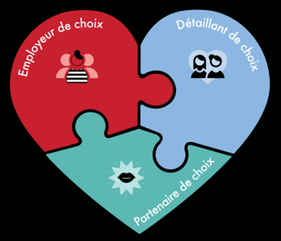


RAPPORT DE PROGRESSION

LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION DE 2024

SEPHORA



Chez Sephora Canada, notre objectif est de défendre un monde en faveur de l'inspiration et de l'inclusion au sein duquel tout le monde peut célébrer sa beauté.

C'est avec fierté que nous publions notre rapport de progression sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DÉI) 2024. Il témoigne de notre engagement permanent dans notre *parcours Diversité, équité et inclusion* chez Sephora par la promotion d'environnements inclusifs pour le personnel, la clientèle et la collectivité.

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.



Sephora Canada a reçu la prestigieuse certification EDGE Certification®, la plus importante reconnaissance mondiale en matière d'égalité entre les sexes et de diversité en milieu de travail. Cette étape déterminante témoigne de l'incidence de notre travail continu et de nos progrès au fil des années, lesquels sont désormais reconnus par la plus haute instance mondiale en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Il s'agit d'une réalisation importante qui réitère notre engagement à favoriser des environnements représentatifs et accueillants pour tous et toutes.

PERSONNEL

MISSION

Notre sondage sur l'engagement 2024 indique que 79 % des membres du personnel (+ 1 % par rapport à l'année dernière) trouvent que leur travail est riche de sens.

APPARTENANCE

Après avoir évolué nos mesures de l'appartenance, nous avons obtenu un résultat global sur l'appartenance de 76 % de la part de notre personnel.

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, en tout temps, de leur appartenance à la diversité par l'entremise de notre système d'information sur les RH. 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.

88 %

des membres du personnel ont choisi de nous faire part de leur appartenance à la diversité (augmentation de 4 % par rapport à l'année dernière).

LES DONNÉES SUIVANTES REFLÈTENT LES DONNÉES SUR L'APPARTENANCE À LA DIVERSITÉ AYANT ÉTÉ FOURNIES EN DATE DE DÉCEMBRE 2024 :

2ELGBTQIA+

16 %

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 (2ELGBTQIA+).

7 %

des responsables ayant fourni des renseignements relatifs à la diversité s'identifient comme des membres de la collectivité 2ELGBTQIA+.

PERSONNES RACIALISÉES (PERSONNES DE COULEUR)

47 %

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

29 %

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

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).

1 %

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

PERSONNES HANDICAPÉES

3 %

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

3 %

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



Programme Sephora incubateur de talents (PSIT)

60 %

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

Ambassadeurs et ambassadrices ÉTINCELLE

40 %

des ambassadeurs et ambassadrices ÉTINCELLE (membres du programme de mobilisation du personnel de Sephora) s'identifient comme une personne racialisée (pourcentage basé sur le nombre d'ambassadeurs et ambassadrices qui ont divulgué leurs données).

ASPIRATION (étudiants et étudiantes stagiaires)

85 %

des membres du programme ASPIRATION s'identifient comme une personne racialisée et 69 % des membres s'identifient comme étant une femme.

Nouveaux magasins

15

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.

ÉDUCATION

Dans le cadre de notre engagement en matière de *diversité, d'équité et d'inclusion*, nous avons régulièrement tiré parti de différents moments pour produire 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 des membres de notre équipe et apprennent à notre personnel à valoriser la diversité que tout le monde apporte à l'entreprise.

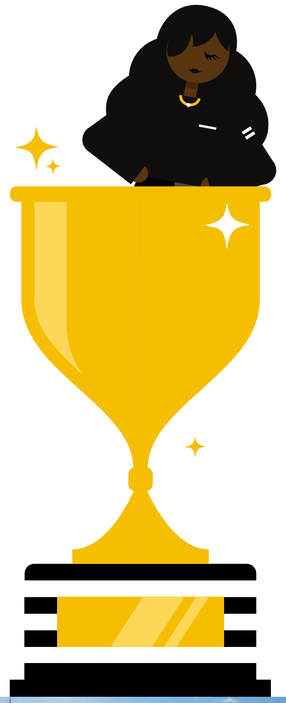
En outre, nous avons constamment fait la promotion et favorisé la participation du personnel dans nos formations **Apprentissage fondamental sur la DÉI suivantes :**

Notions de base de la DÉI | **Biais inconscients** | **Antiracisme** | **Désescalade**

Ces formations visent à outiller nos membres du personnel en leur donnant les outils et les connaissances pour identifier et remettre en question leurs biais inconscients, lutter contre le racisme et gérer efficacement les conflits.

Grâce aux investissements dans ces initiatives éducatives, nous renforçons notre engagement à créer un milieu de travail qui accorde de l'importance à la diversité, promeut l'équité et favorise l'inclusion et un sentiment d'appartenance.









PRIX DE RECONNAISSANCE DES EMPLOYEURS

MEILLEURS EMPLOYEURS CANADA | Forbes 2024 POWERED BY STATISTA

Meilleurs employeurs pour la diversité du Canada 2024 — Forbes

Sephora Canada a été reconnue par ***Forbes comme étant l'un des meilleurs employeurs au pays en 2024.*** C'est la sixième fois que nous recevons cet honneur. Pour une troisième année consécutive, Sephora a également été reconnue par ***Forbes comme l'un des meilleurs employeurs pour la diversité du Canada.***

Great Place To Work.® Certifié MAR 2024 - MAR 2025 CANADA MC

2024 Great Place to Work Certified®

STUDENT Most Attractive EMPLOYERS CANADA universum 2024

Entreprise la plus intéressante pour les étudiant(e)s en 2024

GROUPES COLLECTIVITÉ UNIE

Les groupes Collectivité UNIE chez Sephora (groupes de ressources pour le personnel) qui réunissent 405 membres et leurs alliés et alliées ont contribué activement à la réussite de l'entreprise par la sensibilisation, l'engagement, les examens de l'entreprise, les améliorations des processus, les consultations et plus.

Nous avons continué à soutenir nos cinq Collectivité UNIE qui représentent différents groupes : Trésor (Asie du Sud), Lotus (Asie de l'Est), Onyx (collectivité noire), Prisme (2ELGBTQIA+) et Envol (collectivité autochtone).

En 2024, nous avons organisé 10 événements ouverts à tout le personnel de Sephora Canada pour célébrer les moments importants de la DÉI, comme le Nouvel An lunaire, le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale des droits des femmes, le ramadan, le Mois national de l'histoire autochtone, la Fierté, le festival Caribana, Diwali, la campagne Mardi je donne et la Journée internationale des personnes handicapées.

Nos groupes Collectivité UNIE tirent 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.

SEPHORA UNI Collectivités

SEPHORA Trésor
SEPHORA Lotus
SEPHORA Onyx
SEPHORA Prisme
SEPHORA Envol

















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* exploités par DSV.

Inclusion Canada

PRÊTS DISPONIBLES & CAPABLES

Durant la mise en œuvre de ce programme, en collaboration avec nos partenaires, nous avons été en mesure de recueillir des données précieuses :

- **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 substantiel 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 :

30 %*

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 %).

*Atteint par le centre de distribution de Brampton seulement.

PLUS DE 100

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

13

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



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.



VISIONNER L'HISTOIRE À SUCCÈS

« Depuis 2020, Sephora Canada participe à l'initiative Prêts, disponibles et capables dans le cadre du programme pour l'embauche de personnes possédant des habiletés diversifiées. Cette volonté d'embaucher des personnes handicapées fait d'elle une chef de file de l'industrie et a mené au recrutement d'une centaine de personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme.

Cette année, notre partenariat a été mis davantage en valeur par l'entremise d'une vidéo de présentation et d'histoires de réussite qui soulignent les effets de notre collaboration.

Sephora est un exemple éloquent de la puissance et du succès qui découlent de l'inclusion. »

DON GALLANT
DIRECTEUR NATIONAL, PROGRAMME PRÊTS, DISPONIBLES ET CAPABLES

PROGRAMME SEPHORA INCUBATEUR DE TALENTS

SEPHORA
PROGRAMME SEPHORA INCUBATEUR DE TALENTS

L'année 2024 marquait la deuxième année du programme Sephora incubateur de talents (PSIT) chez Sephora Canada.

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 offre 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. Cette année, nous avons jumelé 25 personnes mentorées à des mentors et mentores, nous avons exploré le mentorat transfrontalier avec nos collègues aux États-Unis et nous avons veillé à ce que tout le monde termine le programme avec succès. Nous avons hâte de voir l'amélioration continue et les effets découlant de ce programme en 2025.

LE PSIT COMPORTE TROIS GRANDS VOLETS :



POUR LES MENTORS ET LES MENTORES

Le programme PSIT est une 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.

« Être un mentor du PSIT m'a donné l'occasion de partager aux autres mes expériences de vie, mes apprentissages et mes idées accumulés au fil de ma carrière de direction. Cette relation représentait également un espace sûr et encourageant pour les personnes que je mentore pour qu'elles posent leurs questions et fassent preuve de curiosité, tout en réfléchissant aux réponses et aux idées tirées de l'expérience, et non d'un manuel. C'est un programme formidable pour quiconque désire sortir des sentiers battus de l'apprentissage traditionnel et être accompagné d'un responsable pendant l'exploration de leurs objectifs quotidiens et de carrière à long terme. »



ERIC MACNEIL
DIRECTEUR DU MAGASIN,
SEPHORA POLO PARK

« Ce fut une expérience incroyablement précieuse d'être une mentore pour la première fois. J'ai toujours aimé le développement personnel et aider les autres à exploiter leur plein potentiel. Motivée par les conseils et les défis de mes propres mentor(e)s, j'ai vu ce programme comme l'occasion parfaite de donner au suivant.

Mon partenariat avec les deux personnes que je mentorais a été extrêmement enrichissant. Bien que j'offrais du soutien en partageant mes expériences, j'ai rapidement réalisé à quel point j'apprenais d'elles en retour. Être témoin de leur croissance, autant professionnelle que personnelle, a été véritablement satisfaisant. De plus, je suis reconnaissante des nouvelles relations formidables que j'ai tissées à l'extérieur de mon district. »



KRYSTYNN RAMOS-HERNANDEZ
RESPONSABLE DE SECTEUR,
COLOMBIE-BRITANNIQUE (ÎLE)

POUR LES PERSONNES MENTORÉES

Le PSIT représente une occasion précieuse de se préparer à occuper des postes d'échelon supérieur, de découvrir la façon de surmonter les difficultés, de devenir plus résilientes et d'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.

« Travailler avec Nikki, ma mentore, fut une expérience précieuse. Elle possède une mine de connaissances. Elle m'a donné des conseils avisés qui m'ont aidé à transformer ma façon de voir et à jouer mon rôle plus stratégiquement. Au-delà de son expertise, sa capacité à écouter avec une curiosité sincère et à créer un espace sûr et propice au soutien a rendu nos conversations à la fois éclairantes et encourageantes. J'admire profondément son style de leadership et j'aspire à faire preuve d'autant de sagesse, d'authenticité et de stratégie dans ma carrière. »



CANDICE SELLARS
RESPONSABLE DE LA VENTE ET DE L'ENGAGEMENT DE LA CLIENTÈLE, CENTRE DE SOUTIEN AUX OPÉRATIONS

« Le PSIT m'a donné l'occasion d'entrer en contact avec mes collègues et d'apprendre de personnes dans des marchés et des postes tellement différents! Ce fut une excellente façon de vivre le perfectionnement, d'un point de vue de responsable surtout. J'ai vraiment été amenée à réfléchir à la façon de chercher à m'améliorer pour ma carrière et mon équipe. J'ai adoré mon suivi mensuel avec la personne qui était mon mentor. De plus, j'ai beaucoup appris dans les séances de groupes. Je conseillerais définitivement ce programme à quiconque se passionne pour le perfectionnement personnel ou veut continuer le développement professionnel dans leur carrière. »



ELLIE DUFRESNE
RESPONSABLE, EXPÉRIENCE DE LA CLIENTÈLE,
SEPHORA LES PROMENADES GATINEAU

IMAGE EMPLOYEUR

SEPHORA
ÉTINCELLE

Narration, passion, alliance inclusive, respect, connaissance

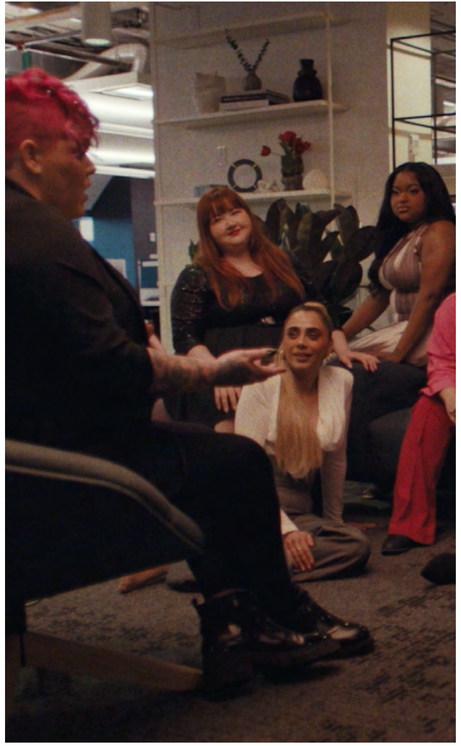
Le programme d'ambassadeurs et d'ambassadrices Sephora ÉTINCELLE est un programme de mobilisation du personnel primé. Les personnes qui en font partie sont des catalyseurs de la culture choisis afin de mettre de l'avant leur expérience comme membre du personnel et leurs témoignages, à l'interne et à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

10

Nombre d'ambassadeurs et d'ambassadrices qui faisaient partie de la cohorte de 2024.

30 %

des ambassadeurs et ambassadrices SPARK ont obtenu une promotion en 2024.











PROGRAMME EARLY CAREER PROFESSIONALS (ECP)

SEPHORA
ASPIRATION
PROGRAMME DE RECRUTEMENT DE TALENTS

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 marchandisage, en ressources humaines, en exploitation des magasins et en chaîne logistique. Le programme offre également aux responsables qui y participent l'occasion de perfectionner leurs compétences de leadership et de mentorat.

12

Nombre d'étudiants et étudiantes de la cohorte 2024 du programme ASPIRATION.

25 %

des étudiants et étudiantes du programme ASPIRATION ont fait la transition vers un poste permanent ou contractuel.

BIEN-ÊTRE

Bien-être
@ SEPHORA

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.

FINANCIER | MENTAL | PHYSIQUE | SOCIAL ET PERSONNEL

Cette année, nous avons organisé 10 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.



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 à leur équipe des ressources humaines, nous renforçons notre engagement à faire preuve de transparence et à fournir du soutien.

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.

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.

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.

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.

INVESTI DANS LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Nos initiatives de bien-être comprennent des ateliers sur la gestion du stress et le mieux-être personnel mettant en vedette Dre Stephanie Peltz qui donne des conseils précieux pour aider le personnel à s'épanouir malgré le stress et à améliorer son mieux-être global. Nous avons organisé une séance de Dialogue pour permettre aux membres du personnel de mieux comprendre les ressources à leur disposition par l'entremise de notre programme d'aide aux membres du personnel et à leur famille et les inciter à commencer leur parcours mieux-être.

En partenariat avec Canada Vie, nous offrons des webinaires sur le bien-être mental et financier qui abordent des sujets comme la façon de cultiver le mieux-être en composant avec le stress, la maladie mentale, la retraite, les investissements et la gestion du stress financier.

MOIS MONDIAL DE LA SANTÉ MENTALE

Pour souligner le Mois mondial de la santé mentale, nous avons offert plusieurs ressources et activités pour aider le personnel à se détendre, à se relaxer et à retrouver de l'énergie, notamment :

Guide d'apprentissage de la Journée mondiale de la santé mentale

Comprend des ressources sur le bien-être du personnel, la façon de reconnaître les signes qu'une personne est en état de crise, les lignes directrices concernant le choix du vocabulaire, etc.

Initiatives pour manger sainement

Offre de collations nutritives et d'un déjeuner de Nutbar pour donner de l'énergie et accroître la concentration.

Messages des lundis sur la santé mentale

Met l'accent sur les ressources, les activités et les occasions d'engagement pour le personnel.

Le grand gala d'Halloween

Événement d'Halloween organisé avec le comité de la culture pour favoriser les relations sociales.

Massothérapie au bureau au CSO

Aide les membres du personnel à se relaxer et à retrouver de l'énergie.

Communications de la Journée mondiale de la santé mentale

Coordination d'une collaboration entre plusieurs équipes par des communications du CSO et des magasins, notamment une vidéo inspirante d'image employeur qui présente l'expérience des conseillers et conseillères beauté avec l'application Dialogue.

Ces efforts visent à mieux faire connaître la santé mentale et à favoriser un environnement de travail solidaire.

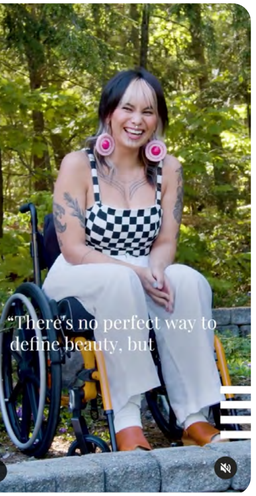
CLIENTÈLE

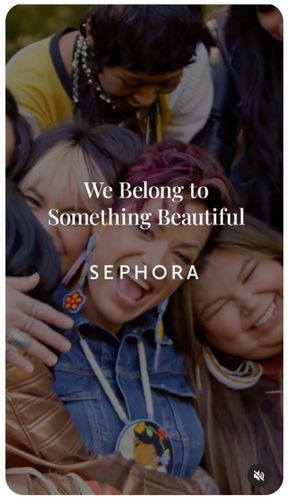
ENGAGEMENT ENVERS LA RÉCONCILI-ACTION

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 mai 2023, nous nous sommes joints à des membres et à des invité(e)s de l'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC), à leur Resiliency Lodge, dans le cadre de discussions approfondies sur la beauté, la représentation et les normes de beauté coloniales qui ont été filmées **(vidéo)**.

Tout au long de 2024, en collaboration avec des personnes aux voix puissantes et inspirantes, nous avons gardé le cap de notre engagement à rendre hommage à la beauté autochtone **(rapport)** et d'approfondir la façon dont les Canadiens et Canadiennes ainsi que l'industrie perçoivent la beauté autochtone.







LA PROMESSE DE 15 %

En 2021, *Sephora Canada* a pris l'engagement Fifteen Percent Pledge canadien, en se fixant comme objectif de consacrer 25 % de son offre de marques à des entreprises de propriété 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 onséquent, 21 % de nos marques étaient détenues par des PANDC, c'est-à-dire 51 marques réparties dans quatre mondes.

22 % 2024

Nous avons ajouté six nouvelles marques de propriété PANDC, ce qui nous pousse à 22 % de notre objectif et représente 52 marques réparties dans quatre mondes.

25 % 2026

L'atteinte de notre objectif de marques de propriété PANDC.

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.

12

campagnes de marketing axées sur la DÉI ont été lancées en 2024.

9

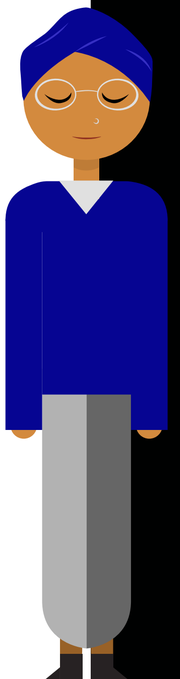
campagnes faisant la promotion de six moments liés aux PANDC, le Nouvel An lunaire, le Mois de l'histoire des Noirs, le ramadan et l'Aïd el-Fitr, le Mois du patrimoine asiatique, le Mois national de l'histoire autochtone et la journée nationale des peuples autochtones, Diwali, Noël, Kwanza et Channukah;

3

campagnes mondiales soulignant la Journée internationale des droits des femmes, la Fierté et la Journée mondiale de la santé mentale (Sephora x Rare Beauty).

36

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 76 publications sur Instagram and LinkedIn.



LE CONTENU LIÉ À LA DÉI LE PLUS PERFORMANT SUR @SEPHORACANADA, NOTRE COMPTE INSTAGRAM D'ENTREPRISE :

MEILLEURE BRÈVE DE 2024 : MOIS NATIONAL DE L'HISTOIRE AUTOCHTONE AVEC DEANNA HUPFIELD



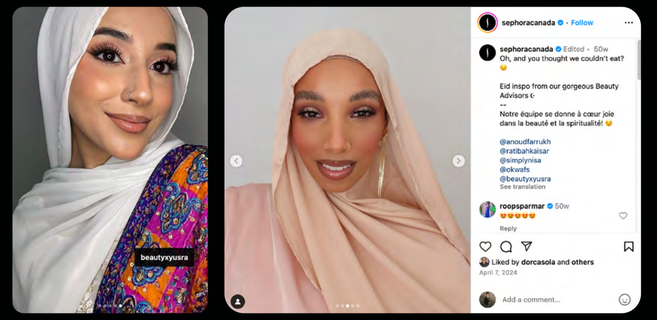
416 000

impressions organiques.

+595 %

au-dessus de notre référence en engagement.

MEILLEURE PUBLICATION DANS LE CARROUSEL EN 2024 : CARROUSEL DE MAQUILLAGE ÉLÉGANT DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES BEAUTÉ POUR L'AÏD-EL-FITRL



69 000

impressions organiques.

+377 %

au-dessus de notre référence en engagement.

@SEPHORACANADALIFE

Notre compte Instagram de notre personnel et de notre culture a également fait une promotion active de la DÉI. Représentant plus de 18 % des impressions organiques par des publications de @sephoracanadalife en 2024, les publications liées à la DÉI démontrent que ce genre de contenu interpelle les personnes abonnées.

40

publications liées à la DÉI sur **le fil d'actualité Instagram de notre personnel**, ce qui représente 30 % de nos publications totales.

40 + 38

EN ANGLAIS **EN FRANÇAIS**

publications liées à la DÉI sur **le fil d'actualité LinkedIn de Sephora**, ce qui représente 52 % de nos publications totales.

PRIX DE MARKETING



SIA AWARDS
SHOPPER INNOVATION + ACTIVATION

2024 Shopper Innovation + Activation Awards

Argent
Experiential Commerce Marketing

Or
Data, Experiential & Program Design

The Drum Awards
Marketing
Americas

2024 Drum Marketing America

Or
Retail / Marketing Strategy for Fashion and Beauty

2024 RETAIL COUNCIL OF CANADA
excellence
IN RETAILING AWARDS

2024 RCC Excellence in Retailing Awards

Gagnant
Pop-Up Experience and Design

CANADIAN MARKETING ASSOCIATION
CMA

2024 CMA Awards

Bronze
TikTok Power of Entertainment Award

DES IGN

2024 Applied Arts Design

Gagnant
Environmental-Experiential/Event Design – Single

MARKETING AWARDS

2024 Marketing Awards by Strategy

Bronze

COLLECTIVITÉS

Au cours de l'année, nous avons organisé différentes campagnes pour inviter le personnel à donner à leur collectivité en augmentant les récompenses offertes par l'entremise du programme La beauté de l'entraide et de notre plateforme de dons Benevity. En 2024, nous avons conçu différentes activités pour offrir une expérience plus concrète.

4 383 096 $

Sephora a démontré son grand engagement à l'égard des initiatives caritatives au cours de la dernière année en soutenant diverses causes en lien avec ses trois piliers (personnel, clientèle et collectivité), ce qui correspond à une hausse de 40 % par rapport à l'année précédente.



PROGRAMME DE DONS RÉSERVÉ AUX MEMBRES DU PERSONNEL

82 471 $

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

11 455 $

Dons directs du personnel par l'entremise de la plateforme de dons.

71 016 $

Somme additionnelle recueillie par l'entremise de différents programmes de récompenses, comme les contributions de contrepartie, les heures de bénévolat et les récompenses.

benevity

37 %

Engagement du personnel dans nos programmes de dons cette année.

540+

heures de bénévolat enregistrées par le personnel (une augmentation de plus de 100 heures par rapport à l'année dernière) pour soutenir plus de 800 causes.



AIDE COMMUNAUTAIRE ET DE LA CLIENTÈLE



2 155 685 $

Total des dons en bourses, dons directs et commandites.

RÉCOMPENSES ET PRODUITS DE BIENFAISANCE

Notre programme de récompenses 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 excellente 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.

MAKE A RARE IMPACT

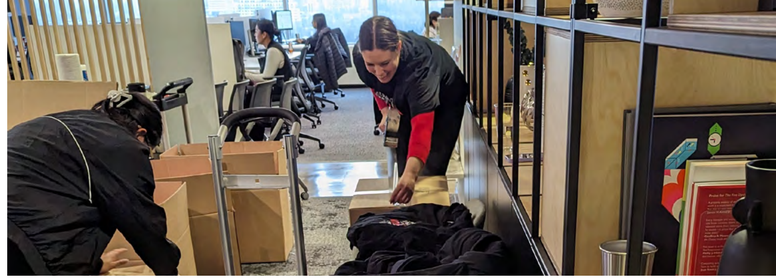
Pour la deuxième année consécutive, Sephora a fait équipe avec Rare Beauty dans le cadre de la campagne Make a Rare Impact pour **souligner la Journée mondiale de la santé mentale.** Le 10 octobre, chaque année, l'objectif est d'accroître la sensibilisation aux problèmes de santé mentale dans le monde et de mobiliser les efforts en faveur de la santé mentale. Sephora a organisé des activités partout dans le monde pour renouveler son engagement à verser 100 % des ventes de produits Rare Beauty de la journée au Fonds Rare Impact, dont la mission est de diminuer la stigmatisation associée à la santé mentale et de faciliter l'accès aux ressources et à l'éducation pour les jeunes dans le monde entier.





LOOK GOOD FEEL BETTER

Nous avons également eu l'occasion de soutenir le Mirror Ball, le gala annuel de Look Good Feel Better, qui a eu lieu le 1er novembre 2024. Look Good Feel Better aide les personnes souffrant d'un cancer en leur offrant des ateliers gratuits afin de leur donner des techniques et des outils précieux ainsi que des renseignements pratiques pour gérer les effets du cancer et de son traitement. L'organisme vise à renseigner et à outiller les personnes canadiennes qui souffrent du cancer en faisant preuve d'empathie et d'équité afin de refléter et de respecter les expériences uniques de tout le monde. Le Mirror Ball est sa grande activité de collecte de fonds annuelle pour soutenir son travail important. L'événement était soutenu par une commandite incluant notre mur de carte-cadeau annuel et a été couronné d'une performance fantastique de la chanteuse talentueuse canadienne, gagnante d'un prix Juno, Jully Black. C'est avec beaucoup de fierté que nous avons soutenu à nouveau cet organisme pour qu'il atteigne ses objectifs.



2 285 053 $*

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

914 414 $

en produits appartenant à Sephora.

1 370 639 $

en produits appartenant aux marques.

KITS FOR A CAUSE™ BRANDS FOR CANADA FOR FAMILIES. FOR THE ENVIRONMENT.

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. Cette réalisation a été rendue possible avec le soutien de partenaires, Kits for a Cause et Brands for Canada.

Grâce à ces dons, nous avons détourné 18,6 tonnes de produits des sites d'enfouissement, ce qui équivaut à 8,8 % de produits détournés (une hausse de 3 % par rapport à l'année dernière). En collaborant avec davantage de partenaires de marque (14 au total en 2024) qui soutiennent cette initiative par l'entremise de Sephora, nous pourrons continuer à accroître le nombre de produits détournés des sites d'enfouissement dans les prochaines années.

*Coût-valeur

AIDE COMMUNAUTAIRE ET DE LA CLIENTÈLE

FIERTÉ ET ESPACES DE COURAGE

En 2024, Sephora Monde a fait l'essai du programme d'engagement des **Espaces de courage** pour la saison de la Fierté. Comme nous reconnaissons que ce n'est pas toujours simple ni facile d'être soi-même, nous voulions faire de nos magasins un espace propice au soutien pour que les personnes viennent se faire maquiller pour les défilés de la Fierté et démaquiller après ceux-ci.

Au Canada, cette initiative a eu lieu à Toronto, Vancouver et Montréal, dans trois magasins situés le long du parcours du défilé ou à proximité de celle-ci, afin d'offrir aux membres de la collectivité qui participaient aux célébrations des looks amusants qui donnent confiance en soi pour rehausser leur expérience de la Fierté.

11

conseillers et conseillères beauté ont soutenu cette activité.

71

membres de la clientèle ont reçu un maquillage éclair pour la Fierté.







En commanditant les défilés de la Fierté dans ces trois villes, nous avons non seulement fait participer nos équipes dans l'expérience des Espaces de courage, mais aussi en les incitant à marcher le long du parcours pour montrer leur soutien et leur fierté. Grâce au soutien de membres passionné(e)s du personnel et de la Collectivité **UNIE Sephora Prisme**, nous avons organisé des Ateliers pour la confiance à notre siège social pour inciter les membres du personnel à exprimer leur beauté unique et à rendre incroyable l'expérience du défilé.

Plus de 130

membres du personnel ont participé aux marches pour la Fierté.

Plus de 50

personnes invitées se sont jointes à nous lors des marches.

« Avoir du courage, c'est être résolument soi-même, de repousser les limites et d'être toujours authentique. Les espaces de courage visent à créer un endroit agréable et sans jugement où l'on peut éprouver de la fierté, être magnifique et se sentir digne. Sephora soutient ainsi les membres de la collectivité en créant un environnement où l'on se sent en sécurité et où l'on peut explorer la beauté tous ensemble. Le maquillage a la capacité et le pouvoir d'être incroyablement transformateur. »

EMMA REDFIELD
SPÉCIALISTE DES SERVICES, BLOOR STREET

FONDS IMPACT FUND DE SEPHORA CANADA

Sephora Canada a également lancé un fonds orienté par les donateurs, le fonds Impact Fund de Sephora Canada, qui nous permet d'investir et de protéger les fonds pour des dons pour l'avenir.

Nous avons le plaisir d'accorder des bourses pour nos principaux et principales partenaires de la collectivité afin de soutenir leur travail et leur effet incroyablement importants dans leur collectivité.

PRINCIPAUX ET PRINCIPALES PARTENAIRES DE SEPHORA CANADA EN 2024 :

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 connaissances occidentales et autochtones pour développer des collectivités autochtones durables.

Le Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH) est le plus grand hôpital d'enseignement en santé mentale du Canada. Il est la référence en matière de soins, de recherche, d'éducation et de changements sociaux.

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.

Le **South Asian Women's Centre (SAWC)** vise à réduire la pauvreté chez les femmes asiatiques du Sud et leur famille, y compris des personnes immigrantes et réfugiées, en leur offrant des services adaptés à la culture et à la langue.

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.

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 & Professional 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 Canada, 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 2024

25
ateliers.

225
personnes participantes.

94
membres du personnel qui ont travaillé sur ces ateliers.

LES COMMENTAIRES DES PARTICIPANTS ET PARTICIPANTES SONT EXTRÊMEMENT POSITIFS :

97 %*
des personnes ont indiqué se sentir en sécurité et épaulées.

97 %*
des personnes ont indiqué que leurs besoins ont été satisfaits

91 %*
des personnes ont indiqué se sentir informées

82 %*
des personnes ont indiqué se sentir à l'aise

97 %*
des personnes sont susceptibles de recommander un(e) ami(e).

100 %*
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 2024.

DES FORMATRICES DE NOS ATELIERS POUR LA CONFIANCE :

Ateliers pour la confiance
Accueil en beauté

« Cette série me touche tout particulièrement. Ma cousine a récemment reçu un diagnostic de cancer du sein et a subi une chimiothérapie. Elle m'a raconté les défis qu'elle devait relever en essayant de retrouver son estime de soi pendant cette période difficile. Je suis reconnaissante d'avoir l'occasion de la soutenir et de donner aux femmes qui ont participé à ces ateliers. C'était vraiment encourageant de voir ces femmes arriver et repartir avec un grand sourire. »



LINDSAY BRITO
CHEF D'ÉQUIPE, SERVICES,
SEPHORA SQUARE ONE

Ateliers pour la confiance
Beauté courageuse

« C'est l'un de mes ateliers préférés que j'ai animés! Aux côtés de mes accompagnateurs et accompagnatrices, j'ai eu le grand plaisir d'aider ces femmes magnifiques en leur prodiguant des conseils et des astuces essentiels, comme elles étaient des nouvelles arrivantes au Canada et qu'elles s'apprêtaient à se lancer dans un nouveau marché du travail. La clé, c'est d'inspirer la confiance dans un domaine qui peut être intimidant. Je sais que j'ai bien fait mon travail lorsque je vois des visages heureux quitter notre mezzanine! »



BRITNEY MCKENLY
ARTISTE PRINCIPALE,
SEPHORA ROBSON STREET

Ateliers pour la confiance
Beauté diversifiée

« C'est tellement magnifique de faire l'expérience des valeurs Sephora. Ça me fait vraiment du bien à tous les niveaux! Je suis reconnaissante d'avoir la possibilité de prendre part aux Ateliers pour la confiance. »



FAYO ABDI
RESPONSABLE,
SERVICES, SEPHORA
CHINOOK

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

« L'Atelier était bien fait et les membres de l'équipe de formation étaient définitivement des spécialistes. Les personnes étaient joyeuses, stimulantes, encourageantes et serviables. J'étais à l'aise. Ce fut une expérience formidable de pouvoir essayer des produits qui ne font pas partie de mon rituel quotidien. J'ai eu la chance d'essayer des techniques et j'ai reçu d'excellents conseils et des idées pour me lancer sur les bonnes bases. »

PERSONNE PARTICIPANTE À L'ATELIER POUR LA CONFIANCE BEAUTÉ DIVERSIFIÉE



« Il est un peu étrange de perdre confiance en soi. D'un côté, il y a les choses que l'on souhaite accomplir ou vivre dans la vie, mais, de l'autre, on dirait qu'il est impossible de rassembler le courage de se lancer! Après, on commence à comprendre que le problème est plus profond et qu'il faut faire de gros efforts pour le résoudre. Avoir accès à d'excellentes ressources, comme ces Ateliers, change la donne. J'ai eu l'impression de me faire des amies spécialistes, Eila et Umya, qui m'ont aidé dans mon parcours vers la réussite. Partir du bon pied dépend beaucoup de la façon dont on se présente dans le monde. Ces Ateliers pour la confiance font partie de mes munitions pour donner le meilleur de moi-même! Merci beaucoup, Sephora, ce fut une bénédiction. » Souhaitez-moi bonne chance! »

PERSONNE PARTICIPANTE À L'ATELIER POUR LA CONFIANCE ACCUEIL EN BEAUTÉ



« L'atelier était formidable J'avais quelques connaissances en maquillage en arrivant, mais j'ai maintenant énormément plus de connaissances! De renseignement sur les soins de la peau aux conseils d'application, cet atelier m'a appris beaucoup de choses et j'éprouve une grande reconnaissance d'avoir eu l'occasion de le suivre. »

PERSONNE PARTICIPANTE À L'ATELIER POUR LA CONFIANCE BEAUTÉ AUDACIEUSE



PRIX DE LA COLLECTIVITÉ

Nos Ateliers pour la confiance et notre prix #HypeWomxn décerné par Canadian Women Entrepeneur pour souligner l'incidence considérable de ces ateliers qui entraînent des changements incroyables sont une source d'une grande fierté.

Les personnes issues de groupes marginalisés ont tendance à faire face à de plus grands obstacles liés à l'inclusion, ce qui ébranle leur confiance. Nos 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 ce programme et à offrir les ateliers 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.

SEPHORA

