



Harmoniser la notion d'inclusion dans les avantages sociaux avec un monde en constante évolution

Il est indispensable de se concentrer sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) pour assurer une gestion durable des talents, favoriser le mieux-être, respecter les engagements en matière d'enjeux ESG et obtenir de meilleurs résultats commerciaux.

Les questions liées à la DEI sont importantes pour les talents et pour leur expérience, ainsi que pour les consommateurs, les parties prenantes, les investisseurs et les collectivités. L'engagement à l'égard de la DEI fondé sur des gestes concrets est un facteur qui permet aux entreprises de se démarquer de leurs concurrents.

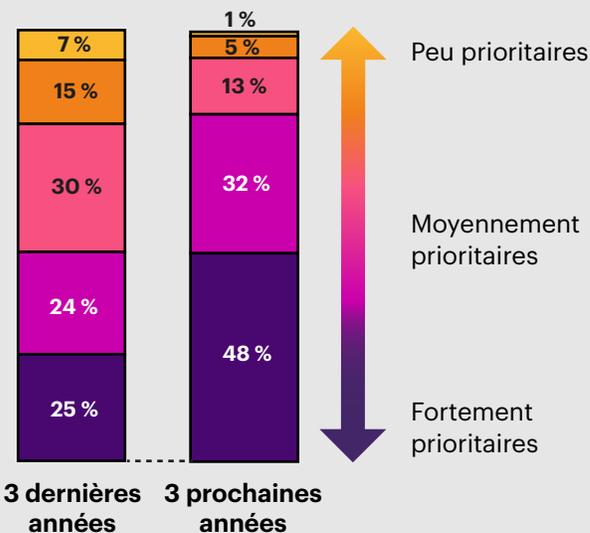
Données tirées des résultats des sondages de WTW

- Parmi les employeurs canadiens, 72%* indiquent que la DEI est le facteur externe ayant la plus grande incidence sur leur stratégie en matière d'avantages sociaux.
- Les efforts déployés par les employeurs pour créer un environnement de travail inclusif et diversifié ont été bien accueillis; 7 employés sur 10 attribuent une bonne note à leur employeur**.
- Bon nombre d'employés estiment que leur employeur fait des progrès en matière de DEI, mais les employés à faible revenu et les employés de l'Asie orientale sont moins portés à le penser.
- Les employés à faible revenu et ceux de l'Asie du Sud sont moins susceptibles d'estimer que les avantages sociaux qui leur sont offerts répondent à leurs besoins.
- Les plus jeunes employés sont plus susceptibles de faire confiance aux produits et aux fournisseurs d'avantages sociaux recommandés par leur employeur.

* Sondage de 2021 de WTW sur les meilleures pratiques, Canada

** Sondage mondial de 2022 de WTW sur les attitudes à l'égard des avantages sociaux, Canada

Dans quelle mesure la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) ont-elles été une priorité dans le cadre de la stratégie de gestion de la santé et du mieux-être au sein de votre organisation au cours des trois dernières années, et dans quelle mesure seront-elles importantes au cours des trois prochaines années?

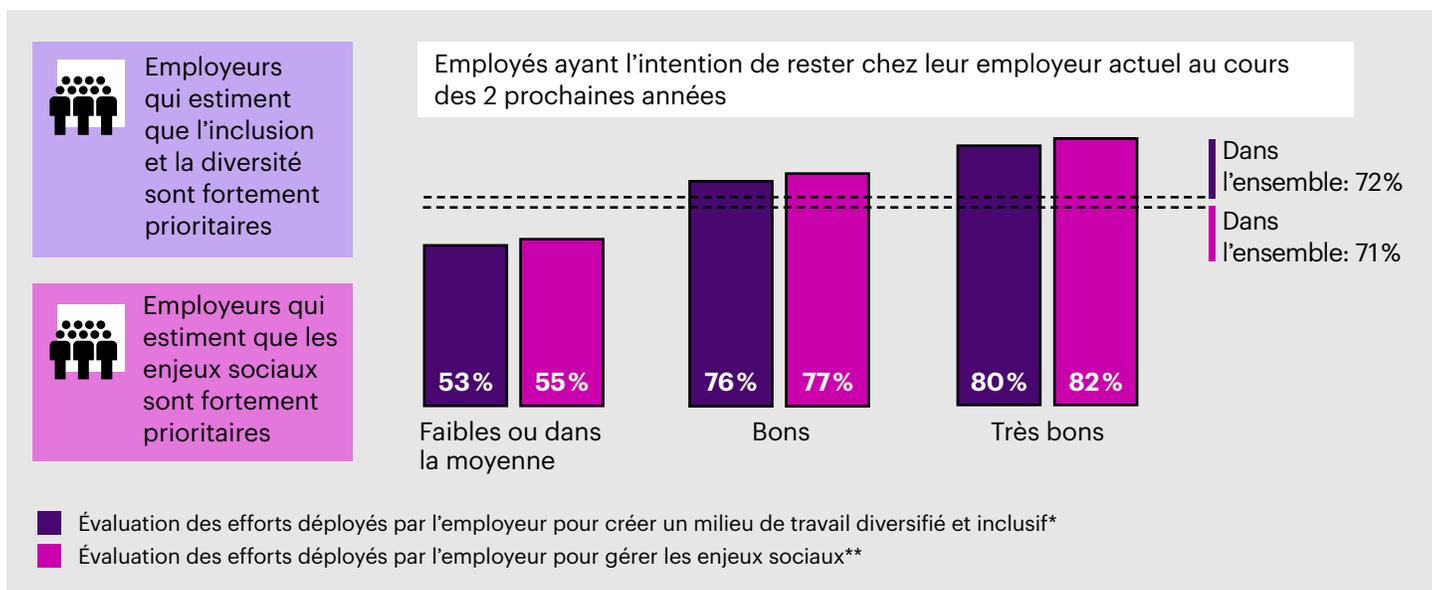


Remarque: Les pourcentages peuvent ne pas totaliser 100%, car ils ont été arrondis. Source : Sondage de 2022 de WTW sur les meilleures pratiques dans le secteur des soins de santé (en anglais).

Votre organisation a-t-elle pris les mesures suivantes dans le cadre de ses programmes liés à la santé et au mieux-être pour soutenir la diversité, l'équité et l'inclusion?



Les employeurs qui ne parviennent pas à respecter les politiques en matière de DEI pourraient être confrontés à un risque important de départ parmi les employés qui accordent la priorité à ces questions.



Questions que se posent les responsables des régimes d'avantages sociaux...	Solutions possibles
<p>Que se passe-t-il sur le marché?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les dernières tendances? • Que font les grandes entreprises? • Comment puis-je améliorer mon offre? 	<ul style="list-style-type: none"> • Réponses des employeurs sur les tendances en matière d'avantages sociaux liés à la DEI • Parallèle entre les commentaires des employés par rapport à la DEI et les tendances en matière d'avantages sociaux • Réunion « sans limites »
<p>Sur quoi devons-nous nous concentrer?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment savoir sur quels avantages et sur quels groupes d'employés mettre l'accent? • Comment évaluer les risques et les possibilités? • Comment pouvons-nous optimiser les ressources et les coûts? • Comment puis-je mettre à jour les politiques en matière de congés (maladie, vacances et jours fériés) afin que l'organisation soit équitable et concurrentielle sur le marché? 	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation générale des avantages sociaux sous l'angle de la DEI • Tableau qui met en évidence les aspects qui nécessitent une analyse plus approfondie • Révision de la politique en matière de congés.
<p>Quels principes devons-nous mettre en place?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment pouvons-nous harmoniser notre stratégie en matière d'avantages sociaux avec nos objectifs plus généraux sur la gestion des talents et des enjeux de DEI? • Comment pouvons-nous collaborer avec d'autres secteurs d'activité et d'autres parties prenantes pour que nos avantages sociaux s'harmonisent à nos objectifs de DEI? 	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation de la structure de gouvernance de la DEI • Évaluation des points de vue et des priorités des parties prenantes à l'aide de sondages et d'entrevues • Atelier visant à définir des principes équitables et inclusifs en matière d'avantages sociaux.
<p>Comment pouvons-nous nous assurer que nos avantages sociaux sont équitables et inclusifs?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment savoir si nos avantages s'harmonisent à nos principes de DEI? • Quelles sont les possibilités qui nous permettraient de rendre nos avantages sociaux plus inclusifs? • Que devrions-nous faire si nous voulons nous démarquer de nos concurrents en ce qui a trait aux avantages sociaux équitables et inclusifs? 	<ul style="list-style-type: none"> • Examen exhaustif des avantages sociaux de base, sous l'angle de la DEI • Analyse comparative par rapport à la conformité, aux normes du marché et aux pratiques d'excellence en matière de DEI sur le marché • Analyse des données démographiques et de recensement de base (âge et sexe) pour définir les tendances • Feuille de route indiquant les priorités pour atteindre les objectifs • Protocoles de reddition de comptes et de mesure continus.
<p>Comment savoir si nos avantages sociaux répondent aux besoins et aux attentes de nos employés?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les avantages sociaux répondent-ils à des besoins diversifiés? • Quelles mesures les organisations prennent-elles pour mieux comprendre les besoins particuliers de leur personnel? • Nos avantages sociaux sont-ils abordables et accessibles à tous? • Quels sont les avantages qui peuvent répondre aux besoins les plus importants? • Qu'est-ce qui ne fonctionne pas et que pouvons-nous faire pour améliorer la situation? 	<ul style="list-style-type: none"> • Activités d'écoute des employés (groupes de discussion ou sondages) et points de vue des employeurs (ateliers et entrevues avec les membres de la direction) • Analyse des groupes d'employés pour évaluer la participation et le caractère abordable des avantages sociaux • Analyse comparative à l'aide des sondages que nous avons déjà menés et d'études de marché personnalisées.

À propos de WTW

Chez WTW (NASDAQ : WTW), nous proposons des solutions fondées sur des données et des analyses approfondies dans les secteurs de la gestion des ressources humaines, du risque et du capital. En nous appuyant sur la perspective mondiale et l'expertise locale de nos collègues présents dans 140 pays et marchés, nous vous aidons à affiner votre stratégie, à renforcer la résilience de votre organisation, à mobiliser vos employés et à maximiser le rendement. Ensemble, nous découvrons les occasions de succès durable — et nous vous donnons accès à des perspectives qui vous animent. Apprenez-en davantage à l'adresse [wtwco.com](https://www.wtwco.com)



www.wtwco.com/fr-ca/social-media

© WTW, 2023. Tous droits réservés.

WTW-109055/05/23

[wtwco.com](https://www.wtwco.com)

