



Canadian Centre for Diversity and Inclusion  
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

# Histoires de réussite

Stantec

La formation, la croissance et les avantages des GRE de  
*Women@Stantec*

**Mai 2017**

## Stantec : La formation, la croissance et les avantages des GRE de *Women@Stantec*

Par Samantha White, étudiante, Centennial College. [LinkedIn](#)

Stantec participe activement à la vie des communautés qu'elle dessert. C'est pourquoi Stantec conçoit ses services avec la communauté à l'esprit. La communauté Stantec réunit près de 22 000 employé(e)s travaillant dans plus de 400 bureaux répartis sur six continents. Elle offre des services en ingénierie, architecture, design d'intérieur, architecture de paysage, arpentage, environnement, gestion et économie de projet, et ce, de l'étape du concept initial d'un projet jusqu'à sa mise en service, en passant par la planification, la conception, la construction et la réhabilitation. En raison de son engagement à long terme envers les communautés où elle est présente, Stantec peut s'intéresser personnellement aux projets et améliorer la qualité de vie des collectivités à l'échelle mondiale.

# Nous avons besoin de femmes en leadership

La conception avec la communauté à l'esprit est la pierre angulaire du succès de Stantec. Stantec sait que le succès s'amorce à l'intersection de la collectivité, de la créativité et des relations avec la clientèle. Avec la communauté et la créativité à l'esprit, Stantec reconnaît que les voix de tous les genres doivent être entendues afin d'encourager la réussite de l'entreprise et de ses employé(e)s. C'est pourquoi, notamment, Stantec a mis en œuvre ses groupes de ressources pour les employées (GRE), *Women@Stantec*.

## De la conception à la réalisation

Stantec veut s'assurer d'offrir un milieu de travail qui soutient l'inclusion et l'avancement des femmes pour les aider à atteindre leur plein potentiel. Le premier GRE a vu le jour à Edmonton, Alberta, en 2015. Il était axé sur l'éducation, le réseautage, les activités caritatives et la participation communautaire. Par la suite, en 2015, les Conseils pour la diversité et l'inclusion de Stantec ont été établis au Canada et aux États-Unis. Cela a mené à la création du sous-comité *Women Leadership Development* (WLD) pour le perfectionnement des femmes en leadership. La présidente du sous-comité WLD est Asifa Samji, vice-présidente des services environnementaux. Les initiatives du sous-comité WLD lui sont chères. « Nous offrons un perfectionnement grâce à des séances dont le but est d'encourager les femmes à viser pour les postes de direction et à rehausser l'efficacité en milieu de travail, » explique-t-elle.

Les activités du sous-comité sont axées sur quatre objectifs principaux :

1. Rehausser la sensibilisation et offrir une formation relative aux préjugés involontaires à l'échelle de l'entreprise à tous les niveaux;
2. Cerner les actions nécessaires pour mettre en œuvre des politiques et des pratiques inclusives (pour le recrutement, par exemple);
3. Mettre en place un programme de parrainage pour veiller à ce que les femmes soient soutenues dans leur avancement et leur perfectionnement à Stantec;
4. Encourager et soutenir la création de groupes de ressources pour les employées (GRE) à l'échelle de l'entreprise pour inspirer et donner les moyens aux femmes de devenir des dirigeantes grâce à l'éducation, au réseautage et aux possibilités d'investissement dans la communauté.

Depuis la création du sous-comité en 2016, Stantec continue de réussir en ce qui a trait à la camaraderie des collègues, au leadership des femmes et à la croissance générale de l'initiative des GRE.

## La croissance rapide d'une initiative locale

Le sentiment de communauté a toujours été la force motrice de Stantec. La croissance rapide des GRE peut être attribuée à la mobilisation des femmes, et des hommes, qui travaillent à Stantec.

« Il y a un réel désir de former une communauté de femmes pour partager des idées et apprendre par l'entremise d'histoires de réussite, tout en rehaussant la confiance en soi et en favorisant les possibilités de perfectionnement et de réseautage. » – Asifa Samji

Un des objectifs précis du plan pour la diversité et l'inclusion de l'entreprise vise à soutenir la création et le développement des GRE. Ces groupes d'employé(e)s rehaussent la sensibilisation, l'éducation et la mobilisation des employé(e)s en matière de diversité et d'inclusion au travail.

Les GRE *Women@Stantec* représentent une initiative importante qui s'inscrit dans cet objectif du plan. Grâce au sentiment de communauté et à la mobilisation des employé(e)s de Stantec, on peut comprendre pourquoi les GRE connaissent un tel succès.

## L'avenir de *Women@Stantec*

En moins de deux ans, les GRE *Women@Stantec* ont connu une croissance fulgurante. Grâce à ses 19 GRE en Amérique du Nord, dont treize aux États-Unis et six au Canada, Stantec est très fier du progrès réalisé quant au soutien offert aux femmes. Mais Stantec ne s'arrête pas là. Elle prévoit lancer ses GRE partout dans le monde où se trouvent ses bureaux.

Stantec est convaincu que la mise en œuvre de ses nouveaux Conseils sur la diversité et l'inclusion, ainsi que la croissance continue des GRE *Women@Stantec*, permettra de faire des changements importants, surtout en ce qui a trait au fossé qui affecte les femmes en leadership. Stantec espère inspirer les femmes tout en rehaussant leur assurance et leurs compétences pour qu'elles visent des postes de direction.

Les GRE sont une réussite pour les femmes à Stantec, et l'entreprise s'intéresse à leur croissance au-delà du genre pour soutenir et inclure d'autres GRE. Stantec souhaite également collaborer avec d'autres entreprises, y compris ses clients et ses partenaires communautaires, pour partager et tirer parti des expériences des uns et des autres.

Stantec espère que les lecteurs de cette histoire se souviendront qu'il est important de se sensibiliser en matière d'inclusion des femmes. Il existe de nombreux obstacles à surmonter pour ouvrir la voie à l'avancement des femmes et aux possibilités qui s'offrent à elles. Autrement dit, Stantec espère que les lecteurs seront *inspirés*.

Tous droits réservés © Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, 2017. Tous droits réservés. Vous pouvez utiliser l'hyperlien de ce document, vous pouvez également le télécharger à des fins personnelles ou citer un segment de ce texte à condition d'en mentionner la source et l'adresse URL. Si vous avez l'intention d'utiliser ce document pour l'enseignement ou la formation, ou d'y référer dans une autre publication, veuillez obtenir l'autorisation auprès de [mail@ccdi.ca](mailto:mail@ccdi.ca).

## L'initiative des Histoires de réussite

Il y a très peu d'articles soulignant les réussites relatives à la diversité et à l'inclusion au Canada, et ce, même si elles sont nombreuses au sein d'un large éventail d'organisations. Les études de cas exposées par les formateurs et les dirigeants proviennent surtout d'autres pays ou cultures, de contextes politiques et économiques différents.

L'objectif de cette initiative est de soutenir le leadership en matière de diversité et d'inclusion grâce à des histoires qui sont pertinentes dans le contexte actuel au Canada. En partageant ces histoires, nous soulignons les réussites des organisations canadiennes tout en contribuant à l'apprentissage pour tous ceux qui s'intéressent à la diversité et à l'inclusion.

Les employeurs qui ont mis en œuvre des initiatives visant à promouvoir et à prioriser la diversité et l'inclusion en milieu de travail se positionnent dans une économie de plus en plus compétitive qui s'adapte à la diversité des employé(e)s et du pays. Nous sommes reconnaissants à toutes les personnes qui ont participé aux entrevues.

Cette série d'études de cas sera publiée tous les mois jusqu'en 2016. En vous abonnant à notre bulletin mensuel (à [ccdi.ca](http://ccdi.ca)), vous recevrez automatiquement les études de cas les plus récentes, qui seront également affichées en ligne à [ccdi.ca/successstories](http://ccdi.ca/successstories). Pour de plus amples renseignements, communiquer avec [mail@ccdi.ca](mailto:mail@ccdi.ca).

## Le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Le CCDI a pour mission d'aider les organisations à être inclusive, libre de préjugés et de discrimination, en plus de sensibiliser, d'encourager la conversation et l'action dans le but de faire reconnaître l'atout qu'est la diversité.

Grâce à la recherche, aux rapports et aux outils que nous développons et à nos ateliers, événements et consultations en milieu de travail, nous aidons les employeurs canadiens à comprendre la diversité, à la planifier et à favoriser l'inclusion.

Le leadership du CCDI a adopté un modèle éprouvé qui suscite la confiance à titre de tiers impartial. Notre expertise met l'accent sur les thèmes de l'inclusion qui sont pertinents au Canada à l'heure actuelle et sur les différences régionales qui créent la diversité.

À titre d'organisation sans but lucratif qui s'organise comme une entreprise, nous avons créé une niche grâce à notre technologie de recherche et d'analyse novatrice qui permet la compréhension approfondie de la diversité démographique canadienne et des mentalités.

Le CCDI est reconnaissant du soutien de ses employeurs affiliés à l'échelle du Canada. Pour plus de renseignements, communiquez avec [Susan Rogers](mailto:Susan.Rogers@ccdi.ca), chef du service à la clientèle, à l'adresse [Susan.Rogers@ccdi.ca](mailto:Susan.Rogers@ccdi.ca), ou au 416-968-6520, poste 103.

Le CCDI est reconnaissant du soutien continu de ses partenaires fondateurs.

