



Notre parcours d'inclusion et de diversité

Engagés à créer un avenir plus inclusif

→ La force de l'engagement





L'inclusion et la diversité sont au cœur de GHD



Chez GHD, nous nous efforçons de créer une communauté inclusive où chacun se sent à sa place.

Dans les cinq dernières années, nous avons bâti les fondations de l'inclusion et de la diversité (ID) dans notre entreprise, tout en continuant à développer une culture qui valorise le sentiment d'appartenance. À l'heure actuelle, 81 % de nos employés croient qu'ils peuvent être authentiques au travail et ne ressentent pas le besoin de cacher certains aspects de leur identité.*

Cela dit, nous reconnaissons que les expériences et le sentiment d'appartenance varient d'une personne à l'autre, en particulier pour les personnes sous-représentées dans notre main-d'œuvre. Nous ne pouvons perdre de vue l'importance pour tous nos employés de sentir qu'ils font partie du groupe, ni nous priver de tout ce qu'une plus grande inclusion peut apporter.

Nous avons l'ambition audacieuse de devenir un employeur chef de file dans notre industrie en matière d'ID, et nous devons donc constamment viser à faire mieux. Nous reconnaissons que l'ID est un parcours sans destination finale, en constante évolution et parsemé de jalons. Cette revue est le point culminant de nos apprentissages des cinq dernières années. Tout en reconnaissant et en célébrant ce que nous avons accompli, elle sert aussi à orienter le travail qui nous attend.

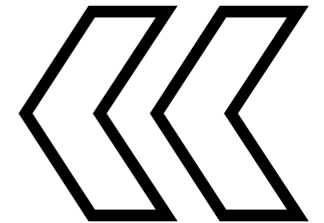
En essayant de nouvelles idées et de nouveaux programmes, nous avons contribué à changer les comportements et les perceptions concernant nos façons d'interagir au travail. Notre volonté collective de tester de nouvelles approches et d'adopter de nouveaux concepts d'inclusion a été la clé de notre succès jusqu'à maintenant. Nous avons dû ouvrir nos esprits à une compréhension élargie de l'inclusion et fixer des normes claires que nous pouvons tous appliquer, de la même façon que nous appliquons nos valeurs.

Par-dessus tout, nous pouvons tous contribuer à renforcer le sentiment d'appartenance et de confiance, et ce, par des moyens très concrets. Notre cheminement continu exige un engagement inébranlable, des esprits ouverts et une profonde curiosité.

Notre parcours en ID demeure au cœur de ce que nous sommes et de nos convictions.

Ashley Wright

Chef de la direction, GHD



« La promotion d'une meilleure inclusion chez GHD est non négociable, pour la simple et bonne raison que nous ne réussirons pas en tant qu'organisation sans cela. »

* Sondage mené par Jennifer Brown Consulting en 2020

La diversité au cœur de notre identité et de nos actions

Notre personnel est aussi unique que les communautés que nous servons sur cinq continents. Tirer parti de la diversité d'identités, de connaissances et d'expériences nous aide à créer des solutions innovatrices et sensibles aux besoins de nos clients, qui ont des retombées durables pour la collectivité. Nous sommes une entreprise qui appartient à ses employés, dotée d'une vision bien définie et d'une détermination à apporter des solutions durables aux besoins les plus urgents de l'humanité en eau, énergie et urbanisation pour les générations à venir.

+de 10 000 employés
90 %
200 bureaux à l'échelle mondiale
+9 groupes de ressources pour les employés (GRE)

des employés interrogés croient que l'ID joue un rôle important dans le succès de GHD



+ inclusion + diversité + incl
ersité + inclusion + diversité
inclusion + diversité + inclu
sité + inclusion + diversité +
inclusion + diversité + inclu
ersité + inclusion + diversité
inclusion + diversité + inclu
ersité + inclusion + diversité +
inclusion + diversité + inclus
é + inclusion + diversité + in
inclusion + diversité + inclu
é + inclusion + diversité + in
inclusion + diversité + inclus
é + inclusion + diversité + in
inclusion + diversité + inclu
é + inclusion + diversité + in

* Sondage mené par Jennifer Brown Consulting en 2020

Notre parcours en ID à ce jour +

Virage vers le recrutement et la rétention des femmes et des talents sous-représentés » » » » » » »

2015

2016

2017

2018

2019

2020

2021

À la suite du partenariat établi avec CareerTrackers en 2011, nous avons signé une entente de 10 ans offrant des stages aux peuples autochtones et aux insulaires du détroit de Torres en Australie

Formation sur les préjugés inconscients suivie par tout le personnel de l'Australie

Fondation des GRE Jeunes professionnels et Les femmes chez GHD (WinG) en Amérique du Nord

Lancement du comité d'ID de la Nouvelle-Zélande

Début d'un partenariat avec CareerSeekers pour offrir des emplois aux réfugiés et demandeurs d'asile en Australie

Établissement du conseil LGBTI+ national en Australie

Intégration au groupe Champions of Change de Consult Australia pour faire progresser l'équité des genres et les femmes dans les postes de direction

Partenariat avec l'organisme TupuToa pour accroître la représentation des Maoris et des insulaires du Pacifique dans les postes de leadership en Nouvelle-Zélande

Atteinte d'une proportion de 50 pour cent de femmes au CA de GHD

Première Journée internationale des femmes célébrée mondialement chez GHD

Début du Programme de relance de carrière en Australie pour les professionnels qui retournent au travail

Lancement de notre premier Plan d'action pour la réconciliation en Australie afin de renforcer notre engagement de réconciliation avec les peuples autochtones et les insulaires du détroit de Torres

Nos définitions de l'inclusion et de la diversité s'élargissent » » » » » » »

Premier Jour de l'inclusion en Australie, centré sur les enjeux LGBTQI+

Lancement de notre deuxième Plan d'action pour la réconciliation en Australie afin de renforcer notre engagement de réconciliation avec les Autochtones et les insulaires du détroit de Torres

Nommés « Employeur de choix » par l'Agence australienne pour l'égalité des sexes au travail en Australie

Récipiendaires du prix d'employeur Bronze de l'AWEI lors de la cérémonie de prix pour l'inclusion LGBTI en Australie

Lancement d'une formation sur les préjugés involontaires pour les employés nord-américains

Fondation du GRE pour les employés LGBTQIA+ en Amérique du Nord (RADII)

Lancement du Comité arc-en-ciel de la Nouvelle-Zélande et du Pacifique

Les groupes de ressources pour les employés (GRE) étendent leur influence et leur portée à d'autres dimensions de la diversité » » » » » » »

Établissement d'un Conseil mondial d'ID

Fondation des GRE pour les employés noirs (BEATS) et autochtones (IN) en Amérique du Nord

Fondation du GRE Jeunes professionnels aux Philippines

Prix « Rainbow Tick » pour l'inclusion des employés LGBTI+ en Nouvelle-Zélande

Fondation du GRE Neurodiversité, du GRE pour les employés hispaniques/latino-américains (HOLA) et du GRE Anciens combattants en Amérique du Nord

Fondation du GRE Les femmes chez GHD (WinG) aux Philippines

Lancement de la stratégie d'ID dans la région Europe, Moyen-Orient et Afrique (EMOA)

Début de la première révision mondiale de l'équité salariale

Audits d'ID externes et internes à l'échelle mondiale

Fondation du GRE pour les employés asiatiques en Amérique du Nord

Fondation du GRE pour les employés LGBTQ+ dans la région EMOA et du GRE WinG au Royaume-Uni

Formation sur les préjugés involontaires dans la région EMOA

Introduction du Programme de relance de carrière en Nouvelle-Zélande

Nomination de responsables de l'ID mondiaux et régionaux

Lancement de notre troisième Plan d'action pour la réconciliation en Australie afin de renforcer notre engagement de réconciliation avec les peuples autochtones et les insulaires du détroit de Torres

Signature d'un partenariat avec Inroads au Canada et aux États-Unis afin d'appuyer les cheminements de carrière d'étudiants de diverses origines ethniques au secondaire et au collégial

Création d'un Plan d'action LGBT en Australie

Créer un avenir plus inclusif



Reconnaître le chemin parcouru

La diversité des genres a été l'un des premiers aspects de notre parcours d'ID et a pavé la voie à plusieurs autres facettes



Sonia Adams

Chef du service à la clientèle

« GHD accorde une véritable valeur aux différentes perspectives que les femmes apportent aux dilemmes techniques et à la conception centrée sur l'humain. En tant que partenaire exécutive du groupe Les femmes chez GHD (WinG), je suis bien consciente du travail constant à accomplir pour orienter nos activités et un secteur des STIAM permettant pleinement aux femmes de contribuer et créant des cheminements de carrière pour la prochaine génération. »

Notre groupe Les femmes chez GHD (WinG) a été fondé en 2007 par trois femmes passionnées qui s'inquiétaient de la pénurie de main-d'œuvre et du déséquilibre entre les genres dans nos services de base que sont les sciences et l'ingénierie. Le groupe a immédiatement reçu le soutien de notre équipe de direction, puis a commencé à prendre de l'ampleur en Australie et au Moyen-Orient.

En 2014, WinG est devenu un groupe de ressources pour les employés (GRE) ayant pour mission de faire reconnaître que les employées de GHD vivaient la culture de l'entreprise de façon différente, et dans certains cas, en contradiction avec celle vécue par les hommes.

Parallèlement à l'émergence d'un sentiment de communauté, nous avons pris conscience de certaines incohérences, comme le fait que les femmes n'étaient pas représentées dans les rôles de direction et les programmes de développement, et avons reconnu le déséquilibre entre les genres dans notre banque de talents et nos efforts de rétention du personnel.

WinG est toujours très populaire aujourd'hui, et bénéficie d'une bonne représentation dans l'ensemble de GHD. Le groupe contribue à plusieurs initiatives stratégiques, comme l'excellence de l'expérience client, l'autonomisation des employés et la haute performance. En 2021, la Journée internationale des femmes était le thème de la première réunion mondiale pour le personnel de GHD. Cette réunion, à laquelle les employés ont assisté en grand nombre et qui a été très bien accueillie, comportait une table ronde encourageant les discussions courageuses et une vidéo mettant de l'avant des femmes occupant divers postes chez GHD dans le monde. Enfin, en grande partie grâce aux initiatives locales, GHD a mené sa première revue de l'équité salariale en 2021 et l'a élargie pour inclure d'autres groupes sous-représentés dans l'entreprise.

La diversité signifie simplement la différence.

À mesure que nous évoluons, notre compréhension de la diversité évolue elle aussi pour inclure des différences comme le niveau d'éducation, les styles de pensée et de leadership, la culture, les personnes LGBTI+, les capacités et incapacités, l'âge, les générations, les peuples des Premières nations et les conditions de travail flexibles pour notre personnel.



L'importance des conversations courageuses

Les conversations ouvertes servent à apprendre et à vivre des expériences positives d'appartenance et de changement

Encourager activement un milieu de travail propice aux conversations sincères et honnêtes s'est avéré un puissant vecteur de changement chez GHD.

Le dialogue ouvert et honnête est devenu un thème majeur de notre stratégie d'ID. Favoriser un lieu de travail sûr où l'on peut poser des questions ou remettre en doute les idées existantes est un moyen puissant de renforcer et d'intensifier notre engagement à améliorer l'inclusion.

Les événements soulignés à l'échelle mondiale, comme la Fierté et la Journée internationale des femmes, ont offert à de nombreux employés de GHD une tribune pour aborder en toute sécurité des enjeux réels comme l'équité salariale, les profils de leadership et les congés parentaux.

Des expériences comme celles-ci offrent une tribune où des questions difficiles peuvent être posées et où les situations délicates peuvent être considérées comme des possibilités plutôt que des obstacles. Chez GHD, nous continuons à construire une communauté axée sur l'appartenance et la confiance en encourageant nos employés à être curieux et à diriger dans un état d'esprit inclusif.



Rob Knott

Président du conseil d'administration

« Nos valeurs du respect et du travail d'équipe favoriseront notre culture d'appartenance au sein de la famille GHD. »



Tasos Katopodis

Responsable de l'optimisation des coûts de l'entreprise

« L'inclusion est plus que la sensibilisation ou même le soutien; il s'agit d'avoir la curiosité de vouloir en savoir plus et de mieux comprendre. »

Passion et leadership : une puissante combinaison

La passion de notre personnel et le soutien des hauts dirigeants ont constitué une force dynamique de changement

Le ton donné par la direction, y compris la visibilité, la responsabilisation et les relations tissées avec nos GRE, a été essentiel pour créer des communautés de changement actives. Ces efforts ont donné naissance à un réseau croissant de mentors, de défenseurs et d'alliés dans l'ensemble de GHD.

Aujourd'hui, les employés de GHD peuvent contribuer à plus de neuf groupes d'employés qui offrent des programmes favorisant une plus grande inclusion au travail, avec nos clients et dans nos collectivités.

Nos communautés d'employés comprennent, sans s'y limiter, des domaines d'intérêt comme la diversité des capacités et incapacités, les identités ethniques et culturelles, le genre, l'éducation et l'expérience professionnelle, l'orientation sexuelle et l'excellence technique.



John Davis

Président fondateur, BEATS (autonomisation, action, travail d'équipe et succès pour les employés noirs)

« Il y a encore beaucoup de travail à faire dans le groupe BEATS. À mesure que le soutien et l'inclusion se développent, nous devons continuer à évoluer et à accélérer les changements nécessaires pour arriver au point où tout le monde se sentira le bienvenu. »



Sarah Helsdon

Directrice des ressources humaines, EMOA

« C'est vraiment inspirant de voir l'élan et l'influence de nos GRE dans la création d'un sens de l'inclusion approfondi. Les points de contact et la portée de ces groupes contribuent véritablement à façonner l'ADN de notre culture. »

Définir le succès

Savoir définir et mesurer notre succès est crucial



Jan Sipsma

Chef des ressources humaines et de la stratégie

« Nous continuerons à travailler sur la composante de la diversité. Cependant, nous devons aussi continuer à mettre l'accent sur l'inclusion et le sentiment d'appartenance. Ce sera le plus long parcours pour nous, mais nous sommes déterminés à cheminer ensemble. »

Chez GHD, nous alimentons notre réflexion sur l'ID et nous en prenons la mesure grâce à des évaluations externes, des sondages et consultations auprès des employés, des analyses de l'industrie, ainsi que des partenariats stratégiques avec des organisations de premier plan vouées à améliorer l'ID en milieu de travail et dans la communauté. Guidés par notre Conseil mondial d'inclusion et de diversité (présidé par notre chef de la direction et notre responsable mondiale de l'ID) et avec le soutien de notre Conseil d'administration, nous voulons mieux comprendre la diversité et l'importance de l'inclusion pour libérer le potentiel d'une main-d'œuvre diversifiée.

Beaucoup de travail nous attend : améliorer la visibilité interne des mesures d'ID, attirer et conserver des talents diversifiés, réduire l'écart en matière d'équité salariale, renforcer la participation dans nos GRE, accroître la portée et la reconnaissance de nos programmes d'ID, augmenter les cotes d'engagement des employés et tenir les dirigeants de GHD responsables des objectifs d'ID.

Un exemple éloquent du travail entrepris est notre examen rigoureux de l'équité salariale, un processus dans lequel nous évaluons les écarts en fonction du sexe et de l'origine ethnique, ce qui nous permet d'orienter notre processus de révision des salaires. Il s'agit d'un examen complexe, désormais effectué chaque année, qui prend en compte une série de facteurs (notamment les taux du marché et les salaires médians du sexe opposé) dans le but de rémunérer équitablement tous ceux qui effectuent un travail similaire.



Le chemin à parcourir

Notre parcours d'ID est continu et nous devons être en mesure de poser des actions éclairées pour nous améliorer constamment.

La représentation est essentielle, et nous redoublons d'efforts pour créer une main-d'œuvre beaucoup plus diversifiée. Nous devons élargir notre compréhension de la diversité pour la rendre plus intersectionnelle et y inclure une diversité qui n'est pas toujours apparente.

Le travail de notre Conseil mondial d'ID, l'encadrement de notre CA et la passion des employés de GHD pour une plus grande inclusion sociale guideront nos prochaines actions.

Nous sommes déterminés à créer une culture d'appartenance au sein de GHD par des actions ciblées et soutenues, en faisant preuve d'une volonté d'écouter et de valoriser l'expérience des autres, en apprenant sans relâche, en envisageant nos activités et nos processus de gestion des talents à travers le prisme de l'ID et, surtout, en favorisant la responsabilisation.

Nous reconnaissons aussi qu'il s'agit d'un processus continu qui nécessitera temps, engagement, cohérence, flexibilité et contribution de la part de chacun.



Sadaf Parvaiz
Responsable mondiale de l'ID

« Pour faire passer notre parcours d'ID au niveau supérieur, nous aborderons la tâche avec humilité, authenticité et un engagement ferme à faire mieux. Il n'y a pas de raccourci; nous devons effectuer ce cheminement. Nous risquons de trébucher ou de nous heurter à des obstacles. Il faudra donc que tous nos employés fassent preuve de curiosité, de courage et de conviction pour se faire confiance et prendre les bonnes décisions. »



**inclusion + diversité + inclusion +
inclusion + diversité + inclusion
inclusion + diversité + inclusio
inclusion + diversité + inclus
inclusion + diversité + incl
inclusion + diversité + in
inclusion + diversité +
inclusion + diversité
inclusion + diversit
inclusion + diver**