

Diversité, équité, et inclusion

22 août 2022



Larnise Boain

Vice-présidente
Diversité, équité, et inclusion
RGA

Afin de renforcer l'engagement à long terme de RGA en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, Larnise Boain a été nommée vice-présidente, DEI. Succédant à Michelle King, vice-présidente, Acquisition de talents, Larnise dirigera les efforts visant à faire évoluer les lieux de travail de RGA, et les communautés où RGA assure une présence, vers des environnements plus diversifiés et inclusifs. Dans cette entrevue de la série Au cœur de RGA, Larnise explique ce que la DEI signifie pour elle, les questions de DEI sur lesquelles le secteur de la (ré)assurance devrait se concentrer ainsi que ses objectifs à court et à long terme.

Que signifie la DEI pour vous?

Pour moi, la DEI est un parcours profondément personnel, ainsi qu'une vocation professionnelle. Je suis récemment tombée sur une citation du poète perse Rûmî qui décrit parfaitement ce parcours :

« Hier, j'étais intelligent et je voulais changer le monde. Aujourd'hui, je suis sage et je me change moi-même. »

Cela commence par la découverte et la compréhension de soi, puis par la volonté d'améliorer l'environnement

et le monde qui nous entourent. J'aspire à encourager les autres à changer de point de vue alors que nous unissons nos efforts pour bâtir un monde meilleur et plus équitable.

Comment de bonnes pratiques de DEI contribuent-elles à la réussite commerciale?

Les pratiques gagnantes en matière de DEI donnent des environnements de travail plus attrayants, des relations plus fortes avec les clients et une meilleure rétention des employés. Par conséquent, les entreprises diversifiées ont tendance

à se révéler plus rentables. Notre objectif est d'étendre nos solutions et nos offres aux clients du monde entier – et l'atteinte de cet objectif dépend de la contribution d'employés très talentueux et diversifiés.

En favorisant un environnement dans lequel ses employés se sentent en confiance et à l'aise d'apporter des perspectives variées, RGA inspire de nouvelles idées et des solutions créatives. Les produits et services novateurs que nous obtenons ainsi permettent à nos clients d'offrir une protection financière à un plus grand nombre de personnes. Nous présentons quelques exemples d'innovation très inspirants dans notre premier [rapport sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance \(ESG\)](#). C'est passionnant de faire partie d'une organisation qui produit des résultats significatifs, qui repousse les limites et qui carbure à la diversité de son personnel.

Comment les dirigeants peuvent-ils contribuer à améliorer la culture d'une entreprise pour en faire un lieu de travail inclusif?

Comment les dirigeants peuvent-ils contribuer à améliorer la culture d'une entreprise pour en faire un lieu de travail inclusif?

Les dirigeants doivent offrir des possibilités de développement, de visibilité et de croissance équitables, puis créer un espace permettant aux employés de contribuer utilement au sein de leurs équipes, des différentes fonctions et des régions. Tout commence en écoutant chaque membre de l'équipe afin de découvrir ce qui lui est important. Il importe particulièrement d'encourager la participation des personnes qui se font le moins entendre dans la pièce, et de soutenir celles dont les idées peuvent passer inaperçues. Pour se montrer plus inclusif, il faut que tout le monde, et pas seulement les dirigeants, interagisse avec les autres de façon plus délibérée.

Sur quelles questions de DEI le secteur de la (ré)assurance devrait-il se concentrer?

Il est nécessaire de se faire plus ambitieux sur le plan de la DEI. Le secteur de la (ré)assurance doit faire preuve de créativité et de détermination et commencer à bouleverser le statu quo. Certaines organisations se disent déjà diversifiées. À ce propos, je demanderais ceci : Une organisation peut-elle devenir trop diversifiée, équitable ou inclusive? Ne soyons pas complaisants; nous sommes loin d'avoir terminé notre travail dans ce domaine.



À RGA, nous créons des solutions qui permettent à notre entreprise, nos régions, nos clients et leurs clientèles de se développer. Chaque jour, nous travaillons à remplir notre mission, qui est de rendre la protection financière accessible à tous, et cela n'est possible qu'avec des équipes très talentueuses et diversifiées.

Quels sont vos objectifs à court et à long terme dans votre nouveau poste à RGA?

À court terme, je me concentre sur l'écoute attentive des employés de RGA dans le monde entier pour comprendre ce que signifie la DEI pour eux, pour comprendre tous les points de vue des différents milieux. Comme les questions de DEI diffèrent selon les régions et les pays, nous avons besoin d'une vue d'ensemble complète; la DEI à RGA ne peut correspondre à une seule vision du monde. Ensuite, je travaillerai à renforcer la responsabilisation envers la DEI ainsi qu'à établir une structure et une orientation pour nos efforts.

Ma vision à long terme est de faire de RGA le meilleur lieu de travail pour chacun des employés. Les gens doivent sentir qu'ils ont leur place ici et qu'ils ont une voix. Ils doivent savoir que l'entreprise investit en eux et leur offre un lieu où se

construire une carrière épanouissante.

En outre, je veux tirer parti de la position de notre secteur pour contribuer à édifier une société meilleure et plus équitable au moyen de l'engagement communautaire et d'autres contributions, comme la création de produits et de solutions qui nous permettent d'accomplir notre mission.

Je sais ce que l'on ressent quand on ne se sent pas à sa place, mais j'ai ma place à RGA. Je sais aussi que certains employés peuvent ne pas ressentir la même chose, et ma plus grande ambition est d'y remédier.

Larnise Boain

Vice-présidente

Diversité, équité, et inclusion

RGA