



randstad canada

rapport sur la responsabilité sociale 2021.

message du PDG.



Marc Étienne Julien
Président-directeur général,
Randstad Canada, et directeur
général responsable de la
gestion mondiale des talents

Pour bâtir un avenir qui nous rendra fiers, nous devons tous mettre la main à la pâte. À Randstad, nous cherchons continuellement à créer des communautés inclusives et durables où chaque personne peut réellement atteindre son plein potentiel. Cet engagement est ambitieux et requiert que nous mettions à profit nos connaissances, notre expertise et nos ressources pour résoudre les problèmes – présents et futurs – de nos communautés. Pour y parvenir, nous harmonisons nos stratégies et nos actions avec nos priorités en matière d’environnement, de société et de gouvernance. En 2021, l’évolution des préférences de la clientèle, les marchés hautement compétitifs et les exigences réglementaires ont joué un rôle clé dans la transformation de l’écosystème des talents. Alors que les limites du travail à distance ont été repoussées et que la demande de talents qualifiés par les employeurs est forte, nous, chez Randstad, répondons à la fois aux besoins des talents et aux besoins des employeurs en offrant des solutions et des conseils pour ainsi satisfaire les besoins en personnel et exercer une influence positive sur les communautés.

Les gens sont la priorité de notre organisation, et nous savons que pour honorer nos engagements, nous devons permettre à notre personnel de s’épanouir, soutenir nos clients, permettre à nos clients d’avancer dans leur carrière et jouer un rôle de champion au sein de nos communautés. Nos programmes de diversité et d’inclusion constituent un exemple digne de mention. En 2021, nous avons offert à notre clientèle une valeur ajoutée en présentant des conseils et des pratiques exemplaires en matière de diversité et d’inclusion. Grâce à des activités d’apprentissage et de formation, nous avons amené les membres de notre personnel à mieux comprendre les obstacles systémiques à l’inclusion. Nous avons aussi aidé nos talents à développer leurs compétences grâce à des partenariats et au partage des connaissances. Chaque jour, nous avons travaillé vers un but précis, avec la volonté de changer les choses.

Ce rapport présente des exemples concrets et montre le caractère unique de Randstad. La générosité de notre personnel est incroyable. Malgré les restrictions persistantes liées à la COVID 19, 43 % des employés de Randstad se sont impliqués bénévolement dans nos programmes citoyens, et plus de 60 % ont participé à des activités de financement menées par Randstad et ont ainsi permis de recueillir plus de 170 000 \$ pour des causes importantes. Nos relations avec les communautés continuent de se développer grâce à des partenariats à l’échelle locale et nationale visant des objectifs communs. Ces partenariats ont d’ailleurs permis d’aider plus d’un millier de jeunes chercheurs d’emploi en 2021.

Je suis très fier de notre travail et j’espère que vous serez aussi heureux que moi de constater les progrès que nous avons accomplis en 2021. Il me tarde déjà de vous faire part d’autres aspects de notre travail dans le prochain rapport, plus particulièrement de nos contributions pour aider les jeunes, les personnes immigrantes et les groupes marginalisés à surmonter les obstacles à l’employabilité au Canada. Nous assumons pleinement notre rôle d’entreprise citoyenne et continuerons de prendre soin de notre équipe, de notre clientèle et des talents partout au pays.

impact

notre objectif ultime : toucher la vie professionnelle de 500 millions de personnes dans le monde d'ici 2030

notre contribution aux ODD



4 éducation de qualité



10 inégalités réduites



5 égalité entre les sexes



13 mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques



8 travail décent et croissance économique

notre objectif.

À l'échelle mondiale, notre objectif est de toucher la vie professionnelle de 500 millions de personnes d'ici 2030. La durabilité fait donc maintenant partie intégrante de notre stratégie et de nos activités principales. Pour faciliter l'établissement de marchés du travail justes et efficaces partout au Canada, nous nous engageons à respecter nos objectifs de développement durable, plus particulièrement cinq d'entre eux (les objectifs 4, 5, 8, 10 et 13). Notre patrimoine s'enrichit grâce à notre empathie et à notre passion pour les gens, et nous savons que c'est l'aspect humain des affaires qui nous permettra de changer les choses.

Ce rapport contient des énoncés sur l'avenir, c'est-à-dire concernant des événements futurs. Tout énoncé qui ne porte pas sur des faits du passé peut être considéré comme un énoncé sur l'avenir. Ce type d'énoncé s'appuie sur les prévisions actuelles au sujet des milieux dans lesquels nous exerçons nos activités et est fondé sur les opinions et les hypothèses de nos cadres. Les énoncés sur l'avenir sont valides seulement au moment où ils sont formulés, et nous ne nous engageons aucunement à les actualiser.

la fondation caritative randstad canada.

En 2008, Randstad Canada a mis sur pied la Fondation caritative Randstad Canada pour contribuer efficacement au secteur de la bienfaisance et améliorer la vie des jeunes partout au pays. Grâce à ses activités de financement et de bénévolat, la Fondation a versé des millions de dollars à des organismes partout au Canada et a aidé plus de 300 000 jeunes.

les priorités de la Fondation sont notamment :



le soutien au renforcement des compétences afin de garantir que tous les travailleurs disposent des compétences et outils nécessaires pour réaliser leur plein potentiel;



le soutien à l'insertion professionnelle visant à offrir des opportunités d'emploi égales à ceux qui ont été le plus marginalisés sur le marché de l'emploi;



la sensibilisation des jeunes pour soulever leur enthousiasme en ce qui concerne leurs perspectives et les préparer à relever les défis du futur monde du travail.

En 2021, la Fondation :

a fait des dons à
50 organismes

a versé 203 141 \$
à des organismes
de bienfaisance au
Canada

a soutenu plus d'un millier
de jeunes, que ce soit
par des contributions en
argent ou des appuis non
financiers

leadership



Présidente, Lara Speirs,
présidente du conseil
d'administration



Marc-Etienne Julien,
membre du conseil (mandat
s'étant terminé en juillet 2021)



Matthew Kindree,
membre du conseil



Audrey Lara,
membre du conseil



Steve MacKinnon,
membre du conseil



Spiro Papanicolaou,
membre du conseil (mandat
s'étant terminé en juillet 2021)



Rita Sposato,
membre du conseil



Uma Venkatarmiah,
membre du conseil



Brooke Cromar,
directrice générale



engagement des employés.

La réussite de Randstad est celle de toute l'équipe. Au cœur de notre stratégie, l'établissement d'une culture organisationnelle axée sur l'implication et l'inclusion autonomise le personnel et nous permet d'attirer et de retenir les meilleurs talents. Les membres de notre équipe s'impliquent avec enthousiasme dans leurs communautés, ce qui nous permet de fournir à nos clients les meilleurs talents et d'offrir à nos divers talents des idées, des outils et des possibilités.

l'enthousiasme des membres de notre personnel est réel : 43 % de nos employés ont déclaré avoir utilisé leur temps de bénévolat payé par l'entreprise, pour un total de plus de 2 000 heures de bénévolat.



faits saillants de 2021

préparer les jeunes à l'emploi

Chaque jour, nos employés transmettent leurs connaissances à des jeunes partout au pays. Notamment par la participation à des salons de l'emploi, à des événements de réseautage, à des activités de mentorat et à des webinaires sur les compétences liées à l'employabilité, les membres de notre personnel contribuent à façonner l'avenir des jeunes.

Que ce soit par le mentorat virtuel de jeunes du Kenya et de la Tanzanie grâce à notre partenariat à l'étranger avec Voluntary Service Overseas ou par du bénévolat auprès des partenaires de la Fondation caritative Randstad Canada, nous avons soutenu et guidé des jeunes pour qu'ils comprennent mieux le marché de l'emploi actuel et futur. En tout, nos employés ont donné de leur temps à plus de 400 chercheurs d'emploi en 2021 et consacré des centaines d'heures à préparer les jeunes à l'emploi.

encourager le bénévolat.

Chaque année, les employés de Randstad de partout au pays s'unissent pour soutenir les membres de leurs communautés et des causes qui leur tiennent à cœur à l'occasion du défi #donnerausivant. Ils s'investissent dans une cause qui les passionne et mettent leurs collègues au défi de faire de même. En avril 2021, comme les mesures de lutte contre la COVID 19 étaient toujours en place, le défi était de poser 100 gestes de bonté en 10 jours. Les participants ont surpassé nos attentes et ont fait connaître aux autres leurs actes de générosité. Par exemple, ils ont organisé des collectes de vêtements, ont fait du bénévolat pour des banques alimentaires, ont aidé leurs voisins et des membres de leur famille et ont été à l'écoute des personnes âgées.

À l'occasion du défi, chaque employé qui a fait connaître aux autres ses gestes bénévoles pouvait choisir un organisme de bienfaisance qui recevrait un don du Fonds communautaire des employés de la Fondation Randstad. Le défi a permis d'amasser plus de 5 000 \$ pour des organismes locaux et nationaux.

le gala de la vente aux enchères de randstad.

La vente aux enchères de Randstad est un incontournable depuis que Randstad a commencé ses activités au Canada, il y a près de 25 ans. Cette vente a permis au fil des années d'amasser plus de 3,5 millions de dollars et de venir en aide à plus de 300 000 jeunes et familles.

Pour la première fois, le gala s'est déroulé de façon virtuelle afin de respecter les restrictions liées à la COVID 19. L'événement a rassemblé plus de 60 % des membres du personnel, qui ont pu recueillir des fonds, s'amuser et découvrir le travail incroyable accompli par les partenaires subventionnés de la Fondation (Actua, Water First Education and Training Inc. et Youth Employment Services) pour promouvoir l'employabilité des jeunes.



l'événement pédalons pour myriam de randstad.

Il y a huit ans, Myriam Laouan, une employée de Randstad Canada, a perdu son combat courageux contre le cancer. Pour soutenir Myriam et sa famille, d'autres employés de Randstad, des amis et des membres de leur famille ont mis sur pied un événement de cyclisme se déroulant sur plusieurs jours pour recueillir des fonds indispensables à la recherche sur le cancer. Au fil des ans, l'événement a pris de l'ampleur : le trajet a été allongé et traversait la frontière entre le Canada et les États-Unis. Mais, durant la pandémie de COVID 19, l'événement a pris la forme d'un événement virtuel permettant aux participants de bouger et d'amasser des dons. Comme les restrictions liées à la COVID étaient encore en vigueur en 2021, l'événement est demeuré principalement virtuel et a rassemblé des gens du Canada, des États-Unis et d'Europe, sans égard à leur niveau de compétence à vélo.

réalisations de 2021

430 participants provenant de partout dans le monde

365 participants dans l'équipe canadienne

130 286 \$ amassés pour la recherche sur le cancer

Plus de 30 000 kms parcourus

50 équipes dans le monde





diversité et inclusion.

En tant que leaders de l'avenir du travail, nous avons à cœur la diversité et comprenons l'importance d'avoir des cultures et des milieux de travail inclusifs. Notre approche comporte trois volets : renforcer la responsabilisation, d'abord au sein de la haute direction, sensibiliser notre équipe, en lui offrant des possibilités de formation et d'apprentissage continu, et établir des relations utiles en approfondissant notre compréhension des données, en collaborant avec des organismes communautaires et en accordant plus d'autonomie aux membres de notre équipe.

faits saillants de 2021

accélérateur de diversité et d'inclusion

À Randstad, nous nous sommes appuyés sur les discussions tenues et actions posées en 2020 concernant le sentiment d'appartenance, la justice sociale, l'équité et l'inclusion pour concevoir un solide programme de formation sur la diversité et l'inclusion qui traite notamment de l'inclusion consciente, des pratiques d'embauche exemplaires et de la reconnaissance territoriale. Nous avons aussi mis sur pied un programme de certificat en diversité et inclusion qui permet à nos employés de devenir des champions de l'entreprise dans ce domaine.

partage des connaissances

Nous voulons que toutes les entreprises soient en mesure d'offrir des milieux de travail diversifiés qui favorisent l'inclusion et l'appartenance. Par conséquent, nous transmettons nos connaissances aux intervenants au moyen de webinaires et de livres blancs sur divers sujets liés à la diversité et à l'inclusion. En 2021, nous avons publié « placer la diversité et l'inclusion au cœur de votre marque employeur » afin d'aider les employeurs à mettre leur entreprise sur la bonne voie et à concevoir une stratégie gagnante en matière de diversité et d'inclusion. À l'occasion du Mois de la fierté, nous avons lancé le guide « L'impact des mots : le langage inclusif en milieu de travail ». Ce document explique l'importance des mots et l'utilisation du langage inclusif (en anglais et en français) dans la vie professionnelle et personnelle. Enfin, nous avons conçu un guide sur le recrutement de talents étrangers pour lutter contre les pénuries de main-d'œuvre. Ce guide vise à mettre en lumière l'énorme contribution des travailleurs formés à l'étranger à l'économie canadienne et l'important potentiel des immigrants dans la reprise économique après la pandémie de COVID 19. Le guide traite de sujets cruciaux, comme de la mise en place de stratégies de diversité et d'inclusion efficaces, et présente des ressources sur l'embauche de personnel formé à l'étranger pour chaque province. En plus d'offrir des webinaires et de publier des billets de blogue, nous avons conseillé des milliers de personnes sur des sujets clés liés à la diversité et à l'inclusion en 2021.



l'expertise pour ajouter de la valeur

Dans un contexte où les hautes directions de la plupart des sociétés canadiennes discutent de diversité, d'inclusion et de lutte contre le racisme, les leaders sont responsables de fournir des lignes directrices claires pour créer des milieux de travail justes et équilibrés. Ces enjeux sont difficiles à traiter, et l'instauration d'une culture inclusive nécessite de reconnaître les lacunes dans la structure, les politiques et les relations du milieu de travail. Pour aider la clientèle à s'y retrouver, nous avons mis sur pied une équipe spécialisée dans la conception et l'adoption de stratégies offrant des services-conseils en matière de diversité et d'inclusion. Peu importe où un client en est dans son cheminement vers la diversité et l'inclusion, les services-conseils en matière de diversité et d'inclusion de Randstad peuvent lui être utiles en l'aidant à établir des objectifs ou à concevoir une stratégie globale, en le guidant dans l'adaptation de ses stratégies de RH une étape à la fois et en l'informant sur les tendances employeur et les facteurs connexes.

création d'espaces sûrs

La communauté et les relations sont importantes pour tout le monde. En 2021, pour encourager la poursuite des discussions sur la diversité et l'inclusion, nous avons porté une attention particulière aux groupes de ressources pour les employés visant à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion à Randstad. Le nombre de participants a doublé durant l'année grâce à des activités, à des rencontres et à des événements réguliers. Les groupes de ressources pour les employés ont permis la tenue d'événements et de séances de formation à l'échelle de l'entreprise, qui ont donné l'occasion aux employés de faire connaître leurs points de vue uniques sur des sujets variés.

pleins feux sur les retombées du groupe de ressources pour les employés immigrants et réfugiés

Le groupe de ressources pour les employés immigrants et réfugiés de Randstad est très actif depuis sa formation en 2020. Que ce soit par l'organisation de collectes de fonds pour les organismes d'aide aux réfugiés, par la réalisation d'entrevues avec de nouveaux arrivants dans des communautés partout au pays pour faire connaître leur histoire ou par la tenue d'une table ronde sur l'employabilité des immigrants – la première en son genre –, ce groupe a montré que les groupes de ressources pour les employés étaient des espaces de soutien influents.

renforcer le pouvoir des femmes.

La pandémie de COVID 19 a eu de nombreux effets néfastes sur la société, notamment un effet disproportionné sur les femmes. Plus de femmes que d'hommes ont perdu leur emploi au début de la pandémie. En 2020, les femmes ont été dix fois plus nombreuses que les hommes à quitter le marché du travail. Au même moment, les employeurs ont fait face à une pénurie de talents sans précédent et continuent d'avoir de la difficulté à trouver des employés et à les maintenir en poste durant cette période appelée la « Grande Démission ».

À l'occasion du dixième anniversaire du programme « les femmes qui transforment le monde du travail » de Randstad en 2021, notre but était de promouvoir et de renforcer le pouvoir des femmes dans leur milieu de travail en prenant des mesures concrètes pour soutenir celles ayant ressenti les effets des changements au sein du marché. Notre objectif est de souligner l'importance de l'égalité des sexes en milieu de travail, tant à l'interne qu'à l'externe.



faits saillants de 2021

aider les femmes à réintégrer le marché du travail

En collaboration avec tellent, une entreprise spécialisée dans le recrutement et l'influence sociale, Randstad a créé The Propeller Experience (pages en anglais). Ce programme numérique de huit semaines et la cybercommunauté connexe visent à aider les femmes à adopter l'état d'esprit, à acquérir les compétences et à établir le réseau dont elles ont besoin pour s'adapter à l'avenir du travail. Les participantes peuvent choisir l'un des trois volets de compétences essentielles, à savoir innovation et entrepreneuriat, leadership ou compétences numériques. Depuis son lancement officiel, le 8 mars 2021, à l'occasion de la Journée internationale des femmes, le programme a aidé 211 femmes. Près de 90% des participantes ont affirmé que le programme Propeller Experience a eu des effets positifs sur leur carrière et leur vie, et 62,5% ont vu leur situation d'emploi changer dès la huitième semaine après avoir commencé le programme. En 2021, tellent et Randstad Canada demeurent résolus à respecter leur engagement commun à soutenir, au cours des prochaines années, un millier de femmes pour qu'elles trouvent ou se créent un emploi mieux rémunéré. L'économie commence maintenant à se rétablir et la main-d'œuvre sort d'une période d'instabilité de 20 mois. Le programme Propeller Experience évoluera donc pour répondre aux besoins changeants des femmes et des entreprises dans cette nouvelle économie.

célébration du 10e anniversaire du programme « les femmes qui transforment le monde du travail »

Les normes en affaires ont évolué, et de plus en plus d'employeurs reconnaissent l'importance du changement et de l'innovation. La flexibilité des environnements de travail augmente graduellement, et les processus gagnent en transparence. Comme nous célébrons le 10e anniversaire du programme « les femmes qui transforment le monde du travail », conçu pour promouvoir les capacités et compétences uniques des femmes, nous avons pris un moment pour reconnaître qu'il nous reste bien du pain sur la planche. Il est crucial de continuer de soutenir les femmes dans le monde du travail en constante évolution afin qu'elles puissent réaliser leur plein potentiel. Pour y parvenir, nous devons aussi encourager les organisations à offrir aux femmes des milieux de travail inclusifs.

Afin de mettre l'accent sur le travail à accomplir et de célébrer les nombreuses contributions du programme pour faire avancer les discussions au sujet des femmes dans les milieux de travail, Randstad s'est associée à l'artiste canadienne Maia Faddoul pour concevoir un t-shirt exclusif qui souligne l'influence des femmes dans le monde du travail. Tous les profits sont versés à Exponentielles, un organisme de bienfaisance du pays qui aide les femmes et les personnes non binaires nouvellement sans-abri ou à risque de le devenir à mettre en place un parcours viable pour sortir de la pauvreté grâce à un emploi ou à du mentorat en entrepreneuriat.

notre engagement continu en ce qui concerne l'égalité entre les sexes

Des plafonds de verre existent partout dans le monde. À Randstad, nous poursuivons nos efforts vers l'égalité absolue entre les sexes et continuons d'encourager le perfectionnement des femmes au sein de notre personnel en leur offrant des occasions et des possibilités de progresser vers des postes de direction. Grâce à nos efforts en matière d'égalité dans de nombreux secteurs d'activités, nous avons reçu une Certification parité argent de La Gouvernance au Féminin pour 2021, après avoir reçu la certification bronze en 2020.

bâtir des milieux de travail sains, gratifiants et inclusifs.

Aujourd'hui, le personnel a plus d'attentes qu'avant envers les employeurs. L'équilibre travail-vie personnelle, la responsabilité sociale, l'innovation technologique, la formation continue, la flexibilité et l'égalité des femmes et des membres de minorités ne sont que quelques-unes des demandes faites aux organisations. Les employés de demain cherchent des entreprises offrant une culture positive et accueillante; ce type de culture est la clé pour attirer les personnes les plus performantes.

Une culture de travail saine est également indispensable pour retenir l'attention de la main-d'œuvre de demain. Une culture organisationnelle positive améliore le travail d'équipe, le moral, la productivité et l'efficacité et favorise la rétention de la main-d'œuvre. Un lieu de travail où règne un climat positif favorise la satisfaction professionnelle, le rendement au travail et la collaboration en plus de réduire le stress du personnel. La santé est une richesse et constitue la clé du bonheur pour la nouvelle génération de travailleurs.

La pandémie a entraîné une transformation majeure des mentalités chez les travailleurs de tous les échelons et a provoqué l'émergence d'un besoin, à savoir la flexibilité du milieu de travail. Après être parvenus à trouver l'équilibre entre leurs exigences professionnelles, la surveillance de leurs enfants qui faisaient l'école à la maison ou l'aide à apporter à leurs parents âgés qui n'étaient plus à l'aise de faire diverses courses, les employés ont la preuve qu'ils peuvent être productifs tout en travaillant à distance. Les employés de demain voudront connaître leurs options précises, et la transparence sera essentielle pour augmenter leur satisfaction et, par la même occasion, faire baisser le taux de roulement.

Il sera également crucial pour les entreprises et leur succès de susciter un sentiment de fierté et d'appartenance au sein de leurs employés. Les valeurs fondamentales de l'organisation doivent être claires, être communiquées efficacement et être discutées avec les employés pour qu'ils se sentent concernés. Les employés porteront une attention particulière à l'engagement réel des organisations à l'égard de certaines politiques et mesures, comme celles en matière de responsabilité environnementale et de changement social. La main-d'œuvre de demain ne se contentera pas de simples déclarations dans l'énoncé de mission, de l'histoire de la marque ou de documents promotionnels de l'employeur; elle s'attendra à des gestes concrets et réguliers auxquels chacun des employés pourra participer pour assumer une responsabilité personnelle à l'égard de ces valeurs et être fier du milieu de travail.





perspectives d'avenir.

En tant qu'entreprise, nous sommes axés sur la croissance durable, ce qui signifie que nous nous employons à façonner l'avenir du travail pour qu'il soit juste, inclusif et responsable.

En nous tournant vers l'avenir, nous ne pouvons ignorer les défis auxquels notre monde fait face, à savoir l'aggravation de la crise climatique, des troubles sociaux et les inégalités massives. Notre engagement à améliorer le bien-être environnemental, économique et social des communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons demeure toutefois le même.

En 2022, nous travaillerons pour atteindre notre objectif mondial de carboneutralité, réduire notre empreinte carbone, promouvoir des initiatives écologiques à l'échelle de l'entreprise et encourager la reddition de comptes par nos employés sur les plans personnel et opérationnel afin de protéger l'environnement.

Être tournés vers l'avenir nous pousse aussi à aider nos clients à comprendre l'importance de la diversité et de l'inclusion dans leurs milieux de travail. Une entreprise réellement inclusive respecte et valorise chaque membre de ses effectifs pour ce qu'il est, peu importe son âge, son ethnie, sa religion, son orientation sexuelle ou son identité de genre. En 2022, nous continuons d'améliorer notre valeur ajoutée et de nous développer à titre d'experts de la diversité et de l'inclusion dans le but d'aider notre clientèle tout en soutenant l'apprentissage et la croissance au sein de notre organisation.

Notre but ultime de toucher la vie professionnelle de 500 millions de personnes d'ici 2030 demeure au cœur de notre stratégie et sert de pilier à notre engagement d'optimiser les emplois du futur et de contribuer à la croissance économique de la société. Nous croyons en cette vision qui représente ce que nous voulons pour l'avenir et qui nous motivera lors des prochaines étapes.

à propos du rapport de responsabilité sociale de randstad.

Ce document offre un aperçu de nos actions et de nos performances en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2021. Le rapport 2021 sur la responsabilité sociale de Randstad est notre quatrième publication annuelle et nous espérons que vous le trouverez utile.

Pour plus d'informations sur nos initiatives de RSE, visitez <https://www.randstad.ca/fr/a-propos-de-randstad/responsabilite-sociale/responsabilite-sociale/>

Vous avez une question ou un commentaire concernant notre rapport 2021 sur la responsabilité sociale ? Contactez-nous à csr@randstad.ca.

 randstad

