmiah
Directrice du conseil d'administration



Brooke Cromar
Directrice générale



notre engagement : les jeunes en tête.

Au Canada, les jeunes sont confrontés à des taux de chômage deux fois plus élevés que la moyenne nationale. La pandémie n'a fait qu'exacerber ce problème, et les obstacles à l'emploi des jeunes se multiplient.

Randstad reconnaît le rôle qu'elle a à jouer pour aider les employeurs de partout au pays à offrir de meilleures possibilités à la prochaine génération de travailleurs. C'est pourquoi Randstad a lancé son engagement à bâtir un avenir pour les jeunes en les aidant à comprendre le marché du travail et à y accéder.

Conscients que la première étape pour changer les choses consiste à comprendre le contexte et le travail incroyable accompli par les entreprises partout au pays, les dirigeants de Randstad ont consulté un groupe de praticiens pour connaître leurs idées et leurs points de vue. Cette occasion instructive et stimulante d'entendre divers experts en emploi chez les jeunes leur a donné une occasion d'élaborer une orientation stratégique et un plan d'action pour 2023.

Randstad était également fière d'être la première organisation du secteur du placement de personnel à se joindre à la [Coalition D'employeurs MyStartr](#), ce qui témoigne encore davantage de notre engagement à soutenir le développement de jeunes talents.



la randonnée randstad.

L'événement Pédalons pour Myriam de Randstad a été créé en 2013 en hommage à l'une des nôtres, Myriam Laaouan, qui a perdu son brave combat contre le cancer. Pendant la première année, ses collègues, ses amis et sa famille ont organisé une randonnée à vélo pour recueillir des fonds en sa mémoire.

L'événement en est à sa dixième année, et demeure un gage de la générosité des employés de Randstad. Comme tant d'autres choses après le confinement de la pandémie, l'événement Pédalons pour Myriam a adopté un format hybride. En 2022, il était de nouveau virtuel. L'Allemagne s'est jointe officiellement à l'événement, qui a rassemblé plus de 400 personnes pour faire le parcours à vélo, à la course ou en patins à roulettes et amassé environ 157 000 \$ pour la recherche sur le cancer et les soins aux personnes atteintes.

Toujours en 2022, les restrictions liées à la pandémie étant levées, nous avons pu revivre notre défi cycliste de quatre jours en personne, rassemblant 55 coureurs et bénévoles qui ont pédalé de Boston à Montréal pour la cause.

faits saillants en 2022

400 participants à travers le monde

157 000 \$ collectés pour la recherche sur le cancer

55 participants à l'événement Boston - Montréal

67 000 km parcourus

10^e anniversaire





équité, diversité
et inclusion.



notre engagement en faveur de l'équité, la diversité et l'inclusion.

Randstad Canada s'engage à favoriser une main-d'œuvre représentative de tous les Canadiens. Par conséquent, nous promettons d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail au bénéfice de nos clients et de nos employés.

Notre objectif est d'entraîner un changement durable. C'est pourquoi nous adoptons une approche à trois volets de notre stratégie de diversité :



nos services consultatifs en IDEA.

Créée en 2021, la division diversité et inclusion de Randstad Canada s'engage à conseiller et à guider les entreprises de partout au Canada afin de créer des milieux de travail inclusifs qui procurent un sentiment d'appartenance à tous ceux qui s'y trouvent. Avec sa gamme complète de services consultatifs, l'équipe s'engage à fournir aux clients des stratégies et des outils qui mobiliseront leurs employés et augmenteront leur rendement.

En plus de travailler avec les clients, la division soutient l'élaboration de politiques et de pratiques au sein de Randstad Canada. L'une de ses principales réalisations à cet égard a été la mise en œuvre d'un programme obligatoire de formation des gestionnaires d'embauche, qui aide les dirigeants à diversifier leur bassin de talents et à créer des équipes qui représentent mieux les communautés où ils vivent et travaillent.

Pour plus d'informations, consultez notre page sur [les services conseil en matière d'IDEA.](#)



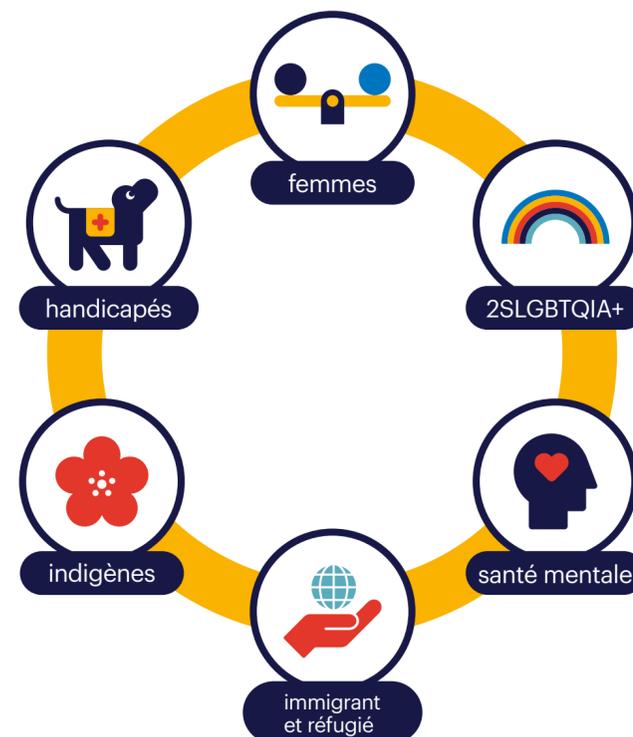


favoriser l'inclusion au travail : les groupes de ressources d'affaires de randstad.

La communauté d'équité, de diversité et d'inclusion de Randstad est une initiative menée par les employés qui a pour mission de promouvoir et de faire entendre le mouvement de diversité, d'inclusion et d'équité au sein de Randstad. L'objectif de la communauté est de favoriser des milieux de travail sûrs et autonomes pour tous.

Nos groupes de ressources d'affaires (GRA) ont continué de se développer en 2022, et le nombre de groupes d'alliés et de GRA a augmenté. L'année a également été marquée par la mise en œuvre du modèle de parrainage de la haute direction, qui vise à donner une voix plus forte aux GRA et à veiller à ce que leurs activités soient soutenues au plus haut niveau de l'organisation.

6 groupes REDI



9 discussions REDI

Journée internationale de la femme
(table ronde avec des femmes leaders)

conférence sur les alliés masculins

histoire d'une communauté autochtone

plaidoyer pour l'inclusion : webinaire autour
des personnes en situation de handicap

quatre discussions bilingues REDI



améliorer l'accès
à l'emploi et la
progression des
immigrants et
des réfugiés.

d'ici 2031, au Canada, un travailleur sur trois sera né à l'extérieur du pays.

Actuellement, 23 % de la population du pays est née à l'étranger (le pourcentage le plus élevé parmi les pays du G8), les milieux de travail du pays ne peuvent nier l'importance d'inclure les immigrants et les réfugiés dans leur main-d'œuvre. Et pourtant, les immigrants et les réfugiés font toujours face à des obstacles à l'emploi, avec des taux de chômage plus élevés que la moyenne nationale et des taux de rémunération plus faibles au cours de leur carrière.

En 2022, Randstad Canada a cherché à créer des occasions d'emploi pour les réfugiés ukrainiens tout en soutenant ses propres employés en participant à un programme national de perfectionnement professionnel destiné aux professionnels immigrants au sein de l'entreprise.

23 %

de la population du pays
est née à l'étranger (le taux
le plus élevé parmi les
pays du G8)





bâtir des ponts grâce aux partenariats.

Offert en partenariat avec le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), le programme Career Advancement for Immigrant Professionals (CAIP) est un programme d'études dynamique de quatre mois financé par le gouvernement et conçu pour permettre aux gestionnaires d'acquérir des compétences en leadership inclusif et d'apprendre à soutenir les professionnels immigrants au sein de leur organisation.

En 2022, Randstad a conclu sa participation au programme pilote CAIP et l'a intégré à son programme d'apprentissage et de perfectionnement. Deux cohortes sont prévues en 2023, ainsi qu'un programme de formation des formateurs pour s'assurer que Randstad est en mesure d'offrir le programme au-delà de son partenariat avec le TRIEC.

faits saillants

- Tout le monde a déclaré avoir tiré des leçons de chaque séance et pris de nouvelles mesures après avoir suivi le programme.
- Les immigrants participants ont déclaré que le programme les avait aidés à mieux comprendre l'importance de prendre en charge leur avancement et de poser des questions ou de communiquer avec les gens, et non seulement avec leur gestionnaire et le personnel de leur service.
- Les gestionnaires participants ont indiqué que le programme les avait aidés à mieux comprendre les obstacles à l'avancement pour les nouveaux membres de l'équipe et les mesures à prendre pour mieux soutenir leurs coéquipiers.



le projet « talents ukrainiens ».

En réaction à l'afflux rapide de migrants ukrainiens et aux défis qui s'y rattachent, nous avons lancé une initiative pour aider les immigrants et les réfugiés ukrainiens à s'adapter à la vie au Canada. Afin d'accélérer le processus de recrutement des migrants ukrainiens pour les aider à trouver un emploi dans les semaines suivant leur arrivée, un groupe de travail dirigé par des employés a été mis sur pied et a commencé à travailler immédiatement avec quatre partenaires communautaires différents. Par la suite, une page Facebook a contribué à accélérer la communication et les processus, entraînant à ce jour 115 embauches et près de 600 évaluations de candidatures. Cette division collabore avec ses partenaires pour élargir leurs relations dans de nouvelles régions afin de mieux servir ces communautés en leur offrant des cours de langue, des suggestions de logement, des conseils de carrière et des possibilités d'avancement.

partenariats



Il est incroyablement gratifiant de pouvoir aider les gens de façon aussi concrète, de leur offrir la sécurité d'avoir un emploi et de les rassurer en ce qui concerne leur avenir au Canada.

Marie-Eve Jalbert



1. Marie-Eve Jalbert (au centre) peut compter sur toute une communauté pour accueillir les réfugiés ukrainiens sur la Rive-Sud de Montréal. Sur la photo prise à Carignan mercredi, on retrouve Michèle et Béatrice Vallancourt, accompagnés d'Anastasia, Viktoria et Veronika Kovalenko (à gauche); Johanne Côté et Diane Mathiot (debout au centre); Stéphanie Massicotte et François Gagnon (debout à droite); Elena Villura et Valérie Bouchard (en bas à droite); ainsi que M^{me} Jalbert (assise au centre). 2. Viktoria, Vadym et leur fils, Daniil, sont les premiers Ukrainiens que M^{me} Jalbert (au centre) a aidés. 3. Son fils, Lohian, lors d'un rassemblement en appui à l'Ukraine cet hiver, à Montréal. PHOTOS MARTIN ALAIRE ET COURTOISE





les femmes
dans le monde
du travail.

viser l'équité des genres.

L'engagement de Randstad à l'égard de la parité hommes-femmes se manifeste de plusieurs façons dans tous les secteurs de l'entreprise. Que ce soit par l'entremise de notre programme de longue date Les femmes qui transforment le monde du travail, de notre participation au Défi 50-30 et de notre Certification Parité de La Gouvernance au Féminin, Randstad s'engage à faire progresser les femmes à l'échelle de l'entreprise. Avec plus de 60 % de travailleuses et de femmes occupant des postes de direction, et la parité aux plus hauts échelons de l'organisation, Randstad veille à ce que les femmes participent aux processus de décision.



LE DÉFI 50-30

VOTRE AVANTAGE, LA DIVERSITÉ



les femmes qui transforment le monde du travail.

Depuis plus de 10 ans, Randstad Canada s'efforce de promouvoir les capacités uniques et les contributions novatrices des Canadiennes. Notre approche de mobilisation à multiples facettes vise à donner aux femmes les moyens de transformer le milieu de travail à leur manière unique, collaborative et ingénieuse. Nos partenaires et collaborateurs nous permettent de prendre des mesures concrètes pour éliminer les obstacles que rencontrent les femmes sur le marché du travail et soutenir la croissance économique du Canada.

programme propeller experience

En tant que partenaire en titre du programme Propeller Experience de Tellent, Randstad soutient les femmes au moyen d'un programme d'encadrement unique et d'une communauté virtuelle pour les femmes prêtes à tirer le maximum de leur carrière. Plus de 300 femmes se sont inscrites au programme. Des cohortes issues d'organismes sans but lucratif ont également participé :

- Lean In Canada : nous avons inscrit 20 femmes au programme.
- YWCA : nous avons inscrit 58 femmes à notre programme dans le but de les aider à se réorienter dans l'analyse des données.
- Fondation canadienne pour les carrières : nous avons offert une formation à 60 femmes pour les aider à développer leurs compétences en technologie.

De plus, nous avons mis au point un volet d'exploration des services financiers afin d'aider les femmes à acquérir des connaissances financières et à explorer des carrières dans le secteur. Nous avons commencé à traduire le contenu de nos modules en français afin d'augmenter la portée du programme auprès des femmes qui cherchent à améliorer leurs possibilités professionnelles.

santé et sécurité.





bâtir des lieux de travail sains, épanouissants et inclusifs.

Chez Randstad Canada, nous croyons que la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés sont de la plus haute importance. Nos lignes directrices mondiales en matière de santé et de bien-être décrivent nos dispositions sur la façon de prévenir autant que possible les problèmes de santé physique et mentale, ainsi que sur la façon de promouvoir et d'aborder la santé et le bien-être de nos employés. Elles répondent également à divers besoins et tiennent compte des différentes étapes de vie de nos employés en leur offrant, par exemple, divers types de congés et des heures de travail flexibles.

La pandémie a mis la santé mentale au premier plan des discussions, nous invitant à avoir une vision plus globale du travail et de ses répercussions potentielles sur le bien-être. En partenariat avec l'Association canadienne pour la santé mentale, Randstad Canada a lancé la campagne '[Ça ne va pas aujourd'hui](#)' dans le but de réduire la stigmatisation, de sensibiliser la population et de favoriser les conversations constructives sur la santé mentale.

L'engagement de Randstad à l'égard de la santé et de la sécurité est manifeste dans notre programme de santé et sécurité et s'étend aux travailleurs, car nous veillons à les placer dans des milieux de travail sécuritaires chaque jour. Les travailleurs temporaires, souvent nouveaux dans un milieu de travail, sont jusqu'à trois fois plus susceptibles d'être blessés au travail, surtout au cours du premier mois.

Avec un bon programme et une solide formation en santé et sécurité, nous veillons à ce que les travailleurs connaissent leurs droits et leurs responsabilités avant d'adopter un nouveau milieu de travail. Notre devise, l'humain en tête, reflète notre engagement à placer les travailleurs dans des environnements sécuritaires. En collaboration avec les clients, l'équipe de santé et sécurité de Randstad Canada fournit également des conseils en matière de santé et de sécurité pour favoriser un rendement élevé dans ce domaine et renforcer la culture de sécurité.

Le travail exemplaire de Randstad Canada a été reconnu dans [le Programme Excellence en santé et sécurité de l'Ontario](#) et dans l'audit pour le Certificat de reconnaissance en 2022. Ces marques de reconnaissance témoignent de l'excellent rendement de Randstad Canada en matière de santé et sécurité et des meilleures pratiques qu'elle a mises en place, et confirment que l'organisation surpasse les normes législatives de l'industrie.



responsabilité
environnementale.

notre engagement net zéro.

Peu importe l'ampleur de l'empreinte carbone d'une entreprise, nous avons tous la responsabilité d'agir et de faire notre part pour atteindre la carboneutralité. À cette fin, en 2021, Randstad s'est jointe à la [Coalition Zéro Émission Nette Des Nations Unies](#). Notre objectif est d'atteindre la carboneutralité pour l'ensemble des champs d'application un, deux et trois d'ici 2050.

initiatives clés en 2022.

1 M

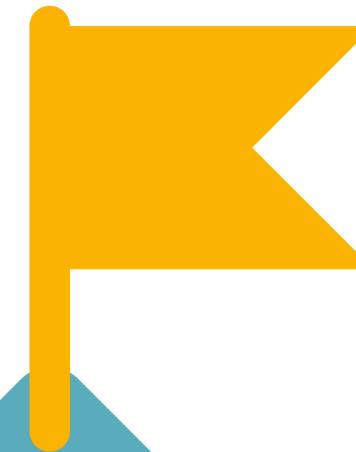
Depuis 2019, près d'un million de pages imprimées au Canada ont été éliminées, réduisant de 84 % le nombre total d'appareils d'impression dans l'ensemble des succursales.

36 %

Nous avons réduit l'empreinte de notre réseau en réduisant de 36 % la superficie totale de nos bureaux loués depuis 2019. Cette réduction a eu une incidence directe sur notre consommation d'énergie et nous a permis de réduire notre empreinte carbone tout en maintenant notre productivité grâce à un modèle de travail hybride.

2,33

Nous avons maintenu une faible empreinte carbone, l'empreinte en équivalent CO₂ par employé au Canada étant de 2,33, soit une baisse par rapport au résultat de 2,74 enregistré en 2020.





aller de l'avant.

Le changement est constant, mais Randstad est convaincue que, peu importe le défi, notre objectif est clair : aider les gens à réaliser leur potentiel de façon équitable et grâce à une connaissance spécialisée des industries partout au pays.

Maintenant que cette orientation est bien en place, nous voulons nous assurer de soutenir l'inclusion de plusieurs façons. Qu'il s'agisse de soutenir les jeunes en difficulté, d'améliorer l'accès au marché du travail pour les immigrants et les réfugiés ou de promouvoir un large éventail d'initiatives diversifiées et inclusives, nous cherchons à créer un monde du travail qui crée un espace et un sentiment d'appartenance pour tous.

En 2023, la Fondation Randstad continuera de travailler avec des partenaires qui favorisent le changement dans le domaine de l'employabilité des jeunes. Nous nous engageons à créer des voies d'accès à l'emploi pour les jeunes à risque et à soutenir des programmes qui leur permettent d'acquérir les compétences et les connaissances dont ils ont besoin pour réussir sur le marché du travail.

Nous sommes également heureux de célébrer le 10^e anniversaire de [Pédalons pour Myriam](#), notre événement annuel qui recueille des fonds pour la recherche et les soins contre le cancer. L'événement de cette année sera particulièrement spécial, car nous célébrons dix ans à faire bouger les choses. Nous réunirons des employés, des clients et des partenaires de partout dans le monde pour participer, recueillir des fonds et honorer la mémoire de Myriam. Nous croyons que cet événement témoigne de notre engagement à amener des changements positifs et qu'il constitue une excellente façon de tisser des liens et de renforcer notre communauté mondiale.

Nous sommes heureux de progresser vers notre objectif mondial de soutenir le plus grand nombre de personnes possible tout au long de leur vie professionnelle, et nous savons qu'une interaction significative avec nos employés est essentielle pour entraîner des changements positifs. C'est pourquoi nous continuerons d'accorder la priorité au bénévolat, au développement de partenariats communautaires et aux occasions axées sur les compétences pour les membres de notre équipe.

Nous sommes heureux de continuer à bâtir ensemble un monde de travail plus équitable.

à propos du rapport de responsabilité sociale de randstad.

Ce document donne un aperçu de nos actions et de nos performances en matière de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) pour la période allant du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022. Le document de responsabilité sociale 2022 est notre cinquième publication annuelle. Nous espérons qu'il vous sera utile.

Pour plus d'informations sur nos initiatives en matière de RSE, veuillez visitez le site www.randstad.ca/fr/a-propos-de-randstad/responsabilite-sociale Vous avez une question ou un commentaire à propos de notre rapport sur la responsabilité sociale 2022 ? Communiquez avec nous à csr@randstad.ca.



à propos de randstad.

Randstad est la plus grande organisation de talents au monde et un partenaire de choix pour ses clients. Nous nous engageons à offrir des emplois équitables aux personnes de tous horizons et à les aider à progresser dans un monde du travail en constante évolution. Nous avons une connaissance approfondie du marché du travail et aidons nos clients à bâtir la main-d'œuvre qualifiée, diversifiée et agile dont ils ont besoin pour réussir. Nos 46 000 collègues partout dans le monde exercent une influence positive sur la société, en aidant les gens à réaliser leur véritable potentiel tout au long de leur vie professionnelle.

Pour plus d'informations, consultez randstad.ca