



SEPHORA



RAPPORT DE PROGRESSION SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

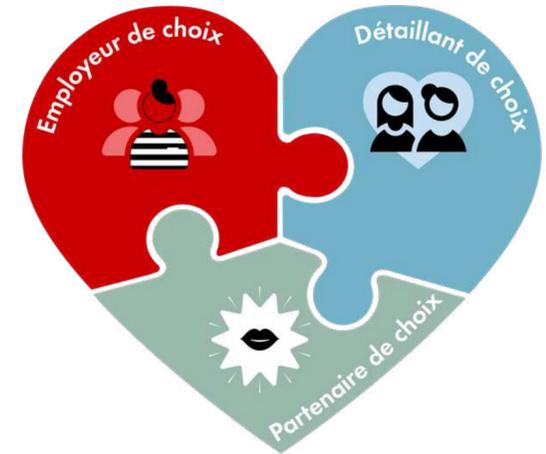
2 0 2 3





Chez Sephora Canada, *notre mission du parcours Diversité, équité et inclusion (DÉI)* est de promouvoir toutes les formes de beauté avec audace et créer des environnements inclusifs pour le personnel, la clientèle et les collectivités.

C'est avec fierté que nous présentons notre *rapport de progression sur la diversité, l'équité et l'inclusion 2023* qui témoigne de notre engagement continu et notre ambition de devenir le chef de file en matière de DÉI au sein des industries de la beauté et de la vente au détail.



EMPLOYEUR DE CHOIX

Sephora entend créer et maintenir des milieux de travail justes, équitables et inclusifs en constituant des équipes et une direction diversifiées qui représentent la diversité de notre clientèle et des collectivités à qui nous offrons nos services.



DÉTAILLANT DE CHOIX

Sephora s'efforce d'offrir une expérience de magasinage impartiale et inclusive à chaque personne et de promouvoir la diversité sur toutes les plateformes médiatiques.



PARTENAIRE DE CHOIX

Sephora collabore avec plusieurs organismes de bienfaisance, marques beauté et fournisseurs pour favoriser une représentation inclusive des personnes que nous accompagnons, valorisons et soutenons.

PERSONNEL

RAISON D'ÊTRE

Notre sondage sur l'engagement 2023 indique que **78 % des membres du personnel** (même résultat que l'année dernière) trouvent que leur travail est riche de sens.

SENTIMENT D'APPARTENANCE

Parmi les membres de notre personnel, **79 % ont exprimé éprouver un sentiment d'appartenance**, ce qui surpasse la moyenne de la plateforme de données de la clientèle et l'industrie.

REPRÉSENTATION

Nous continuons de recueillir des données sur l'appartenance à la diversité en donnant l'occasion à notre personnel de nous en faire part de façon volontaire. Nous invitons également tout le personnel, y compris les nouvelles personnes embauchées et les candidats et candidates externes, à nous faire part de leur appartenance à la diversité par l'entremise de notre système d'information sur les RH, en tout temps. Nous tirons parti d'occasions importantes pour renforcer le message et favoriser la participation. Cette pratique de communication permet à nos équipes de prendre des décisions en lien avec notre stratégie de DÉI et nos programmes axés sur le personnel selon des données.

84 %

Parmi les membres de notre personnel, 84 % ont choisi de nous faire part de leur appartenance à la diversité (augmentation de 15 % par rapport à l'année dernière).

2SLGBTQIA+

17 %

des membres du personnel ayant fourni des renseignements relatifs à la diversité s'identifient comme faisant partie des collectivités bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, intersexes, asexuelles, et plus (2SLGBTQIA+).

PEUPLES AUTOCHTONES

3 %

des membres du personnel ayant fourni des renseignements relatifs à la diversité s'identifient comme étant d'origine autochtone (Premières Nations, Inuit, Métis).

PERSONNES RACIALISÉES (PERSONNES DE COULEUR)

41 %

des membres du personnel ayant fourni des renseignements relatifs à la diversité s'identifient comme une personne racialisée (ou une personne de couleur).

PERSONNES HANDICAPÉES

3 %

des membres du personnel ayant fourni des renseignements relatifs à la diversité s'identifient comme ayant une incapacité (visible ou non).

8 %

des responsables ayant fourni des renseignements relatifs à la diversité s'identifient en tant que membres de la collectivité 2SLGBTQIA+.

1 %

des responsables ayant fourni des renseignements relatifs à la diversité s'identifient comme étant d'origine autochtone (Premières Nations, Inuit, Métis).

26 %

des responsables ayant fourni des renseignements relatifs à la diversité s'identifient comme une personne racialisée (ou une personne de couleur).

2 %

des responsables ayant fourni des renseignements relatifs à la diversité s'identifient comme ayant une incapacité (visible ou non).

PROGRAMME SEPHORA INCUBATEUR DE TALENTS (PSIT)

50 %

des mentors ou mentores et des personnes mentorées du programme PSIT s'identifient comme une personne racialisée.

AMBASSADEURS ET AMBASSADRICES ÉTINCELLE

60 %

des ambassadeurs et ambassadrices ÉTINCELLE (membres du programme de mobilisation du personnel de Sephora Canada) s'identifient comme une personne racialisée (% en fonction du nombre d'ambassadeurs et ambassadrices qui ont indiqué leurs données).

ASPIRATION (ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES STAGIAIRES)

77 %

des membres du programme ASPIRATION qui s'identifient comme une personne racialisée et 85 % des membres qui s'identifient comme étant une femme.

14

Nombre de nouveaux magasins qui bénéficiaient des données du recensement local pour favoriser l'embauche de personnel qui reflète le profil démographique de la collectivité.

Les données suivantes reflètent les données sur l'appartenance à la diversité ayant été fournies en date de janvier 2024



GROUPES COLLECTIVITÉ UNIE CHEZ SEPHORA

SEPHORA UNI Collectivités

Les groupes Collectivité UNIE chez Sephora (groupes de ressource pour le personnel) qui réunissent 248 membres et leurs alliés et alliées ont contribué activement à la réussite de l'entreprise par la sensibilisation, les examens de l'entreprise, les améliorations des processus, les consultations et plus.

Depuis le lancement récent du groupe Sephora Trésor, soit un groupe de ressource pour les membres du personnel qui s'identifient comme Asiatiques du Sud et leurs alliés et alliées, nous avons maintenant cinq groupes **Collectivité UNIE** : Trésor (Asie de l'Est), Lotus (Asie de l'Est), Onyx (collectivité noire), Prisme (2SLGBTQIA+) et Envol (collectivité autochtone).

En 2023, nous avons tenu trois événements ouverts aux membres du personnel de Sephora Canada afin de célébrer les moments importants pour la DÉI, comme le mois de la Fierté, Caribana, Diwali et la Journée internationale des personnes handicapées.

Notre **Collectivité UNIE** tire parti de la plateforme d'engagement Mon unicité Sephora, soit une plateforme interactive complète qui favorise la croissance, les liens et le succès au sein des groupes. Comme elle vise à éliminer les obstacles courants liés à l'engagement, la plateforme permet une communication fluide et donne une visibilité aux activités des groupes Collectivité UNIE. Elle comprend des outils de messagerie, de collaboration et de cocréation, ainsi que des sondages, des ressources pour la planification d'événements, des moyens de faire une demande de budget et d'autres ressources.



CERCLES D'ÉCOUTE DÉI



SEPHORA
Cercles
d'écoute

En 2023, nous avons lancé une initiative importante pour entrer en contact avec des centaines de membres de notre personnel en magasin dans le cadre de notre engagement envers la diversité, équité et inclusion (DÉI). **Les Cercles d'écoute** ancrés dans notre parcours Diversité, équité et inclusion visaient à faire entendre les voix de notre personnel en magasin, en particulier les conseillers ou conseillères beauté, afin de recueillir des commentaires pour stimuler la sensibilisation et les améliorations ainsi que donner un élan à nos programmes de DÉI.

49

Cercles d'écoute

24

responsables ont animé
des Cercles d'écoute.

30

villes canadiennes ont
accueilli un Cercle d'écoute.

PLUS DE

400+

conseillers et conseillères
beauté y ont participé.

Nos Cercles d'écoute ont permis de recueillir 98 heures de commentaires précieux qui ont été regroupés en six thèmes principaux. Ces commentaires se traduisent maintenant en actions qui orientent à la fois nos stratégies immédiates et à long terme afin de redoubler nos efforts en matière de DÉI.

ÉTUDES

Dans le cadre de notre engagement en *matière de diversité, d'équité et d'inclusion*, nous avons régulièrement tiré parti de différents moments pour créer et distribuer des ressources favorisant l'apprentissage et le perfectionnement en continu. Ces initiatives aident à améliorer nos compétences culturelles et à renforcer notre culture d'inclusion commune.

Nous avons organisé un bon nombre d'activités, de discussions et d'ateliers pour mieux faire connaître des moments importants, comme les fêtes culturelles et les journées de reconnaissance internationales, ainsi que le contenu éducatif qui met en valeur des voix et des expériences différentes. Ces efforts renforcent le sentiment d'appartenance au sein de notre équipe et apprennent à notre personnel à valoriser la diversité que tout le monde apporte à l'entreprise.

En outre, nous avons constamment fait la promotion de notre personnel et communiqué avec ses membres dans nos **formations fondamentales sur les principes de diversité, d'équité et d'inclusion au sujet de ce qui suit :**

- Notions de base de la DÉI
- Antiracisme
- Biais inconscients
- Désescalade

Ces formations visent à outiller notre personnel en lui donnant les outils et les connaissances pour identifier et remettre en question les biais inconscients, lutter contre le racisme et gérer efficacement les conflits.



PROGRAMME POUR L'EMBAUCHE DE PERSONNES POSSÉDANT DES HABILITÉS DIVERSIFIÉES

En 2021, Sephora a établi une collaboration importante avec l'initiative Prêts, disponibles et capables (PDC) d'Inclusion Canada et son équipe de Community living Mississauga (CLM) pour piloter le lancement du programme pour l'embauche de personnes possédant des habilités diversifiées dans nos centres de distribution par DSV.

Durant la mise en œuvre de ce programme, en collaboration avec nos partenaires, nous avons été en mesure d'acquérir des **renseignements précieux** :

- **Nous avons examiné et amélioré les descriptions** de poste, ce qui nous a permis d'offrir des rôles plus diversifiés et intéressants.
- **Nous avons amélioré le processus d'intégration.** Il comprend dorénavant une visite de l'espace de travail pour que le candidat ou la candidate se familiarise avec son futur environnement de travail avant d'accepter le poste.
- **L'équipe de PDC a fourni un soutien considérable aux nouvelles personnes** embauchées afin qu'elles reçoivent ce dont elles ont besoin et pour éliminer tout obstacle qui pourrait conduire à une démission.

Réalisations clés du programme pour l'embauche de personnes possédant des habilités diversifiées :

26 %

des personnes ont été recrutées par l'entremise du programme pour l'embauche de personnes possédant des habilités diversifiées (en vue de l'atteinte de l'objectif de 30 %).

97

nouvelles personnes embauchées dans le cadre du programme entre 2022 et 2024

13

Nombre de partenaires communautaires mobilisés au Canada par l'entremise de PDC

**PRÊTS
DISPONIBLES
& CAPABLES**

**Inclusion
Canada**

PDC a reconnu Sephora et DSV comme des pionniers de l'embauche inclusive, puisque beaucoup d'autres partenaires atteignent un taux d'embauche entre 9 % et 12 % dans le cadre de programmes semblables. Cette initiative a également reçu beaucoup d'éloges, ce qui témoigne de l'incidence importante du programme.

« Depuis plus de deux ans, notre collaboration avec Sephora Canada a généré de l'emploi pour près de 100 personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme. »

Alors que la plupart des entreprises avec lesquelles nous faisons équipe s'engagent à favoriser l'inclusion et embauchent des candidats et des candidates en conséquence, Sephora s'est volontairement fixé l'objectif de faire en sorte que 30 % de son personnel soit des personnes ayant un handicap et est restée ferme dans son engagement à l'atteindre.

Sans l'ombre d'un doute, Sephora est un véritable champion de l'embauche inclusive! »

— DON GALLANT, DIRECTEUR NATIONAL,
PROGRAMME PRÊTS, DISPONIBLES ET CAPABLES



PROGRAMME SEPHORA INCUBATEUR DE TALENTS

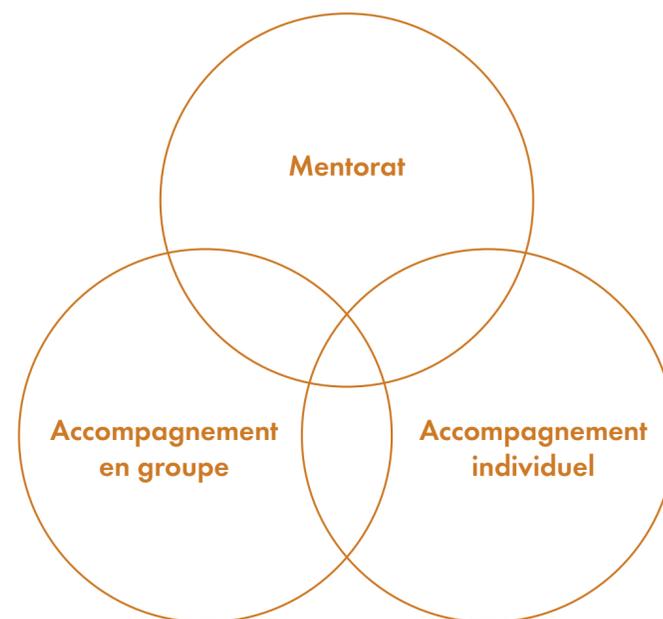


En 2023, Sephora Canada a lancé *le programme Sephora incubateur de talents (PSIT)*. Il s'agit d'une initiative novatrice d'une durée de six mois visant à accompagner et à perfectionner les responsables issu(e)s de la diversité au sein de notre entreprise.

Ce programme qui mettait tout particulièrement l'accent sur les gens de couleur sous-représentés était un cadre de mentorat et d'accompagnement structuré pour favoriser les compétences culturelles et de leadership.

Le PSIT a été conçu avec un objectif clair : améliorer la préparation des participants et participantes pour des postes de responsables d'échelon supérieur et leur offrir des possibilités qui s'harmonisent à leurs aspirations de développement professionnel. Pour sa première année d'existence, nous avons jumelé 25 personnes avec 25 mentors ou mentores, et la majorité des personnes mentorées ont bien terminé le programme. Nous sommes impatients d'étendre et d'améliorer cette initiative en 2024.

LE PSIT COMPORTE TROIS GRANDS VOILETS :



1

LE MENTORAT AXÉ SUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- Relation d'apprentissage
- Axé sur les compétences
- Mentorat individuel

2

L'ACCOMPAGNEMENT EN GROUPE AXÉ SUR UN THÈME

- Axé sur un thème

3

L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL.

- Axé sur le plan culturel
- Axé sur les objectifs
- En lien avec l'évaluation globale

POUR LES PERSONNES MENTORÉES

Le PSIT représente une occasion précieuse de se préparer à occuper des postes d'échelon supérieur, à surmonter les difficultés, à devenir plus résilientes et à affiner ses objectifs de carrière. Les leçons et les expériences tirées du PSIT visent à habiliter et à inspirer la prochaine génération de responsables afin qu'ils et elles façonnent activement leur carrière et laissent une grande marque chez Sephora.

POUR LES MENTORS ET LES MENTORES

Les mentors ou mentores du programme PSIT ont l'occasion enrichissante de partager leur propre expérience professionnelle, tout en développant leurs compétences en mentorat et en tissant des liens significatifs avec les personnes mentorées provenant d'équipes diversifiées. Cet environnement collaboratif promeut les pratiques d'excellence en mentorat, que ce soit par l'orientation des personnes mentorées vers leur prochain rôle ou l'apprentissage auprès d'autres mentors et mentores, ce qui contribue au succès du programme.



IMAGE DE L'EMPLOYEUR



Narration, passion, alliance inclusive, respect, connaissance

Le programme d'ambassadeurs et d'ambassadrices Sephora ÉTINCELLE est un programme de mobilisation du personnel primé. Les personnes qui en font partie sont des catalyseurs de la culture choisis afin de mettre de l'avant leur expérience de membre du personnel et leurs témoignages, à l'interne et à l'externe, et d'aider à attirer les personnes de talent.

37

Nombre d'ambassadeurs et d'ambassadrices qui faisaient partie de la cohorte de 2023.

25 %

des ambassadeurs et ambassadrices ÉTINCELLE ont obtenu une promotion en 2023.



PROGRAMME POUR LES PERSONNES EN DÉBUT DE CARRIÈRE



Le programme de recrutement de talent ASPIRATION est un programme de stages coopératifs d'une durée de huit mois qui donnent l'occasion aux étudiants et étudiantes de prendre part à des activités de formation par l'expérience pertinentes pour développer leur expertise.

Les stagiaires peuvent acquérir une expérience de travail concrète dans différents services du centre de soutien aux opérations (siège social), notamment en finances et stratégie, en marketing, en merchandising, en ressources humaines, en exploitation des magasins et en chaîne logistique. Le programme offre également aux responsables qui y participent la possibilité de perfectionner leurs compétences en leadership et en mentorat.

13

Nombre d'étudiants et d'étudiantes de la cohorte de 2023 du programme ASPIRATION.

15 %

des étudiants et étudiantes du programme ASPIRATION en 2023 ont fait la transition vers un poste de premier échelon.



BIEN-ÊTRE



Chez Sephora, la stratégie en matière de mieux-être vise à entraîner un effet global sur le bien-être physique, mental, financier et social du personnel.

Cette année, nous avons organisé 15 séances en personne à notre bureau de Toronto pour accueillir chaleureusement les nouvelles personnes embauchées et leur faire vivre pleinement la culture unique de Sephora tout en leur présentant les nombreux programmes, avantages et ressources à leur disposition.

INVESTISSEMENT DANS LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

L'organisation de plusieurs ateliers pour le personnel à propos notamment de la gestion du stress et du bien-être personnel en général fait également partie de nos initiatives liées au bien-être. Nous avons accueilli des spécialistes très populaires, comme Robyne Hanley-Dafoe, Ph. D., dans le cadre de la présentation « Stress Wisely : How to be well in every season » et Che Marville, dans le cadre de la présentation « Mindfulness Wellness ».

En partenariat avec Canada Vie, nous offrons des webinaires sur le bien-être mental et financier, qui abordent des sujets comme composer avec les changements imprévus, comprendre l'inflation et gérer le stress financier.

MOIS MONDIAL DE LA SANTÉ MENTALE

En octobre 2023, nous avons organisé notre toute première foire du mieux-être à notre bureau. Cet événement a donné l'occasion à notre personnel de Toronto de rencontrer des spécialistes du mieux-être et de prendre part à des activités de promotion de la santé.

PILERS DU BIEN-ÊTRE



Mental



Financier



Physique



Social et personnel

Le soutien complet offert au personnel comprend ce qui suit :

POLITIQUE DE PORTE OUVERTE

Le personnel est notre priorité. Nous favorisons une culture d'ouverture et de collaboration. En invitant tous les membres du personnel à nous faire part de leurs préoccupations ou à poser des questions à leurs responsables et leur équipe des RH, nous renforçons notre engagement à faire preuve de transparence et à fournir du soutien.

ASSURANCE-MALADIE ET ASSURANCE DENTAIRE

Le personnel à temps plein bénéficie d'une assurance-maladie complémentaire, qui comprend une assurance-invalidité de courte durée et de longue durée, ainsi que d'une assurance dentaire par l'entremise de Canada Vie.

DIALOGUE

Tous les membres du personnel ont un accès illimité à Dialogue, notre programme d'aide pour les membres du personnel et leur famille (PAE). Cette plateforme de services virtuels de soins de santé vise à assurer le bien-être global de notre personnel et de leur famille.

AUTRES AVANTAGES POUR LE PERSONNEL DE L'ENTREPRISE

Nous offrons différents avantages, comme les congés Sephora souples, les journées de bien-être pour prendre soin de soi, les horaires d'été et un programme permettant de travailler de n'importe quel endroit.



FONDS LVMH HEART FUND

Ce programme offre des services gratuits, anonymes et confidentiels à tous les membres du personnel qui ont besoin d'aide sur les plans social, psychologique et financier.

PRIX



Forbes a identifié Sephora Canada comme étant l'un des *meilleurs employeurs au pays en 2023*. C'est la sixième fois que nous recevons cet honneur. Pour une deuxième année consécutive. Sephora a également été reconnu par *Forbes* comme l'un des *meilleurs employeurs pour la diversité du Canada*. Prix canadiens des ressources humaines 2023 Sephora a remporté le prix de la catégorie de la meilleure image employeur, pour une deuxième année consécutive.



Sephora a remporté *le prix de la catégorie de la meilleure image employeur*, pour une deuxième année consécutive.



Entreprise la plus intéressante pour les étudiant(e)s en 2023.



Great Place to Work 2023®



CLIENTÈLE

LA PROMESSE DE 15 %



Sephora Canada s'est fièrement engagé dans *l'initiative Fifteen Percent Pledge*, en 2021, en se fixant l'objectif quinquennal de consacrer 25 % de son offre de marques à des entreprises détenues par des PANDC, d'ici 2026. Nous avons franchi des étapes importantes en vue d'atteindre cet objectif :

18 % 2022

Nous avons élargi notre éventail par l'ajout de trois nouvelles marques pour ainsi atteindre 18 % de notre objectif, ce qui représente 50 marques réparties dans quatre mondes.

21 % 2023

Nous avons continué notre lancée en intégrant sept autres marques détenues par des PANDC. Par conséquent, 21 % de nos marques sont maintenant détenues par des PANDC, c'est-à-dire 51 marques réparties dans quatre mondes.

25 % 2026

You can use: 25 % de son offre de marques à des entreprises détenues par des PANDC.



ENGAGEMENT ENVERS LA RÉCONCILI-ACTION

Chez Sephora, nous restons déterminés à veiller à ce que notre distribution de personnes de talent reflète la grande diversité du Canada dans toutes nos occasions de marketing et de promotion.

En vue de rendre hommage à la beauté autochtone ([rapport](#)) et afin d'approfondir la façon dont les Canadiens et Canadiennes ainsi que l'industrie perçoivent la beauté autochtone, nous nous sommes joints à des membres et à des invités de l'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC), à leur Resiliency Lodge, en mai 2023, dans le cadre de discussions approfondies qui ont été filmées ([vidéo](#)).



Cette année, nous avons également participé à un webinaire du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI) afin de mettre en valeur le travail que nous avons fait avec l'AFAC pour attirer l'attention sur notre façon de percevoir la beauté autochtone et inciter un changement positif.



MARKETING

Dans le cadre de notre engagement envers *la diversité, l'équité et l'inclusion (DÉI)*, nous avons intégré de façon stratégique du contenu ciblé à nos campagnes de marketing et sur nos plateformes de médias sociaux.

19

campagnes de marketing axées sur le DÉI ont été lancées en 2023.

10

campagnes soulignant six moments importants pour les PANDC, le Nouvel An lunaire, le Mois national de l'histoire autochtone et la Journée nationale des peuples autochtones, le défilé de la Fierté et Sephora Illumination, propulsée par Couleur QI.

9

campagnes prévues spécialement pour souligner la Journée internationale des droits des femmes, Diwali, la Journée mondiale de la santé mentale (Sephora et Rare Beauty), Channukah, Kwanza, Noël, le ramadan et Aid-el-Fitr, Caribana et le Mois de l'histoire des Noirs.

35

publications axées sur la DÉI préparées pour nos réseaux sociaux de notre marque et de notre entreprise, qui se sont traduites par un total de 97 publications sur Instagram and LinkedIn.

Le contenu lié à la DÉI le plus performant sur @SephoraCanada, notre compte Instagram d'entreprise :

Meilleure brève de 2023

Mois du patrimoine asiatique avec les conseillers et conseillères beauté.



56 000

impressions organiques (123 % de plus que notre indice de référence pour l'engagement).

VOIR LA PUBLICATION

Meilleure publication dans le carrousel en 2023

Publication des conseillers et conseillères beauté sur l'élégance pour l'Aïd-el-Fitr



49 000

impressions organiques (208 % de plus que notre indice de référence pour l'engagement).

VOIR LA PUBLICATION

Meilleure publication Instagram en collaboration avec une personne d'influence en 2023

@segal85 Maquillage élégant pour l'Aïd-el-Fitr



+1654 %

de plus que notre indice de référence pour l'engagement et l'une des cinq publications les plus performantes de l'année de Sephora Canada sur Instagram.

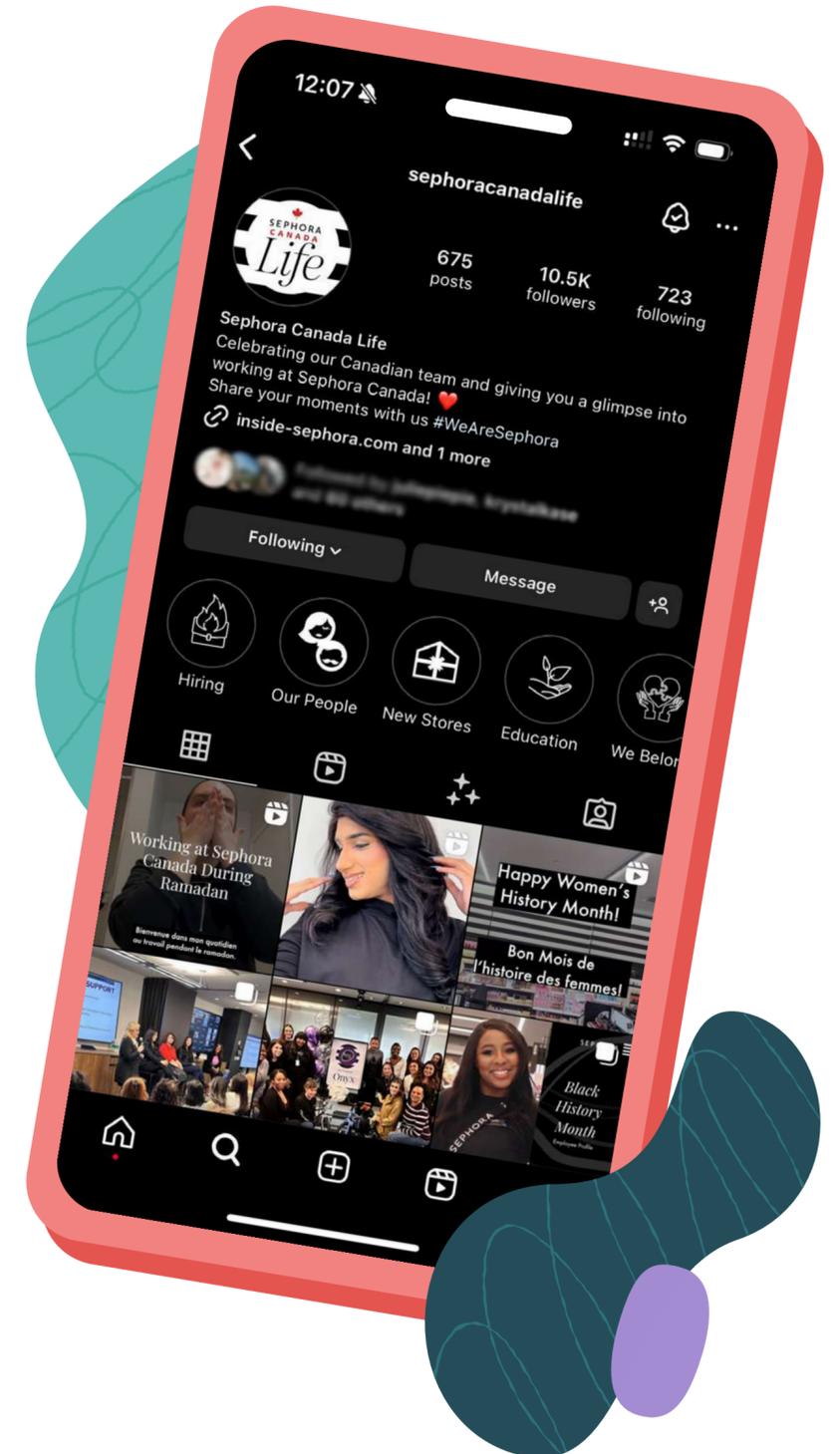
VOIR LA PUBLICATION

@SephoraCanadaLife

Notre compte Instagram de notre personnel et de notre culture a également fait une promotion active de la DÉI. Représentant 14,7 % des impressions organiques par des publications de @sephoracanalife en 2023, les publications liées à la DÉI démontrent que ce genre de contenu interpelle les abonnés.

37

publications liées à la DÉI sur le fil d'actualité Instagram de notre personnel, ce qui représente 22,8 % de nos publications totales.



PRIX DE MARKETING



OR
Diversity, Equity & Inclusion/ Awareness & Media/Event



Communication Arts Interactive
GAGNANT
Environmental

Communication Arts Advertising
GAGNANT
Non-Traditional Advertising



BRONZE
Industry Specific / 5. Health and Beauty



GAGNANT
Best Use of Data Insights
Experiential Activation



ARGENT
Meta Business Equity Award

BRONZE
Retail: Customer Experience & Shopper Marketing



OR
Best in Retail

ARGENT
Planning with Purpose

BRONZE
Best in Experiential/Stunts
Budget Over \$ 100,000

COLLECTIVITÉS

DONS DE LA CLIENTÈLE

Sephora a démontré son grand engagement à l'égard des initiatives caritatives au cours de la dernière année en remettant un total de **3 071 344 \$** à des causes en lien avec ses trois piliers (personnel, clientèle et communauté), ce qui correspond à une hausse de **116 %** par rapport à l'année précédente.

Notre programme des prix de bienfaisance donne l'occasion à la clientèle et au personnel d'échanger des points Beauty Insider pour effectuer un don à l'organisme de bienfaisance du mois par l'entremise de la foire aux récompenses Rewards Bazaar®. C'est une merveilleuse occasion de souligner le travail important effectué par les partenaires des collectivités, permettant ainsi à la clientèle et au personnel de s'engager à faire une différence.

134 382 \$

Fonds réunis en 2023 en dons de la clientèle égalisés au dollar près par Sephora.

Nous avons offert fièrement notre soutien à 12 partenaires pour les récompenses de bienfaisance :



ACCES Employment est un organisme de bienfaisance qui fait le lien entre les employeurs et les personnes en recherche d'emploi qualifiées issues de milieux diversifiés. ACCES offre des services de recherche d'emploi pour les personnes arrivant au pays, les personnes à la recherche d'un emploi, les jeunes, les femmes et les personnes réfugiées.



La **Black Business Professional Association (BBPA)** se consacre à aider les collectivités noires au Canada en leur offrant des programmes d'aide, que ce soit pour l'excellence professionnelle et entrepreneuriale, pour le développement économique, ou pour l'éducation supérieure.



Girls e-Mentorship (GEM) offre aux étudiantes du secondaire l'occasion de participer à un programme de mentorat d'une durée de neuf mois visant à renforcer la confiance en soi, à développer les compétences professionnelles et à créer un réseau de contacts.



Centre for Indigenous Environmental Resources (CIER) est le premier et le seul organisme de bienfaisance à but non lucratif dirigé par des Autochtones au Canada. Il combine les



La **Hong Fook Mental Health Foundation** offre une gamme de services culturellement appropriés qui vont de la prise en charge et de la gestion de cas aux programmes communautaires et de rétablissement.



L'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) représente l'opinion politique des femmes, des filles et des personnes autochtones de genres divers au Canada.



Rainbow Railroad fournit une aide vitale aux membres de la communauté LGBTQI+ de partout dans le monde qui font face à la persécution et à la violence.



Pink Pearl Canada est un organisme qui offre du soutien aux jeunes femmes ayant reçu un diagnostic de cancer au Canada et les outille.



Indspire est un organisme de bienfaisance autochtone national qui investit dans l'éducation des Premières Nations, des Inuits et des Métis.



Jack.org offre des programmes de formation individuels qui ciblent les problèmes de santé mentale chez les jeunes au Canada.



ANNISAA donne aux femmes et aux filles musulmanes les moyens de relever efficacement les défis liés à l'intégration et à l'autonomie.



Inclusion Canada est un organisme qui joue un rôle déterminant dans la création d'un Canada inclusif pour les personnes ayant des déficiences intellectuelles et leur famille.

COLLECTIVITÉS

PROGRAMME DE DONS RÉSERVÉ AUX MEMBRES DU PERSONNEL

89 478 \$

Montant des dons du personnel par l'entremise du programme La beauté de l'entraide, soit le programme de dons réservé aux membres du personnel

24 046 \$

Dons du personnel par l'entremise de la plateforme de dons Benevity



65 432 \$

Somme additionnelle recueillie dans le cadre des programmes de dons réservés aux membres du personnel de Sephora, ce qui comprend les contributions de contrepartie, les heures de bénévolat et les récompenses.

PLUS DE

72 000 \$

Somme recueillie dans le cadre de la campagne Mardi je donne par 2 192 membres du personnel en soutien à plus de 600 causes

41 %

Augmentation de l'engagement du personnel dans nos programmes de dons cette année.

PLUS DE

450

Heures de bénévolat des employés en soutien à plus de 620 causes.



AIDE COMMUNAUTAIRE

280 000 \$

Montant versé par Sephora Canada dans le cadre de commandites directes et de dons d'argent pour soutenir différents organismes communautaires, notamment :

- ACCESs Employment
- Black Business & Professional Association
- Inclusion Canada
- Indspire
- Look Good Feel Better
- AFAC Pink Pearl
- Initiative Couleur Qi de Sephora
- Croix-Rouge canadienne en aide aux victimes d'inondations au Canada



140 000 \$

Versé aux organismes qui appuient la diversité et la représentation.

En mai, Sephora Canada a lancé l'installation interactive Illumination pour mettre en valeur plus de 140 000 teintes Couleur Qi afin de célébrer la diversité en matière de beauté au Canada. Le service de Couleur Qi alimenté par l'IA permet de trouver la teinte idéale de fond de teint et de recommander les meilleurs produits qui correspondent le mieux au ton de la peau des membres de la clientèle. Cette campagne mettant l'accent sur la diversité et l'expression de soi a été couronnée par un don de 140 000 \$ de Sephora à des organismes qui appuient la diversité et la représentation.



2 567 484 %

Valeur totale des dons de produits non financiers aux différents organismes communautaires.

Que ce soit en réponse à des demandes directes ou par l'entremise de notre partenaire de dons, Kits For A Cause, ce programme de dons vise à détourner des produits retirés des stocks ou approchant de leur date de péremption des sites d'enfouissement en les donnant à des personnes et à des communautés vulnérables. De ce montant, 161 102 \$ correspondent aux produits de Sephora et 2 406 382 \$ correspondent à des produits de marque.

ATELIERS POUR LA CONFIANCE

Notre programme signature *Ateliers pour la confiance* vise à soutenir les collectivités marginalisées en les aidant à explorer et à définir leur propre beauté pour ainsi les rendre plus confiantes alors qu'elles font face aux défis de la vie.

Nous offrons actuellement une série de cinq ateliers personnalisés pour les différentes collectivités, qui ont été conçus en collaboration avec nos principaux partenaires :

ATELIERS POUR LA CONFIANCE BEAUTÉ DIVERSIFIÉE

En partenariat avec la [Black Business & Professionals Association](#) (BBPA), nous aidons les personnes qui ont un teint foncé à explorer les marques fondées par des PANDC et les formules qui répondent à leurs besoins précis.

ATELIERS POUR LA CONFIANCE ACCUEIL EN BEAUTÉ

De concert avec [ACCES Employment](#), nous aidons les personnes nouvelles sur le marché du travail canadien à gagner en confiance en vue des entrevues d'emploi.

ATELIERS POUR LA CONFIANCE BEAUTÉ AUDACIEUSE

En collaboration avec [Rainbow Railroad](#), nous aidons les membres des collectivités bispirituelles, non-binaires et transgenre dans leur parcours d'exploration de la beauté et de ce que cela signifie pour eux.

ATELIER POUR LA CONFIANCE BEAUTÉ COURAGEUSE

En partenariat avec [Pink Pearl](#), nous aidons les femmes qui luttent contre le cancer en leur donnant des conseils et en leur présentant les produits Pur et sain Sephora pour les aider à gérer les effets de leurs traitements.

ATELIERS POUR LA CONFIANCE HABILITÉS DIVERSIFIÉES

En partenariat avec [Ability Online](#), nous offrons un espace sécurisant pour que les personnes vivant avec un handicap visible ou non visible puissent explorer le monde de la beauté, plus particulièrement les soins de la peau.

De quelques ateliers virtuels soutenant environ 50 personnes en 2021, nous sommes passés à plus de 25 ateliers en personne et virtuels partout au pays qui ont rejoint plus de 200 participants et participantes.

Ces ateliers tiennent compte des sensibilités et de l'inclusivité. Par exemple, les ateliers ont lieu pendant les heures de fermeture du magasin pour assurer la confidentialité. De plus, nous offrons aux participants et participantes de venir accompagnés.

ATELIERS POUR LA CONFIANCE EN 2023

25

ateliers, ce qui représente une augmentation de 67 % par rapport à l'année précédente, avec 223 participants et participantes, soit une augmentation de 49 %.

63

Nombre de membres du personnel ayant participé à la conception et à la prestation de ces ateliers (une augmentation de 24 %)

223

Nombre total de participant(e)s de tous les ateliers.

Les commentaires des participants et participantes sont extrêmement positifs :

92 %

des personnes ont indiqué se sentir en sécurité et épaulées.

90 %*

des personnes ont indiqué que leurs besoins ont été satisfaits.

92 %

des personnes se sont senties informées et confiantes.

95 %

des personnes sont susceptibles de recommander un(e) ami(e).

97 %*

des personnes ont l'intention de visiter nos magasins et d'effectuer un achat.



* Ces pourcentages représentent les réponses moyennes des participants et participantes aux sondages effectués en 2023.

REGARDER LA VIDÉO

ATELIERS POUR LA CONFIANCE

DE LA PART DES RESPONSABLES DES ATELIERS POUR LA CONFIANCE :



ATELIERS POUR LA CONFIANCE BEAUTÉ DIVERSIFIÉE

« Cette série nous a permis de nous célébrer les uns les autres et de célébrer notre individualité, tout en démontant notre expertise lorsqu'il est question de mobiliser et d'inspirer notre équipe. La préparation et l'exécution furent un grand succès avec un grand enthousiasme et une passion pour la mise en valeur de l'expertise. Soutien formidable de l'équipe des Ateliers pour la confiance. »

AUSTIN RASMUSSEN
RESPONSABLE DES SERVICES
SEPHORA ROBSON



ATELIERS POUR LA CONFIANCE ACCUEIL EN BEAUTÉ

« L'atelier même a été un succès retentissant. Le groupe participait beaucoup à l'atelier et les gens n'étaient pas timides ou n'avaient pas peur de poser des questions. Le moment était parfait et en notre faveur. »

EILA BARLAN
RESPONSABLE, EXPÉRIENCE CLIENT
SEPHORA ROBSON STREET



ATELIERS POUR LA CONFIANCE BEAUTÉ COURAGEUSE

« On se sent toujours bien d'aider les autres à sentir qu'ils ont les moyens d'agir, surtout dans ce contexte. Ce fut une expérience significative incroyable. Je suis honorée d'avoir eu l'occasion de partager un moment aussi spécial avec les autres personnes qui y ont participé. »

ELIZABETH BEKELE
RESPONSABLE, EXPÉRIENCE EN SCÈNE
SEPHORA BLOOR STREET

DE LA PART DES PARTICIPANTS ET PARTICIPANTES DES ATELIERS POUR LA CONFIANCE :

« Après la chimio, ma peau n'a plus jamais été la même. Je trouve qu'il est vraiment formidable que cette occasion se soit présentée pour que je puisse découvrir quelques-uns des nouveaux produits sur le marché. »

**PERSONNE PARTICIPANTE À
L'ATELIER BEAUTÉ COURAGEUSE**

« Je me suis toujours fait maquiller par ma sœur, mais elle habite dans mon pays natal. Elle me manque beaucoup. J'ai plus confiance en moi. J'ai noué plusieurs amitiés. »

**PERSONNE PARTICIPANTE À
L'ATELIER ACCUEIL EN BEAUTÉ**

« Ce fut agréable de prendre du temps productif pour plancher sur les compétences que j'essayais d'acquérir. C'est ce à quoi je consacre mon été. J'essaie de comprendre tout cela. C'est donc vraiment bien de suivre un cours comme celui-ci. »

**PERSONNE PARTICIPANTE À
L'ATELIER BEAUTÉ AUDACIEUSE**

Ce programme entraîne des retombées significatives. Les personnes issues de groupes marginalisés ont tendance à faire face à de plus grands obstacles liés à l'inclusion qui ébranlent leur confiance. Ces ateliers leur donnent l'occasion aux participants et aux participantes d'explorer la beauté à leur aise et d'accroître leur confiance dans un milieu sûr et propice à la discussion. Les effets durables sont inestimables. Nous nous réjouissons de continuer à valoriser ces ateliers et à les offrir dans tout le pays.





*Nous sommes déterminés à provoquer le changement, en montrant la voie de façon **audacieuse** et en apprenant de façon transparente en cours de route. Nous demeurons **engagés à accroître l'équité et à renforcer le sentiment d'appartenance** dans toutes les sphères de notre entreprise.*