

ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION CHEZ AECON

CONTENU

1

RÉSUMÉ

2

DOMAINES DE TRAVAIL

3

ÉLARGISSEMENT DES POLITIQUES
ET DES PROGRAMMES INCLUSIFS

4

STATISTIQUES SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

5

DÉPENSES LIÉES À DES
FOURNISSEURS DE LA DIVERSITÉ

6

LES GROUPES-RESSOURCES DIRIGÉS
PAR DES EMPLOYÉS

Résumé

Afin de soutenir notre ambition de devenir la première entreprise d'infrastructures au Canada, nous avons travaillé avec diligence pour accroître équitablement la diversité et l'inclusivité de nos lieux de travail. En tant qu'entreprise nord-américaine ayant des lieux de travail et des projets au Canada, aux États-Unis et à l'échelle internationale, Aecon a accès à l'un des bassins de talents les plus qualifiés au monde. Pour attirer et retenir les meilleurs talents, nous nous efforçons d'être l'employeur de premier choix dans notre industrie.

En 2021, Aecon a créé une communauté d'expertise sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) --- engageant les ressources nécessaires pour donner la priorité à l'EDI dans le cadre de notre structure opérationnelle. Notre stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion est motivée par trois résultats attendus et toutes les activités sont réalisées à l'appui d'au moins l'un de ceux-ci.

1. Diversité améliorée à tous les niveaux et dans tous les domaines de l'organisation
2. Possibilités accrues de développement et/ou de promotion pour les membres de la diversité
3. Un lieu de travail et un environnement plus inclusifs

Domaines de travail

En 2023, nous avons donné la priorité au soutien de notre communauté et au renforcement de notre culture pour évoluer vers une culture de sécurité et d'appartenance. Nos réalisations en matière de développement des talents, de recrutement et de culture comptent parmi celles dont nous sommes les plus fiers.

Description de la photo (ci-dessous): Deux ouvriers du bâtiment montrant une structure.

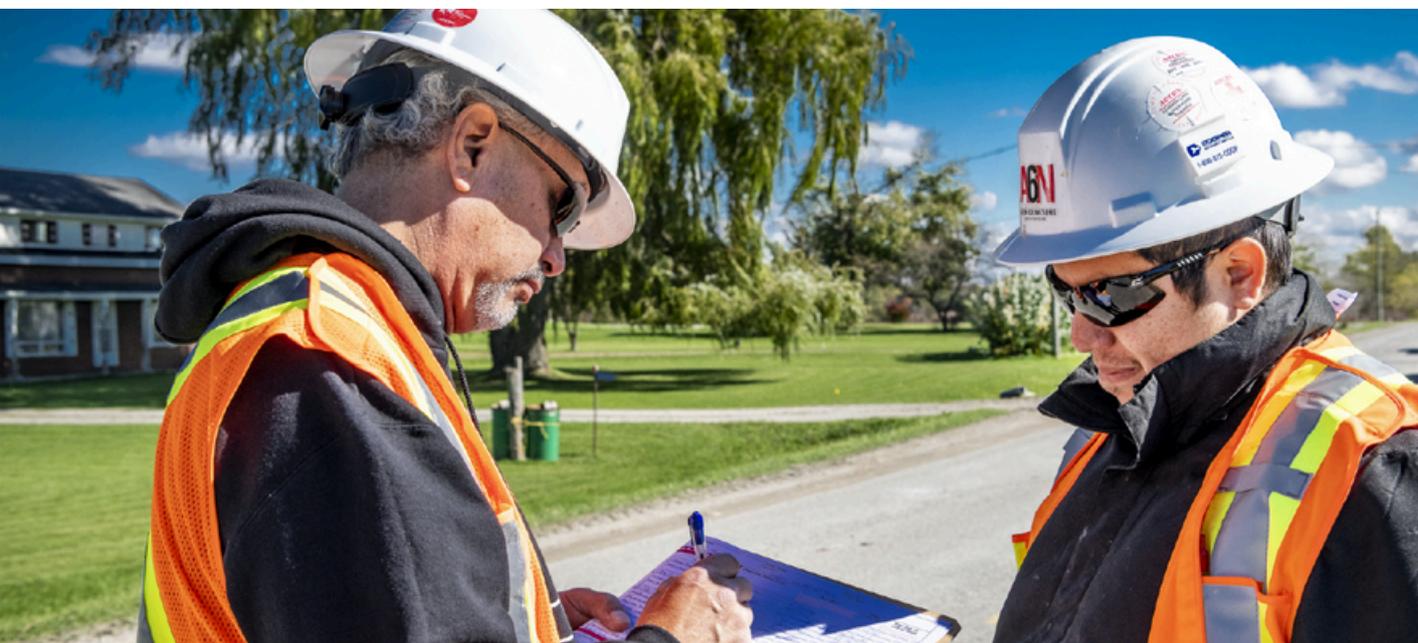


Données et mesures EDI

2023 marque le quatrième recensement annuel de la diversité d'Aecon, un sondage effectué auprès de nos effectifs qui mesure la diversité, ainsi que les expériences d'inclusion et d'appartenance de nos employés. Notre recensement annuel a permis à Aecon d'identifier et de réagir aux préjugés qui existent dans nos processus et politiques et de surveiller la manière dont ces résolutions fonctionnent pour les employés concernés.

Développement des talents de la diversité

Champions for Diversity in Leadership est un programme de parrainage de dirigeants destiné aux talents à haut potentiel qui sont sous-représentés dans notre organisation et notre secteur. Notre première cohorte du programme s'est terminée en 2023. Plus de 50 % de cette cohorte a reçu une nouvelle opportunité de développement (promotion ou transfert latéral) pendant le programme ou dans les trois mois suivant la réussite de la cohorte.



Description de la photo (ci-dessus): Deux hommes remplissant un formulaire papier dans un quartier résidentiel.

Recrutement de personnes issues de groupes sous-représentés

Les partenariats sont essentiels au recrutement de talents plus diversifiés chez Aecon. En 2023, nos partenariats avec EngiQueers, La Marche des dix sous du Canada et ACCES Employment, pour n'en nommer que quelques-uns, ont conduit au recrutement de personnes de la communauté LGBTQ2+, ayant une déficience et immigrantes.

Communauté et culture

Aider nos dirigeants à créer des équipes inclusives et collaboratives est au cœur du travail de l'EDI chez Aecon. En tirant parti de notre vaste réseau de membres de Groupes-ressources dirigés par les employés (GRE), nous avons préparé des outils de communication contenant les informations dont les gestionnaires ont besoin pour créer des lieux de travail inclusifs. Par exemple, notre campagne d'éducation de 2023, « Alors, quelqu'un dans votre équipe a un handicap ? » expliquait aux gestionnaires comment gérer la divulgation d'une déficience provenant de leurs subordonnés directs.

ÉLARGISSEMENT DES POLITIQUES ET DES PROGRAMMES

Adaptation du lieu de travail

À la fin de 2022, nous avons officiellement approuvé notre nouvelle Politique d'adaptation du lieu de travail. Une politique d'adaptation définit généralement le processus qu'un employeur doit suivre pour recevoir les demandes d'adaptation du personnel, les appuyer et y répondre. L'année 2023 est devenue notre année pour recevoir, soutenir et répondre aux demandes au fur et à mesure qu'elles étaient soumises et nous avons été impressionnés par la façon dont les ressources humaines et la direction ont traité ces demandes depuis l'adoption de cette politique.

Programme Femmes en construction d'Aecon

Notre groupe Services d'utilités publiques continue d'accueillir des femmes dans les métiers de la construction grâce au programme Femmes en construction d'Aecon.

En 2023, nous avons accueilli 44 femmes dans les métiers, les plaçant dans nos chantiers des secteurs des télécommunications et du pétrole et gaz, dans la région du Grand Toronto, à Ottawa et à Barrie.

Politique sur les congés de deuil

En 2023, les membres du Conseil de l'EDI ont mentionné qu'il pourrait y avoir une occasion de mettre à jour la politique en matière de deuil afin de reconnaître les structures familiales non traditionnelles et de garantir que tous les employés obtiennent un congé dont ils ont besoin pour faire le deuil de leurs proches.

La proposition a abouti à une politique élargie qui ne limite pas les congés à un membre d'une famille nucléaire traditionnelle, mais inclut la famille choisie – une préoccupation particulièrement importante pour notre GRE Fierté chez Aecon qui lutte pour redéfinir la famille après l'éloignement de sa famille biologique.



Description des photos (à gauche): Deux femmes en équipement de protection individuelle souriantes.

STATISTIQUES SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

En tant qu'entreprise canadienne, nous continuons de mesurer groupes minoritaires d'employés mis en évidence dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi du Canada (énumérés ci-dessus) par rapport à la représentation de ces groupes dans la population générale du Canada.

Tableau 1: Résultats du recensement de la population du Canada (2021), comparativement à celui d'Aecon sur la diversité (2023)

	Canada en 2021	Aecon en 2023
Femmes et minorités de genre	< 50,9 %	37,4 %
Les peuples autochtones au Canada	5,0 %	2,1 %
LGBTQ2+	N/A	3,2 %
Minorités visibles (Personnes de couleurs)	26,5 %	34,5 %
Personnes ayant une déficience	22,3 %	2,4 %

Compte tenu des tendances de l'industrie canadienne de la construction, nous savons qu'il y a du travail à faire pour créer des environnements de travail plus accueillants pour les femmes, les minorités de genre (y compris les personnes trans* et non binaires), les peuples autochtones et les personnes ayant une déficience. Nous avons de nombreux programmes qui témoignent de notre engagement envers une plus grande diversité, inclusion et respect sur nos lieux de travail, qui sont abordés dans la section Élargissement des programmes et des politiques.

De plus, même si la proportion d'employés s'identifiant comme personnes de couleur chez Aecon dépasse les chiffres du recensement national, ces chiffres ne se traduisent pas par des postes de haute direction. Nous travaillons avec diligence pour soutenir les personnes de couleur dans leur quête pour devenir des leaders chez Aecon grâce à des programmes comme le programme Champions for Diversity in Leadership Program mentionné précédemment.

DÉPENSES LIÉES À DES FOURNISSEURS DE LA DIVERSITÉ

Chez Aecon, nous comprenons que les programmes de diversité des fournisseurs sont un élément important d'une stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion, et que la diversification d'une chaîne d'approvisionnement devient de plus en plus importante sur le marché mondial d'aujourd'hui. Nous continuons d'encourager les divers fournisseurs à faire connaissance avec nos équipes d'approvisionnement stratégique et à travailler en étroite collaboration avec les diverses associations de fournisseurs pour être vérifiés.

Tableau 2: Diversité des fournisseurs de la chaîne d'approvisionnement d'Aecon

	Dépenses totales 2023
Entreprises appartenant à des femmes	21 670 000 \$
Entreprise appartenant à des autochtones	275 527 000 \$
Entreprise appartenant à des minorités	56 697 000 \$
Autres catégories de fournitures diverses, soit les ECD	42 100 000 \$

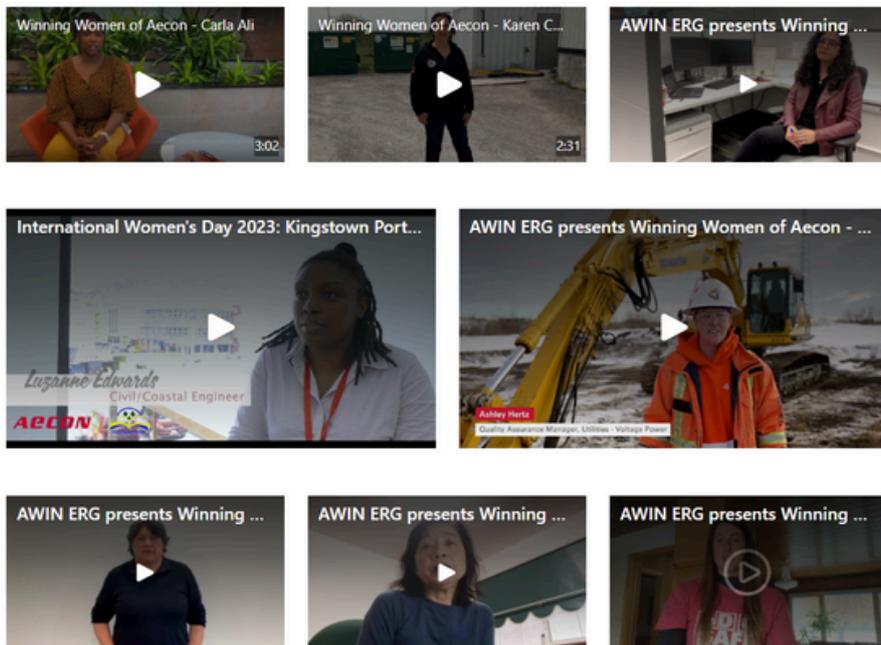
Chaque dépense de fournisseurs diversifiés n'est pas vérifiée. Les fournisseurs doivent travailler avec l'une des organisations suivantes pour être vérifiés : Women Business Canada (WBE), the Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council (CAMSC) ou le Canadian Council for Aboriginal Business (CCAB).

Les catégories d'approvisionnement diversifiées sur lesquelles nous avons décidé de rendre compte comprennent les achats provenant d'une entreprise appartenant à des femmes (détenus à au moins 51 % par une femme), les achats d'entreprises autochtones (détenus à au moins 51 % par une personne autochtone) et les achats d'entreprises appartenant à des minorités (au moins 51 % appartenant à une minorité visible). En tant qu'entreprise mondiale en pleine croissance, nous avons inclus une quatrième catégorie qui comprend les classifications des fournisseurs américains, y compris les dépenses avec : les entreprises commerciales défavorisées des concessions aéroportuaires, les entreprises commerciales défavorisées (ECD), les entreprises appartenant à des vétérans et les participants au programme de développement commercial de la section 8 (a).

GRE RÉSEAU DES FEMMES

En 2023, notre objectif principal était de mettre en valeur les femmes qui accomplissent des choses incroyables chez Aecon. À cette fin, nous avons lancé Winning Women of Aecon, une série de vidéos qui suit les femmes au travail et couvre un segment de la vie quotidienne.

Notre objectif secondaire était de garantir que les femmes puissent avoir accès à des équipements de protection individuelle (EPI) bien ajustés, une rareté dans l'industrie. Nous avons collaboré avec les équipes d'environnement, de santé et sécurité et d'approvisionnement pour trouver des fournisseurs proposant des EPI adaptés aux femmes. De plus, nous testons actuellement des lunettes de sécurité, des gants de protection, des harnais de sécurité, des vêtements haute visibilité et des protections auditives sur l'un de nos chantiers.



Description des photos (ci-dessus): Huit miniatures de vidéos présentant des femmes sur leur lieu de travail.

DÉFICIENCES @AECON

Cette année, nous continuons de sensibiliser les gens aux différents types de déficiences qui existent et nous nous efforçons de faire d'Aecon un endroit sûr où les employés se sentent à l'aise de divulguer leur déficience.

Notre première initiative de l'année était une campagne éducative sur la façon de gérer la divulgation du déficience (voir ci-dessous). Aider notre personnel à comprendre ce qui est approprié ou non de dire ou de faire dans ces cas.

Notre deuxième initiative de l'année a été de participer à une marche pour l'accessibilité, au cours de laquelle nous avons mené un audit interne sur l'accessibilité de trois bureaux d'Aecon. L'audit a servi de base à un guide d'accessibilité qui est actuellement en cours d'élaboration pour nos équipes des ressources humaines et de gestion des installations.



Donc.. un membre de votre équipe vous a confié qu'il a un handicap.

FAIRE FACE À LA DIVULGATION D'UN HANDICAP

ÉTAPE 1 Reconnaître le risque

Remerciez l'employé de vous avoir confié cette information personnelle et indiquez-lui que nous avons mis en place un processus pour l'aider.



-9-

Description de la photo (à gauche): Fait partie d'une campagne d'affichage pour naviguer dans la divulgation d'une déficience.

AUTOCHTONES @ AECON

Notre priorité constante est de soutenir les échanges interculturels entre les groupes autochtones et les groupes non autochtones. Cette année, nous avons organisé trois événements pour partager des modes de vie et de sensibilisation.

En mai 2023, nous avons accueilli Sheila North pour une discussion sur la crise actuelle des femmes, des filles et des personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées. Compte tenu de l'impact de cette crise sur les communautés de l'Île de la Tortue, nous avons jugé important de sensibiliser la population à ce problème et de partager ce que les employés d'Aecon pourraient faire pour aider.

En juin 2023, nous avons accueilli le professeur Rick Monture de l'Université McMaster pour une formation sur l'histoire du peuple Haudenosaunee.

Et en septembre 2023, nous avons accueilli Bob Watts (ancien directeur exécutif par intérim du Comité vérité et réconciliation) pour une formation sur les origines de la Journée nationale pour la vérité et la réconciliation.

L'année dernière, notre équipe des relations avec les Autochtones a accompli un travail incroyable en mettant en œuvre le Plan d'action pour la réconciliation d'Aecon et en atteignant le niveau Argent dans le cadre du programme de relations progressistes avec les Autochtones du Conseil canadien pour le commerce autochtone reconnaissant le travail que nous effectuons à l'échelle de l'entreprise pour soutenir les entreprises autochtones.



Descriptions des photos (ci-dessus) : Un certificat de relations progressistes avec les Autochtones de niveau Argent (à gauche). Une œuvre d'art tirée de la couverture du Plan d'action pour la réconciliation d'Aecon (à droite).

GENS DE COULEUR @ AECON

En février 2023, nous avons organisé un événement pour le Mois de l'histoire des Noirs au cours duquel nous avons mis en lumière Marilyn Francis. Marilyn est une chaudronnière noire travaillant dans notre groupe Énergie nucléaire.

Tout au long de l'année, l'GRE Gens de Couleur a eu des discussions sur la meilleure façon de mettre en valeur le talent existant chez Aecon et prévoit lancer un nouveau programme en 2024.

Description de la photo (ci-dessous) : Deux femmes assises en train de discuter avec un écran en arrière-plan.





Nous étions AeconFIER de participer à la conférence EngiQueers Canada. Attirer les talents LGBTQ+ dans le secteur de la construction et des infrastructures est un élément important de notre stratégie d'acquisition de talents à long terme.

Nous avons lancé le Mois de la fierté avec une conversation avec Jade Pichette de Fierté au travail Canada sur la priorité à la sécurité. La discussion a porté sur la priorité accordée à la sécurité psychologique des employés LGBTQ+. Également pendant le mois de la fierté, nous avons envoyé une série de profils à nos collègues offrant un aperçu de ce que signifie se sentir inclus ou non au travail.

Merci à nos partenaires EngiQueers Canada et Fierté au travail Canada.



REGARDER VERS L'AVENIR

En 2024, nous élargissons notre approche en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, passant du renforcement d'une influence interne, de 2020 à 2023, à un rôle plus important dans les communautés où nous travaillons, de 2024 à 2027.

Ce changement d'orientation vers notre impact social soutiendra la croissance d'Aecon pour devenir une entreprise mondiale dont les clients, les partenaires et les communautés ont des besoins et des attentes diversifiés.

Nous sommes impatients de continuer à rendre compte publiquement de nos progrès et de contribuer à une communauté d'intervenants qui contribuent à construire un monde plus équitable et inclusif.



PATIENCE ADAMU
Directrice
Équité, diversité et inclusion



GORDANA TERKALAS
Vice-présidente principale
et chef des ressources humaines

CONTACTEZ-NOUS

20 Carlson Court bureau 105
Toronto (Ontario), M9W 7K6

Téléphone : 416 297 2600
Courriel : aecon@aecon.com

