

En partenariat avec

**DIVERSIO**

# Rapport sectoriel de StepUp

Diversité et inclusion dans le  
secteur énergétique  
canadien

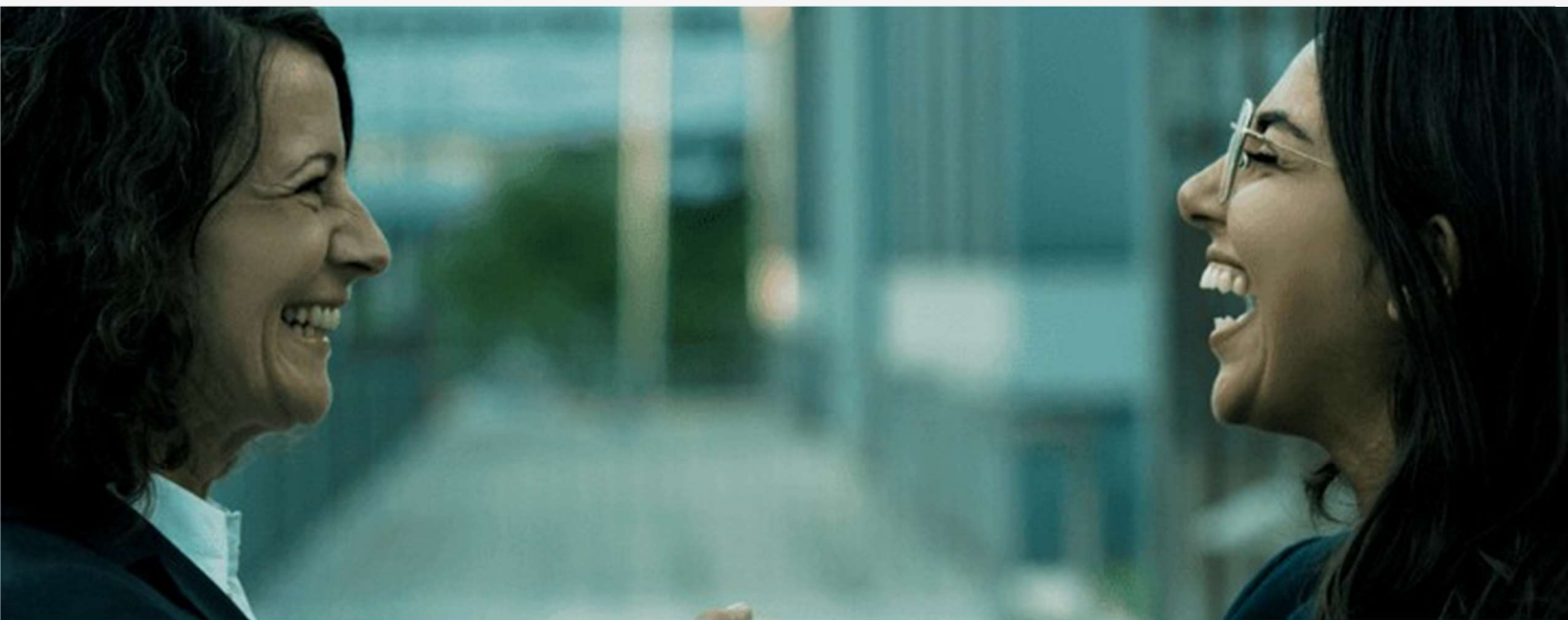


**StepUp**

2022

# Table des matières

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>Résumé</b>	<b>5</b>
<b>Méthodologie</b>	<b>6</b>
<b>Aperçu de la diversité et de l'inclusion</b>	<b>9</b>
<b>Diversité des genres</b>	<b>12</b>
<b>Diversité raciale et ethnique</b>	<b>21</b>
<b>Diversité de l'orientation sexuelle</b>	<b>32</b>
<b>Diversité des handicaps et de la neurodiversité</b>	<b>39</b>
<b>Mesures et perspectives</b>	<b>47</b>
<b>Remerciements</b>	<b>54</b>



# À propos de l'étude

L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sont des aspects essentiels du « S » de « environnemental, social, et de la gouvernance d'entreprise (ESG). Alors que les avantages de l'EDI sont de mieux en mieux connus partout, les cadres supérieurs et les conseils d'administration incitent de plus en plus leurs organisations à investir davantage dans la stratégie EDI. Cependant, un piège commun à diverses organisations est de se concentrer sur la diversité sans l'équité et l'inclusion.

La diversité en soi n'améliorera pas l'entreprise ni n'améliorera la satisfaction des employés. L'équité et l'inclusion sont nécessaires pour catalyser un retour sur investissement (ROI) positif et améliorer l'expérience des employés par l'innovation, l'attraction des talents, la réduction du roulement des employés et l'évitement des scandales. Ensemble, l'EDI crée des conditions optimales pour les entreprises performantes.

StepUp est un organisme à but non lucratif qui cherche à améliorer la représentation et l'inclusion des femmes+ au niveau supérieur dans le secteur de la gestion de l'énergie au Canada. StepUp et les bailleurs de fonds de l'étude espèrent que ce rapport servira à démontrer l'importance d'un engagement envers l'EDI.

StepUp a collaboré avec Alectra, la Société indépendante d'exploitation du réseau d'électricité (SIERE), Hydro One, Ressources naturelles Canada et Peak Power pour financer cette étude. StepUp et les bailleurs de fonds de l'étude considèrent cette étude comme un catalyseur pour construire un avenir durable pour le secteur canadien de l'énergie.

Ce rapport vise à servir d'outil d'information sur la diversité et l'état d'inclusion du secteur de l'énergie, ainsi qu'une série de recommandations prêtes à être mises en œuvre adaptées spécifiquement aux résultats de cette collecte de données.

En utilisant les points de douleur uniques, des données EDI et les recommandations personnalisées, StepUp et les entreprises du secteur de l'énergie peuvent mettre en œuvre de nouvelles initiatives pour favoriser un avenir plus équitable.

*\*Le terme "femmes+" désigne les femmes, les personnes non binaires et les personnes qui s'identifient à la communauté trans*



# À propos de StepUp

## Un bref aperçu de StepUp

StepUp est un organisme bénévole à but non lucratif qui défend l'égalité des sexes, la diversité et l'inclusion afin de faire progresser et de réaliser la transition du Canada vers une économie carboneutre.

Fondée en 2019, leur mission est de faire progresser l'avancement des femmes+ dans le secteur de la gestion de l'énergie à des postes de direction et de conseil d'administration en sensibilisant et en fournissant des outils transformateurs aux individus, aux organisations et aux partenaires.

Leurs événements et leurs études sont une source de meilleures pratiques et de partage des connaissances sur les questions de diversité et d'inclusion. Ils encouragent activement le développement des connaissances, la discussion, l'apprentissage et la connexion.

*\*Le terme "femmes+" désigne les femmes, les personnes non binaires et les personnes qui s'identifient à la communauté transgenre.*

# Résumé

StepUp se consacre à la conservation et au développement d'une réalité plus diverse et inclusive pour le secteur de l'énergie à travers le Canada. En utilisant les résultats de l'enquête menée auprès de 1 199 répondants, StepUp peut quantifier et qualifier de manière transparente les progrès et l'engagement du secteur envers l'EDI.

La compréhension des expériences uniques à travers les lentilles démographiques aidera le secteur à investir ses ressources pour améliorer au mieux les groupes méritant l'équité et l'IDE au Canada. Découvrez ci-dessous les principales opportunités du secteur et les recommandations uniques du rapport.

## Domaines d'opportunité

L'évolution de la carrière est toujours le principal point faible de l'indicateur clé de performance en matière d'inclusion dans le secteur, en raison des barrières systémiques pour les groupes non dominants. 1

Les femmes+ sont sous-représentées au niveau de postes de la direction, influencées par des barrières systémiques à la sécurité sur le lieu de travail et au développement de carrière. 2

Les minorités raciales et ethniques se heurtent à des barrières importantes en matière de progression de carrière au niveau des gestionnaires. Les personnes noires connaissent beaucoup moins d'inclusion. 3

Les groupes LGBTQ2+ se sentent moins en sécurité sur le lieu de travail que leurs homologues cis-hétéronormatifs. La représentation diminue entre le niveau de directeur et celui de vice-président. 4

La pandémie a eu des répercussions importantes sur les problèmes de santé mentale sur le lieu de travail a touché de manière disproportionnée les personnes dont l'identité se recoupe. 5

## Recommandations

StepUp organisera des événements de réseautage dans le secteur de l'énergie pour les travailleurs diversifiés afin d'augmenter l'accès à des parrains et des mentors. 1

StepUp encouragera les stratégies de succession alignées sur l'EDI et promouvra les recruteurs qualifiés pour l'EDI afin que les entreprises du secteur de l'énergie puissent donner la priorité à un bassin de talents diversifié. 2

StepUp organisera des discussions sur la stratégie EDI inter-organisationnelle avec les membres du conseil d'administration et les cadres pour aider à créer des solutions EDI et à éliminer les obstacles. 3

StepUp approuvera et promouvra une équipe externe des RH pour les enquêtes indépendantes sur les rapports de harcèlement des employés, avec des processus clairs et des délais rapides. 4

Encourager des politiques plus équitables pour soutenir les employés du secteur de l'énergie en fonction de leurs besoins, en mettant l'accent sur la flexibilité entre les événements en personne et en ligne. 5

*\*Le terme "femmes+" désigne les femmes, les personnes non binaires et les personnes qui s'identifient à la communauté transgenre.*

# Méthodologie

Diversio évalue 6 indicateurs clés de rendement (ICR) d'inclusion à l'aide d'une échelle de Likert. Les réponses des employés sont agrégées et pondérées pour produire 6 scores d'ICR qui constituent le Score™ global d'inclusion. Pour générer les scores d'ICP, l'algorithme de Diversio classe les répondants dans le groupe « dominant » ou « non-dominant » en fonction de leur profil démographique auto-identifié. Le groupe dominant fait référence au profil d'une personne dont les caractéristiques démographiques (c.-à-d. le sexe, la race et l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, et les handicaps) apparaissent le plus souvent au niveau supérieur d'une organisation.

**Le cadre d'inclusion de Diversio, composé de 6 paramètres,** est le suivant:

- Culture d'inclusion
- Gestion équitable
- Développement de carrière
- Sécurité au travail
- Flexibilité au travail
- Recrutement et embauche

Les membres de l'industrie ont été invités à répondre au sondage de 4 minutes de Diversio. L'enquête a permis de recueillir des données démographiques sur les employés, leurs rôles et leurs activités. Les données démographiques comprenaient : le sexe, la race et l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la santé mentale et les handicaps.

L'enquête était ouverte d'avril 2022 à mai 2022, et envoyée aux organisations, associations et entreprises du secteur de l'énergie à travers le Canada, y compris les sociétés de conseil en énergie et les fournisseurs de technologie. L'enquête était promue en ligne via StepUp et par l'entremise des partenaires financiers et des réseaux sociaux afin d'obtenir des informations de la part du plus grand nombre d'individus dans le secteur de l'énergie. Certaines organisations ont envoyé cette enquête à partir du niveau de direction tandis que les contributeurs individuels l'ont transmis à leurs collègues et équipes dans d'autres organisations. Cette approche à 360° a permis de garantir un large éventail de perspectives et un système équitable de collecte de données.

Pour compléter les données de l'enquête, Diversio a récupéré les données démographiques de 365 personnes dans 23 entreprises canadiennes du secteur de l'énergie. Les données sur la diversité sont recueillies sur les sites Web des entreprises, sur LinkedIn ou dans les documents déposés auprès de la SEC. Les données sont ensuite étiquetées par une combinaison d'expertise humaine et d'algorithmes, assignant le sexe et la race/ethnicité à chaque individu. Cette méthodologie a permis d'obtenir une marge d'erreur moyenne de 1%, offrant ainsi une plus grande certitude quant aux tendances démographiques agrégées en matière de diversité.



# Les limites de l'étude

## Comprendre la marge d'erreur de l'échantillon et les intervalles de confiance:

Il convient de noter qu'il existe une population estimée à 276 000 personnes employées par le secteur canadien de l'énergie.<sup>1</sup> Les points de vue sur l'inclusion sont basés sur l'ensemble des 1 199 personnes qui ont répondu à l'enquête. Ce taux de réponse représente une marge d'erreur de 4% avec un intervalle de confiance de 99%.

La marge d'erreur est une fourchette de valeurs au-dessus et au-dessous des résultats réels d'un sondage. Par exemple, une réponse « favorable » à 50% avec une marge d'erreur de 4% signifie qu'entre 46% et 54% de tous les employés pensent que la réponse est favorable. En termes simples, cette marge d'erreur signale deux choses:

- Les données donnent probablement une vision précise du sentiment d'inclusion et d'équité dans l'ensemble du secteur, dans la mesure où elles montrent des modèles et des tendances générales dans les données et des modèles de différences dans les expériences des employés. Il convient de noter que les données sur l'inclusion et l'équité peuvent être exploitées pour obtenir des points de vue généraux.
- Les données de l'enquête peuvent donner une représentation légèrement biaisée de la diversité et des données démographiques dans le secteur. C'est pourquoi l'équipe a utilisé des données extraites pour compléter les données démographiques sur la diversité.

Toutes les formes de cueillette de données ont des limites. Lorsque l'on considère les implications des données de l'enquête, certaines variables peuvent avoir poussé certaines personnes à répondre plus facilement que d'autres. Si une personne s'identifie étroitement à la mission de l'EDI, elle peut être plus encline à remplir le sondage qu'une personne ayant une expérience neutre. Les données extraites ont la limite d'être des données agrégées de haut niveau, sans la précision granulaire de l'auto-identification. Parce que les données extraites montrent la macro-lentille, il est difficile de créer des coupes de microlentille rapprochées. Pour les besoins du rapport, les données à venir utiliseront principalement les données du sondage pour obtenir des coupes plus granulaires et des conclusions clés.



# Indicateurs d'inclusion

Les indicateurs d'inclusion ont été générés à l'aide d'une échelle pondérée de 10 points afin de comprendre comment les employés d'origines différentes vivent le lieu de travail. Pour produire les scores d'ICR (Indicateur clé de rendement), Diversio pondère et combine les scores moyens des groupes dominants et non dominants. Le groupe de référence (c.-à-d. le groupe dominant) a été identifié comme étant des hommes blancs, hétérosexuels et sans handicap, autrement dit le profil de personne le plus fréquemment observé au niveau des cadres. Le score de l'industrie se réfère à l'indice de référence de tous les secteurs, une référence de l'industrie développée par l'ensemble de données validées de Diversio, qui comprend plus de 500 organisations.

Diversio utilise **6 indicateurs d'inclusion vérifiés par des universitaires** mesurer les différences empiriques dans les expériences subjectives par l'entremise de l'enquête, ce qui met en lumière les principales possibilités d'inclusion.

## Culture inclusive

L'ouverture des environnements d'équipe à des opinions et des perspectives diverses, sans se sentir jugé.

## Développement de carrière

Une culture du mentorat et du parrainage ouverte à tous les employés, et pas seulement au groupe dominant.

## Sécurité du lieu de travail

Un lieu de travail exempt de tout harcèlement mental, physique et sexuel.

## Gestion équitable

Équitable, objectif et libre de tout préjugé inconscient. Tous les employés ont les mêmes chances de progresser au sein de leur organisation.

## Flexibilité du lieu de travail

Un lieu de travail qui n'exclut pas par inadvertance des employés diversifiés par des protocoles rigides.

## Recrutement et embauche\*

Un lieu de travail dont le bassin reflète la diversité des communautés dans lesquelles ils opèrent.

\* Remarque : le recrutement et l'embauche sont calculés en comparant la diversité du bassin de talents à la diversité des communautés environnantes, ce qui ne tient pas compte de l'expérience qualitative du recrutement et de l'embauche ; par exemple, si la liste d'embauche d'une organisation compte plus de 50% de femmes dans une région où 5% de la population locale est composée de femmes, elle obtiendra 10 sur 10 pour cet IRC.



# Aperçu des répondants à l'enquête

# 1,199 Répondants

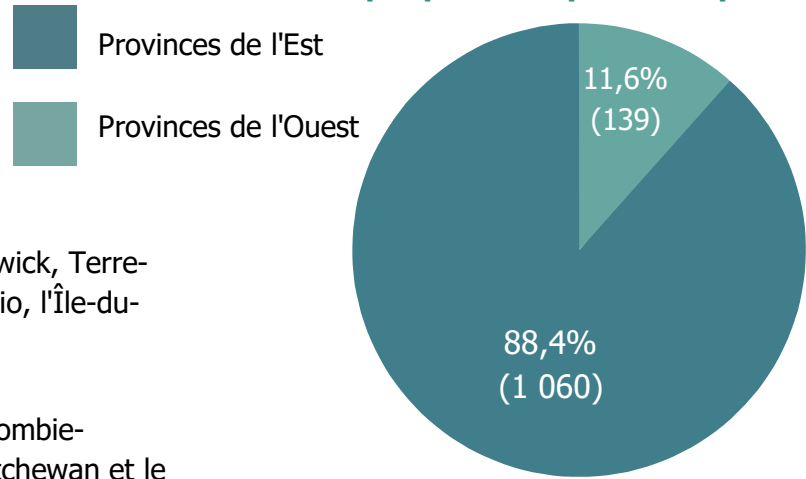
Participation de plus de 145 entreprises du secteur énergétique canadien

## Répondants par région

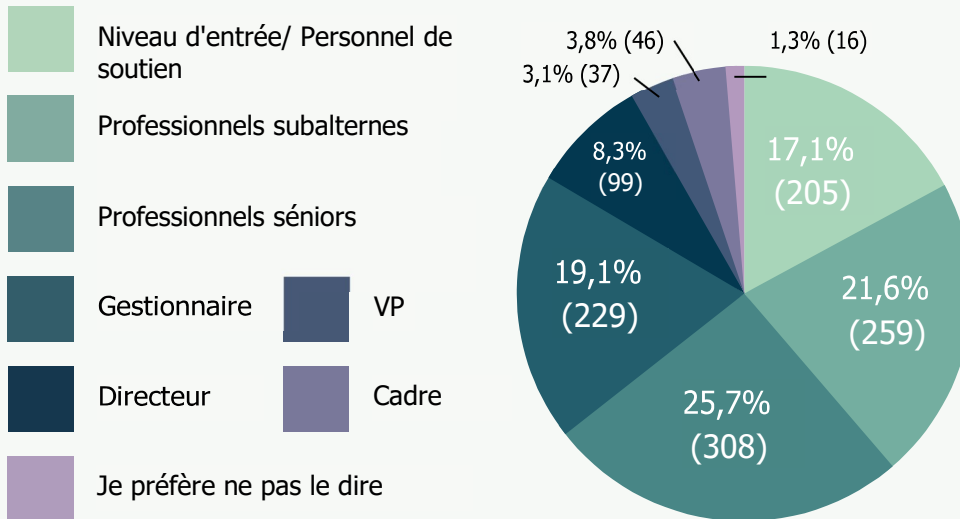
La région de l'Est comprend le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, l'Île-du-Prince-Édouard et le Québec.

La région de l'Ouest comprend l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, le Nunavut, la Saskatchewan et le Yukon.

Graphique 1 : Répondants par région (%)

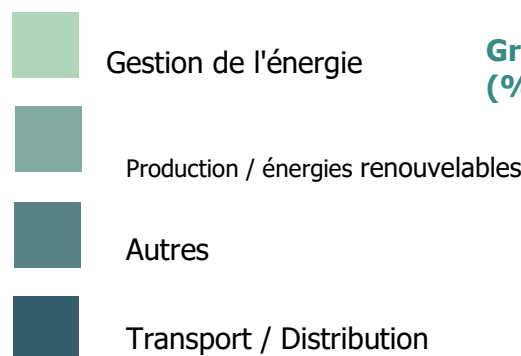


Graphique 2 : Répondants par rôle



## Répondants par Rôle

## Répondants par sous-secteur



Graphique 3 : Répondants par sous-secteur (%)

# Démographie de la participation à l'enquête

Le secteur a obtenu un score de **61,8** en matière d'inclusion.

▼ C'est 4,3 points de moins que la moyenne comparée à l'ensemble des données de Diversio dans tous les secteurs d'activité au Canada.

Les paramètres d'inclusion les mieux notés sont les suivants

- ◆ **Flexibilité du lieu de travail** : Mesure si les répondants sont capables de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles sans stress excessif
- ◆ **Culture inclusive**: Mesure si les répondants ont le sentiment de faire partie d'une équipe et de pouvoir contribuer de manière significative aux côtés de leurs pairs.

Les paramètres d'inclusion les moins bien notés sont les suivants:

- ◆ **Développement de carrière** : Mesure si les répondants ont des mentors et des parrains au sein de l'organisation qui créent des opportunités et investissent dans leur réussite.
- ◆ **Gestion équitable** : Mesure si les répondants estiment que les gestionnaires sont justes, qu'ils permettent aux répondants de progresser et qu'ils les récompensent pour leur bon travail

Les groupes en quête d'équité **font l'expérience de l'inclusion de manière systémique, en particulier les personnes en situation de handicap ou souffrant de maladies mentales.**

Parmi les provinces, le Québec a le score d'inclusion le plus élevé et l'Alberta le plus faible.

## Répartition de la représentation démographique

01

### Genre

- ◆ Femmes+ : 522 réponses (43,5%)
- ◆ Hommes : 605 réponses (50,5%)
- ◆ Non binaires et fluides : 13 réponses (1,1%)
- ◆ S'identifie comme Trans (0,6%)

02

### Race et ethnicité

- ◆ Groupes de minorités raciales et ethniques : 461 réponses (38,4%)
- ◆ Blancs : 761 réponses (63,5%)

03

### Orientation sexuelle

- ◆ LGBTQ2+ : 195 réponses (16,3%)
- ◆ Hétérosexuels 72,8%

04

### Handicap/santé mentale identifié

- ◆ Santé mentale : 32,6%
- ◆ Physique 14,9%.
- ◆ Cognitif/Apprentissage 12,7%
- ◆ Multiple 14,1%

# Aperçu des résultats de l'enquête

L'enquête StepUp a recueilli des données démographiques et le sentiment d'inclusion de 1 199 répondants. Les résultats de l'enquête de ce rapport ont été comparés à l'ensemble des données de Diversio sur les industries au Canada afin de conceptualiser les résultats du secteur de l'énergie par rapport aux autres industries au Canada. Cette analyse comparative a permis de comparer les résultats à une moyenne pertinente. De plus, un deuxième ensemble de données sur la diversité, composé de 365 personnes réparties dans 23 entreprises du secteur de l'énergie, a été récupéré sur le Web et utilisé pour valider les résultats (voir page 7 pour la méthodologie). Les données ont été analysées en fonction de l'emplacement, du sous-secteur et de la répartition démographique (voir les pages 9 et 10).

## Diversité des genres

Dans tous les lieux et sous-secteurs, les femmes+\* occupent systématiquement des postes de premier échelon, mais sont nettement sous-représentées dans les postes de direction. Les données suggèrent que les femmes+\* sont affectées par des barrières systémiques, notamment en termes de développement de carrière.

## Diversité raciale et ethnique

L'expérience des minorités raciales et ethniques dans le secteur de l'énergie diffère grandement de celle du groupe dominant. Les résultats indiquent que les minorités, en particulier les personnes noires, sont les plus touchées par l'absence de gestion équitable et de développement de carrière.

## Diversité en matière d'orientation sexuelle

La communauté LGBTQ2+ connaît un déclin significatif de sa représentation du niveau directeur au niveau VP. Les personnes asexuelles constituent la majorité de cette communauté. La sécurité sur le lieu de travail est le point le plus sensible de ce groupe.

## Handicap et neurodiversité

La diversité des handicaps est fortement influencée par le fait que les personnes indiquent qu'elles ont des problèmes de santé mentale, probablement en raison de la pandémie.\*\* Ce groupe cite également la flexibilité du lieu de travail comme l'un de ses principaux problèmes d'inclusion.

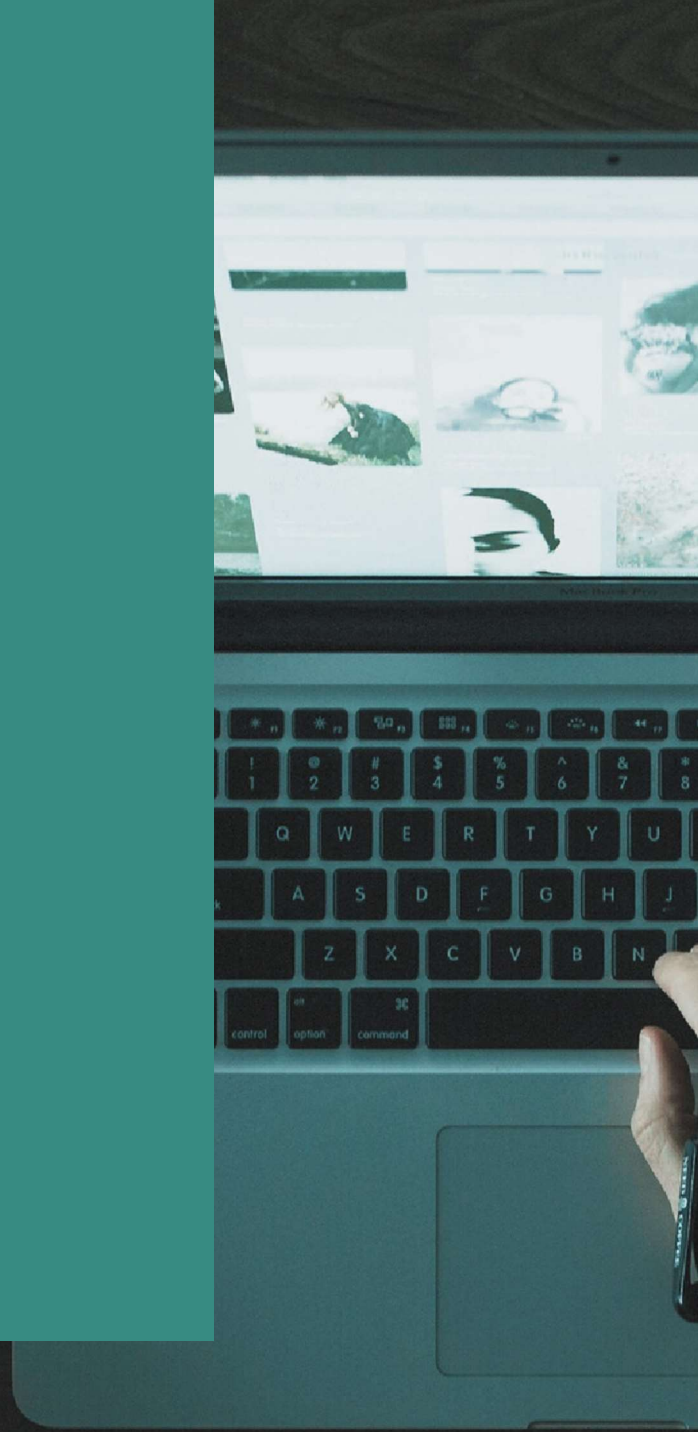
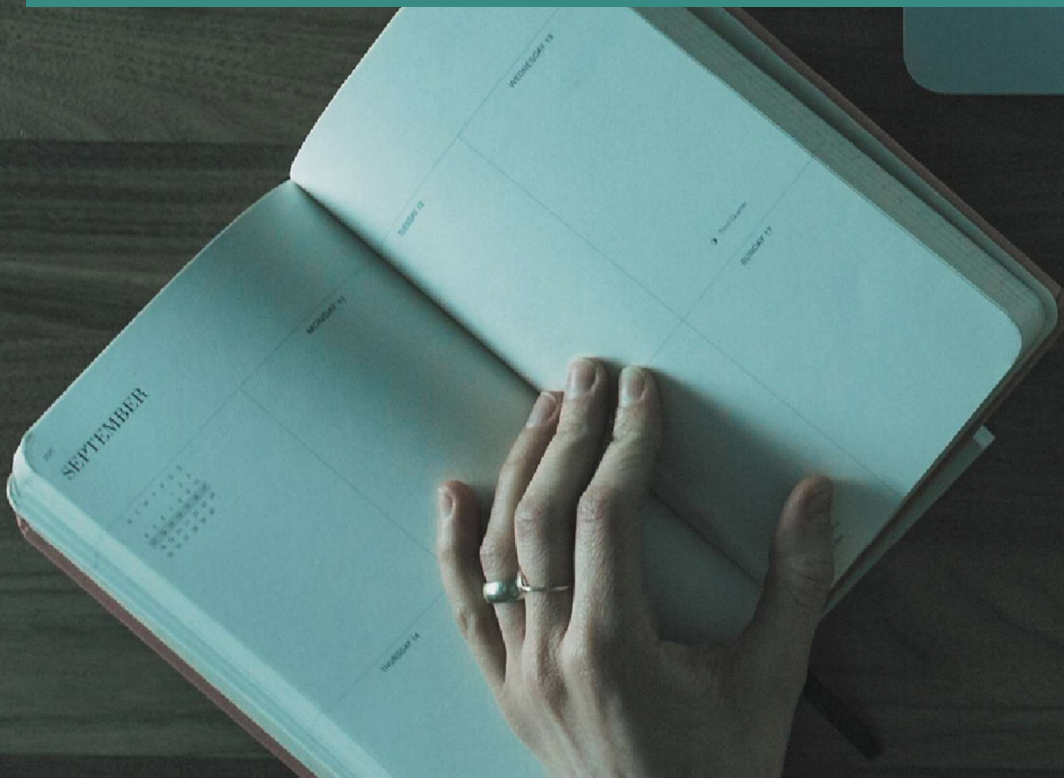
**Tableau 4 : scores d'inclusion des ICR pour le secteur de l'énergie par rapport à la moyenne canadienne**

Groupe	Culture inclusive	Gestion équitable	Développement de carrière	Flexibilité du lieu de travail	Sécurité sur le lieu de travail	Recrutement et embauche
Indice de référence de l'industrie canadienne	6.7	6.6	5.7	7.1	7.0	9.7
Secteur de l'énergie	6.7	6.0	5.4	6.8	6.0	9.6

Pour les répondants à l'enquête, le « groupe dominant » est constitué d'hommes blancs, hétérosexuels et sans handicap. Le secteur de l'énergie fait référence à la moyenne des réponses à l'enquête de ce rapport. L'indice de référence de l'industrie canadienne se réfère à tous les ensembles de données de Diversio à travers les industries du Canada. Veuillez vous référer aux pages 6 à 7 pour obtenir une méthodologie et des définitions supplémentaires. Veuillez noter que le recrutement et l'embauche utilisent une méthodologie spécifique présentée à la page 7.

\*Le terme « femmes+ » désigne les femmes, les personnes non binaires et les personnes qui s'identifient à la communauté transgenre.

# Genre

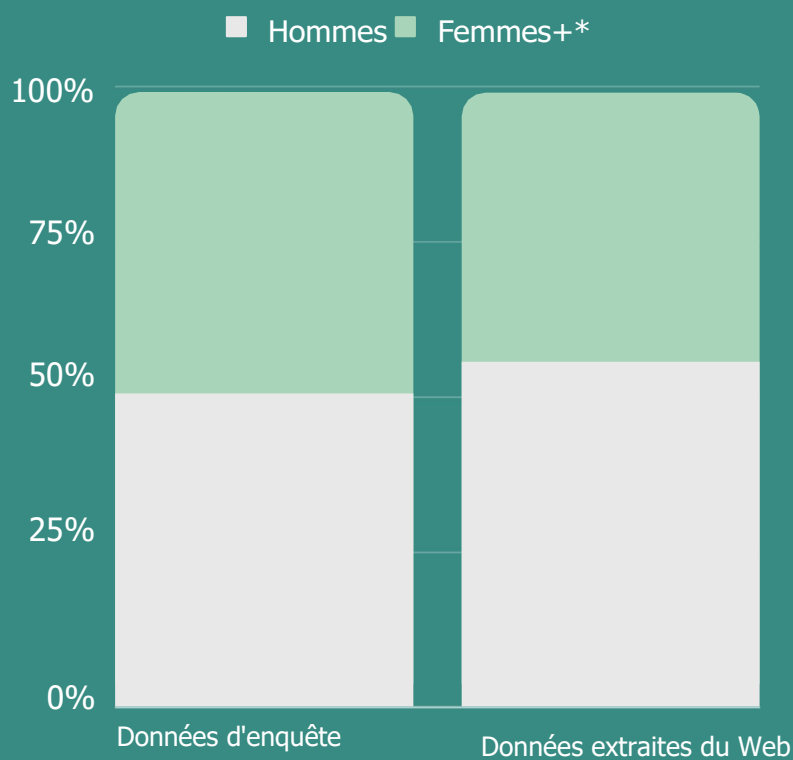


# Diversité des genres

Les données de l'enquête montrent une répartition presque égale entre les hommes (50,5%) et les femmes+ (45%) dans le secteur canadien de l'énergie. Cependant, les données de l'échantillon supplémentaire extraites du site Web montrent une légère différence par rapport aux données de l'enquête : la représentation des hommes dans les données extraites est de 55,6%, et celle des femmes+ de 39,8%. Entre les deux, on peut déduire qu'il y a **un besoin plus large de continuer à pousser pour la parité hommes-femmes**.

Les différences entre les données de l'enquête et les données extraites du Web montrent que l'échantillon de répondants à l'enquête a été légèrement influencé. Ceux qui sont plus passionnés et/ou engagés dans l'EDI ont peut-être été plus enclins à remplir l'enquête.

**Tableau 5 : Diversité des genres dans le secteur de l'énergie**



*Dans les données de l'enquête, 4,5% des répondants choisissent de ne pas indiquer leur sexe.  
\*Le terme "femmes+" désigne les femmes, les personnes non binaires et les personnes s'identifiant à la communauté transgenre.*

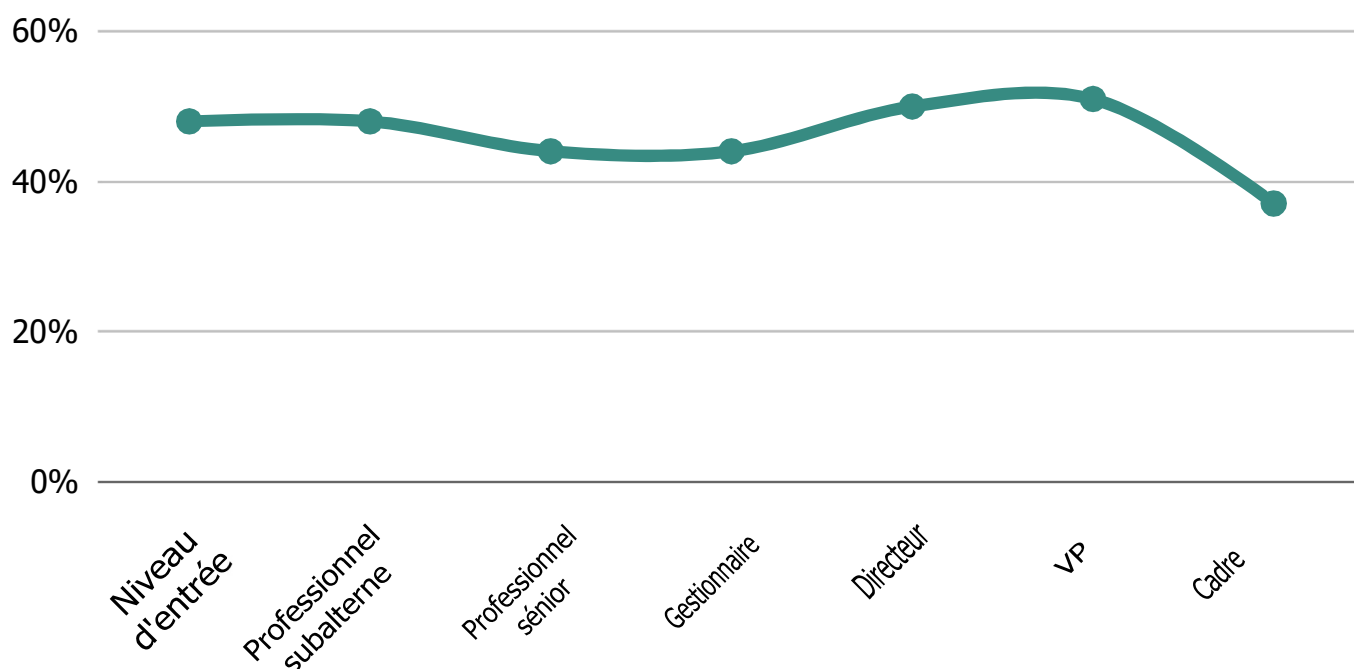




## Le genre dans le bassin des talents

Tant dans les données extraites que dans les données d'enquête, la représentation des femmes+\* chute de façon spectaculaire dans les postes à responsabilité, avec seulement 37% de femmes+ occupant des postes de direction (C-Suite). De plus, du niveau de vice-président au niveau des postes de direction, on observe une baisse de 14% de la représentation des femmes+. Cette tendance, connue sous le nom d'effet d'échelon brisé, n'est pas rare. Ce déclin contient des indices essentiels sur les problèmes d'inclusion spécifiques qui empêchent la progression des femmes+ et des minorités de genre dans le secteur canadien de l'énergie. Selon le rapport « Women+ in the Workplace » de McKinsey, les femmes de couleur deviennent des gestionnaires dans une proportion bien moindre que les hommes, avec une chute de plus de 75% entre le niveau d'entrée et le niveau des postes de direction<sup>1</sup>. L'enquête montre une chute similaire pour le secteur canadien de l'énergie, soit environ 66% pour les femmes de couleur entre le niveau d'entrée et le niveau des postes de direction.

**Tableau 6 : Représentation des femmes+\* dans le bassin des talents du secteur de l'énergie**



1 : <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>

\*Le terme femmes+ désigne les femmes, les personnes non binaires et les personnes qui s'identifient à la communauté transgenre. 14

# Le genre à travers la géographie

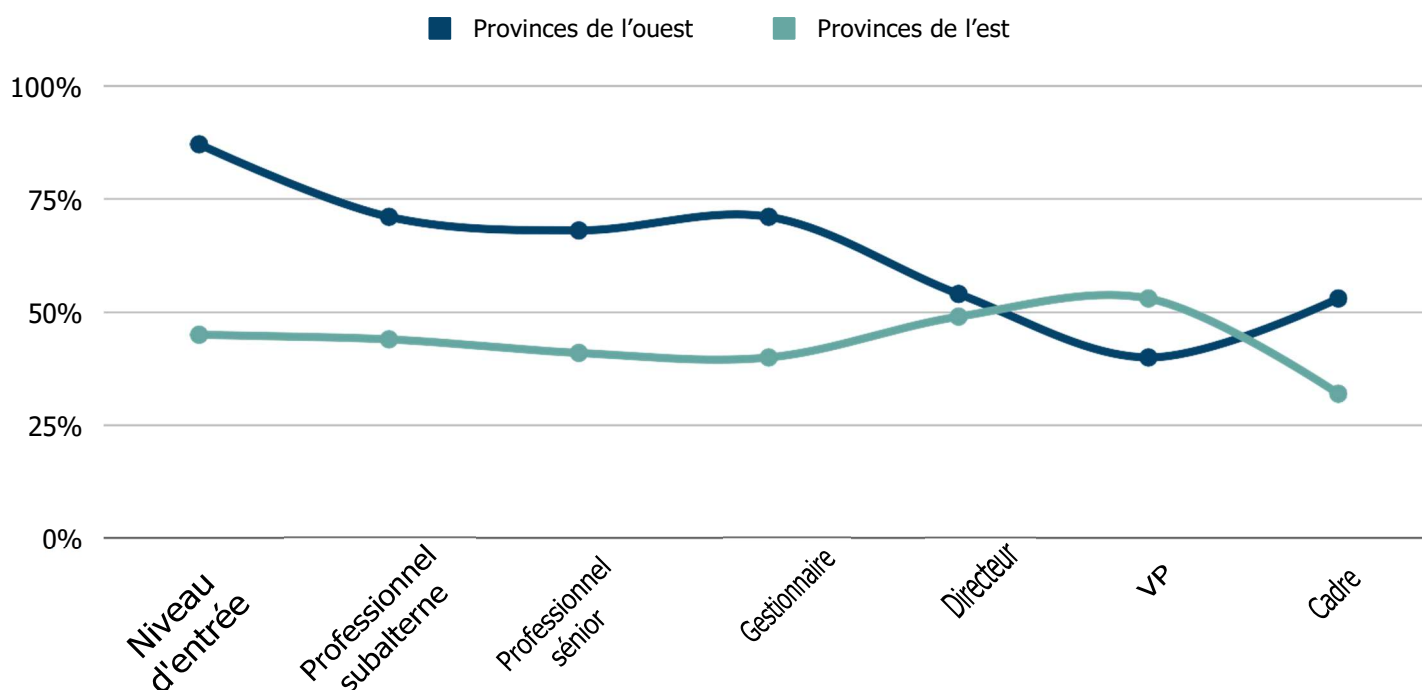
## Provinces de l'Est

Parmi les 45% de femmes+ des provinces de l'Est (Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, Nouvelle-Écosse, Ontario, Île-du-Prince-Édouard et Québec), 19% préféraient ne pas partager leur poste dans le bassin des talents. Ce point de données peut indiquer un manque de sécurité psychologique sur le lieu de travail. Il peut également donner un aperçu des groupes que le secteur de l'énergie pourrait considérer de plus près dans la construction d'une culture inclusive. La représentation des femmes+ dans les postes allant de postes d'entrée et du personnel de soutien aux postes de vice-président reste supérieure à 40%. Toutefois, la tendance chute de manière significative au niveau de la direction, avec une baisse de 24%.

## Provinces et territoires de l'Ouest

Lorsque l'on considère les réponses à l'enquête sur le secteur de l'énergie dans les provinces de l'Ouest (Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Nunavut, Saskatchewan et Yukon), nous remarquons que malgré le fait qu'elles constituent le groupe majoritaire (77%), les femmes+ sont surreprésentées au niveau des postes d'entrée/de soutien (87%). Les femmes+ connaissent une baisse de représentation au niveau des postes de direction, avec 40% et 53% des femmes+ s'identifiant comme occupant un poste de vice-président ou de postes de direction, respectivement. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les femmes+ sont plus nombreuses à répondre à l'enquête que les hommes dans cette région, en raison d'intérêt pour l'EDI, mais peut indiquer la nécessité d'une enquête plus approfondie.

Tableau 7 : Représentation des femmes+ dans les provinces



\*Le terme "femmes+" désigne les femmes, les personnes non binaires et les personnes qui s'identifient à la communauté transgenre.

# Le genre dans les sous-secteurs de l'énergie

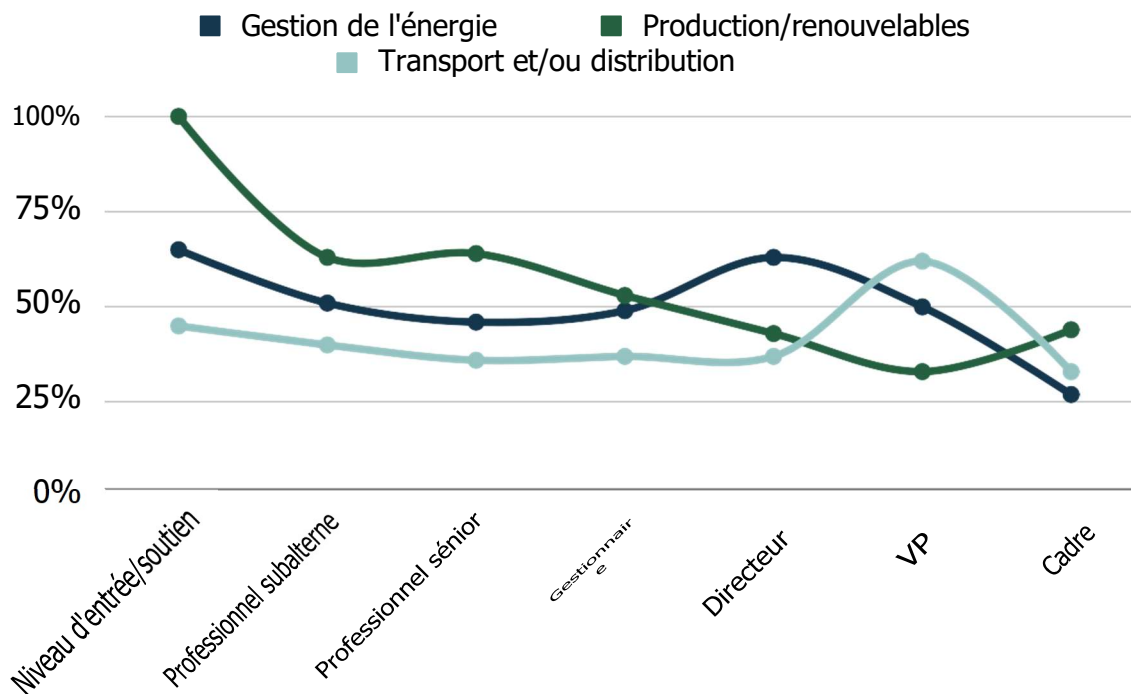
Les résultats de l'enquête ont fourni des informations sur la diversité des sexes dans les sous-secteurs. Dans les secteurs de la gestion de l'énergie et de la production / énergies renouvelables, les femmes+ sont les plus nombreuses avec 49,9% et 53,4%, respectivement. Le secteur du transport et de la distribution s'écarte de cette tendance, avec des femmes+ à 39,2% de représentation.

Dans chaque sous-secteur, la tendance est à la saturation des femmes+ dans les postes d'entrée et de soutien et à un déclin significatif de la représentation des femmes+ aux postes de direction.

Les résultats pour le sous-secteur de la gestion, du transport et de la distribution de l'énergie indiquent un déclin significatif des femmes+ entre les niveaux de VP et de PDG. Le sous-secteur de la production d'électricité et des énergies renouvelables affiche la baisse la plus importante en représentation qui se produit au niveau des professionnels subalternes, avec une baisse de 37%.

Il est essentiel de se concentrer sur ces points de chute, car ils donnent un aperçu des obstacles systémiques et des préjugés sexistes potentiels dans chaque sous-secteur qui empêchent les femmes+ d'atteindre la mobilité professionnelle.

**Tableau 8 : Représentation des femmes+\* dans les sous-secteurs du secteur de l'énergie**



\*Le terme "femmes+" désigne les femmes, les personnes non binaires et les personnes qui s'identifient à la communauté transgenre.



# Expériences d'équité pour les femmes+\*

Au-delà des données démographiques sur la diversité, nous devons tenir compte des expériences des femmes, des personnes non binaires et des transgenres. Par exemple, les indicateurs clés de l'inclusion indiquent que les femmes+ et les minorités de genre ont une expérience disproportionnellement différente de celle des hommes (identité du groupe dominant) en général, mais surtout en matière de sécurité au travail et de développement de carrière.

*« Une fois, j'ai postulé pour une promotion... J'ai fait un suivi avec le responsable du recrutement qui m'a dit qu'il me faisait une faveur - il savait que j'étais un parent célibataire et que le poste impliquait des déplacements qu'il pensait que j'aurais du mal à gérer. J'ai expliqué que j'avais sérieusement réfléchi à la question et que j'avais déjà pris des dispositions provisoires... Il a dit que je pourrais prendre des dispositions mais que ce serait stressant et que je finirais par ne pas être heureuse. Il a de nouveau répété qu'il avait mon intérêt à cœur et qu'il avait décidé pour moi. »*

~ (Répondante anonyme, femme)

**Tableau 9 : scores d'inclusion des IRC pour les Femmes+ dans le secteur de l'énergie**

Groupe	Culture inclusive	Gestion équitable	Développement de carrière	Flexibilité du lieu de travail	Sécurité sur le lieu de travail	Recrutement et embauche
Secteur de l'énergie**	6.7	6.0	5.4	6.8	6.0	9.6
Groupe dominant	8.0	7.0	6.0	7.6	7.2	7.1
Femmes+	6.5	5.9	5.3	6.7	5.5	10.0

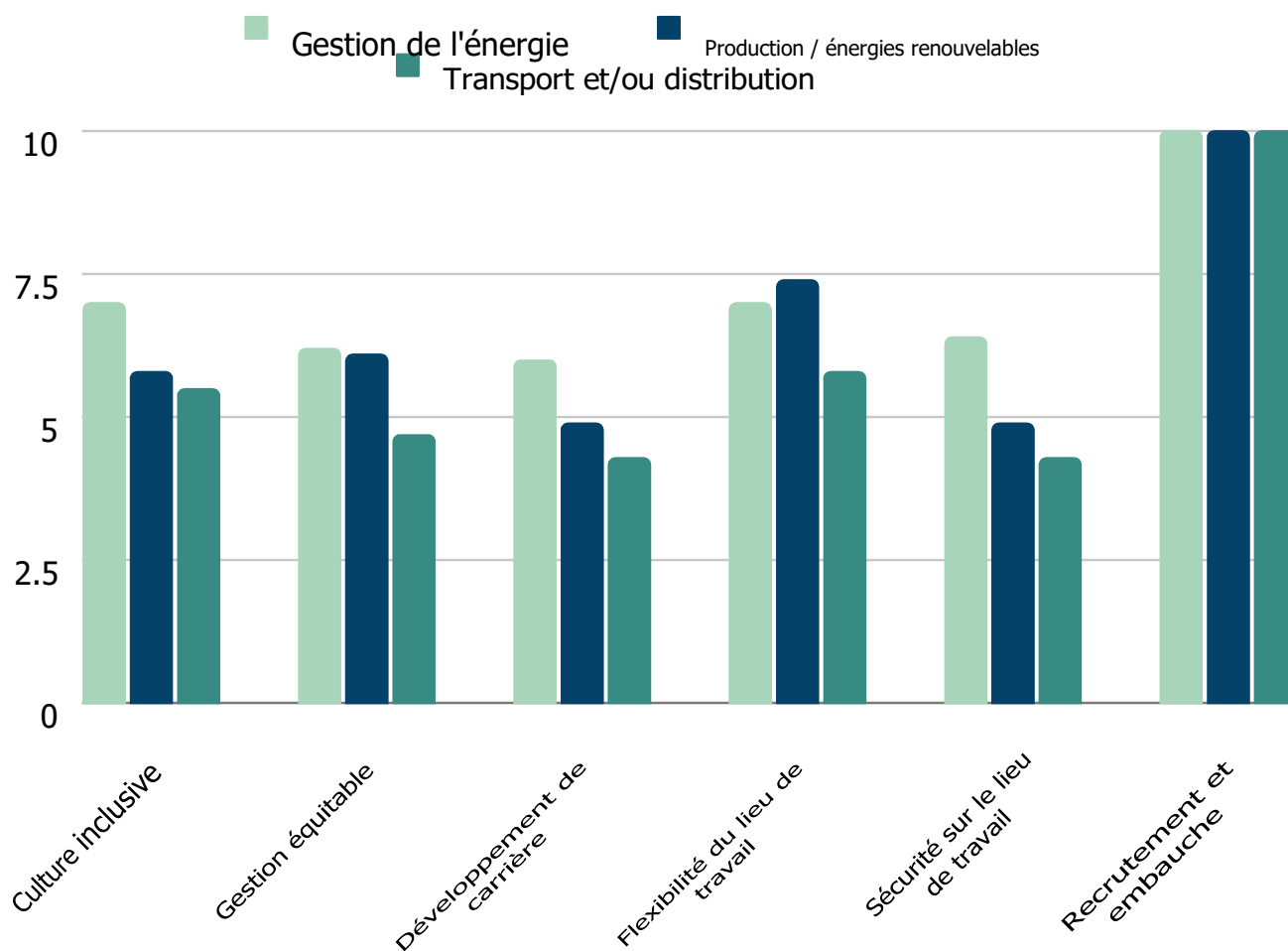
Pour les répondants à l'enquête, le « groupe dominant » est constitué d'hommes blancs, hétérosexuels et sans handicap.

\*Le terme « femmes+ » désigne les femmes, les personnes non binaires et les personnes qui s'identifient à la communauté transgenre.

\*\*Le secteur de l'énergie fait référence à la moyenne des réponses à l'enquête de ce rapport. Veuillez vous référer aux pages 6 et 7 pour une méthodologie et des définitions supplémentaires. Veuillez noter que le recrutement et l'embauche utilisent une méthodologie spécifique présentée à la page 7.

# Sentiment à l'égard des actions dans tous les sous-secteurs

**Tableau 10 : Indicateurs d'inclusion des sous-secteurs du secteur de l'énergie pour les femmes+\*\***



## Principaux points à retenir



Les personnes travaillant dans le domaine de la gestion de l'énergie ont la moyenne la plus élevée de sentiments d'inclusivité.



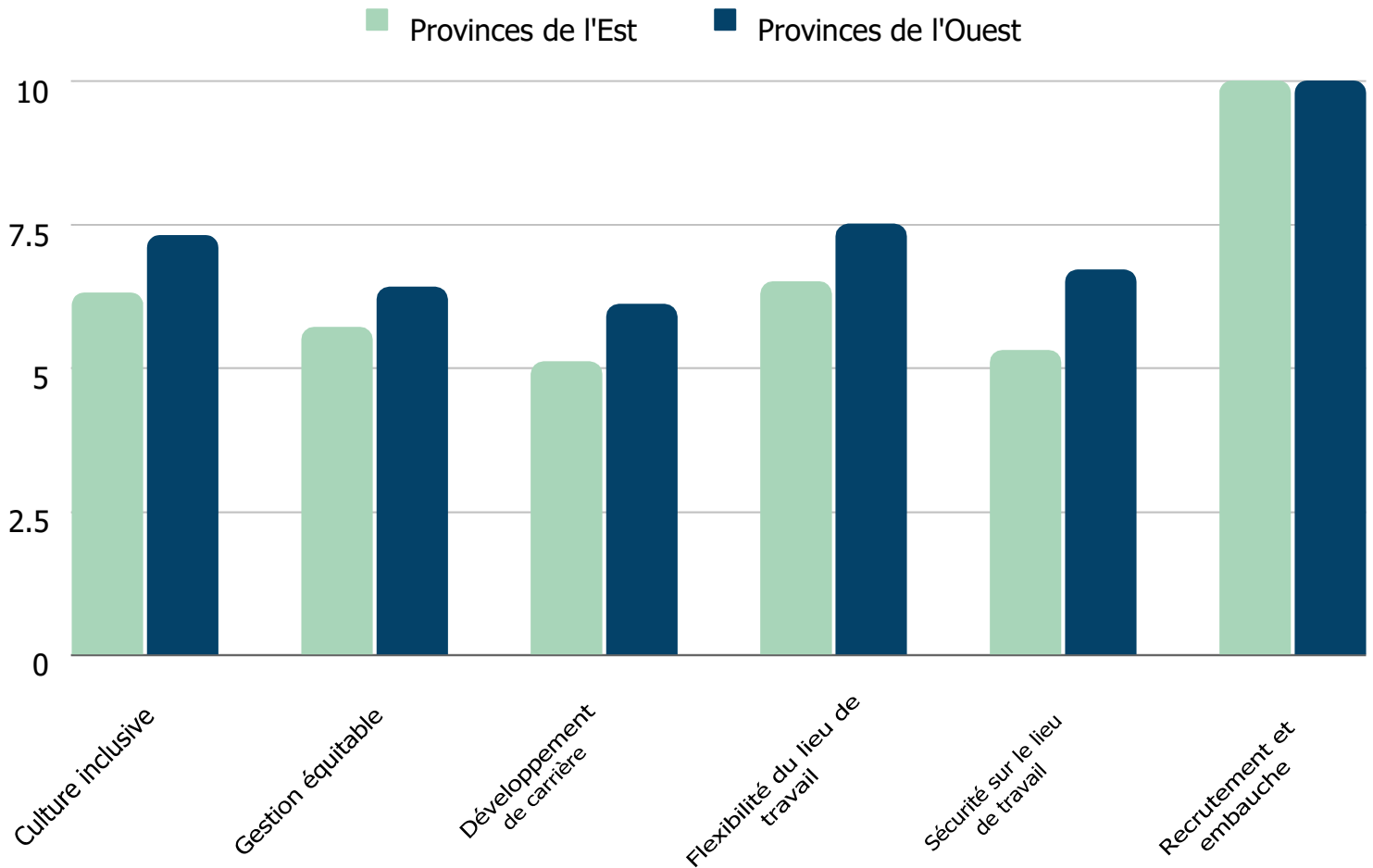
Les personnes travaillant dans le secteur du transport et/ou de la distribution devraient envisager de fixer des objectifs pour répondre aux besoins d'autres sous-secteurs.

\* Veuillez vous référer aux pages 6 et 7 pour la méthodologie et les définitions, y compris la façon dont l'ICR de recrutement et d'embauche est dérivé.

\*\*Le terme femmes+ désigne les femmes, les personnes non binaires et les personnes qui s'identifient à la communauté transgenre.

# Sentiment d'équité à travers à la géographie

Tableau 11 : Mesures d'inclusion dans les sites géographiques du secteur de l'énergie pour les femmes+\*\*



## Principaux points à retenir



Les habitants des provinces et territoires de l'Ouest ont la moyenne la plus élevée de sentiments d'inclusivité.



La sécurité sur le lieu de travail présente le plus grand écart ; les provinces de l'Est devraient envisager de fixer des objectifs d'amélioration par rapport aux provinces et territoires de l'Ouest.

\*Veuillez vous référer aux pages 6 et 7 pour la méthodologie et les définitions, y compris la façon dont l'indicateur clé de rendement du recrutement et de l'embauche est dérivé.

\*\*Le terme "femmes+" désigne les femmes, les personnes non binaires et les personnes qui s'identifient à la communauté transgenre.

# Expériences réelles des femmes, des non-binaires et des trans+ sur le lieu de travail

*Nous avons demandé aux femmes, aux personnes non-binaires et aux personnes trans+ : «Qu'est-ce que pourrait faire votre entreprise pour améliorer la diversité et l'inclusion sur votre lieu de travail?» Lisez leurs expériences ci-dessous:*



## Sécurité sur le lieu de travail

« Les femmes+ connaissent une faible sécurité sur le lieu de travail, il s'agit de **l'élément fondamental** pour atteindre une culture d'inclusion, cet ICR doit être atteint. » (Femme individuelle)

## Culture inclusive

« Un **changement de culture** significatif et positif à tous les niveaux de l'entreprise, pas seulement des mots, des articles et des événements, mais des actions qui sont prises avec la même (ou plus grande) importance que les revenus. Demandez au conseil d'administration et aux dirigeants de le démontrer par des actions mesurables. » (Personne non-binaire)



## Développement de carrière

« Réduire la charge des gestionnaires pour qu'ils aient le temps d'interagir avec ceux qui leur rendent des comptes et de **développer la relation interhumaine**. Cela aiderait beaucoup à l'inclusion si tout le monde comprenait où en sont les autres dans la vie et quelles questions les touchent. » (Personne ayant un genre différent)

\*Le terme "femmes+" désigne les femmes, les personnes non binaires et les personnes qui s'identifient à la communauté transgenre.

# Race et ethnicité



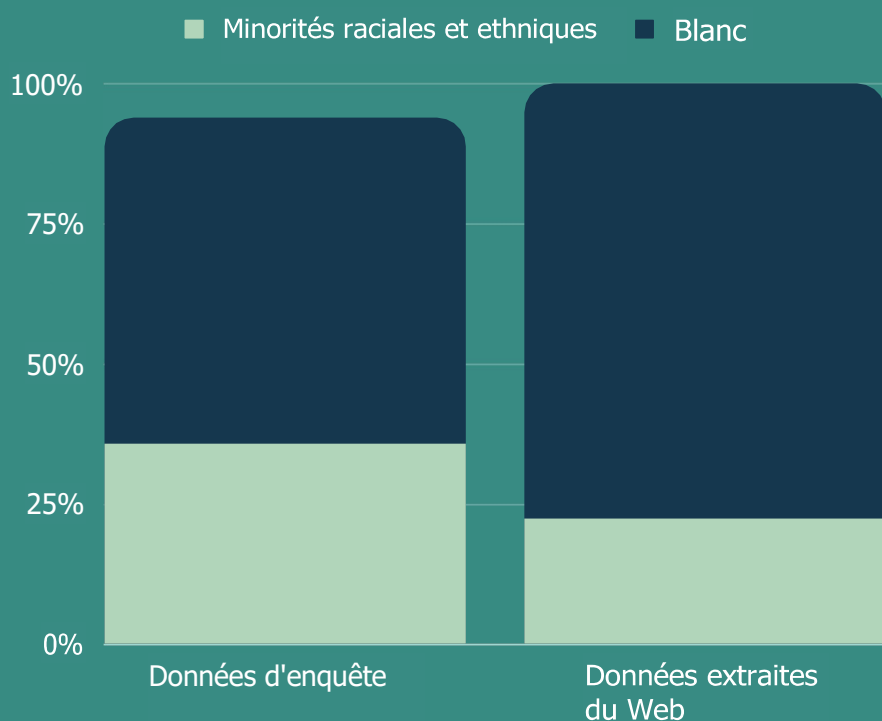
# Race et ethnicité

35,7% des répondants se sont identifiés comme étant asiatiques, noirs, autochtones, latino-américains, moyen-orientaux, juifs, métis ou autres. Ce chiffre est légèrement supérieur au pourcentage de la population canadienne générale diversifiée sur le plan racial et ethnique (22,3%), ce qui témoigne d'une forte représentation au niveau de la population générale. Bien que le fait que les minorités raciales et ethniques représentent un tiers du secteur canadien de l'énergie constitue un pas important vers la diversité, il est important de reconnaître que la majorité de ces répondants sont représentés au niveau subalterne du secteur et que davantage de travail doit être fait. De plus, 6,1% des répondants ont préféré ne pas répondre à cette question.

En ce qui concerne la répartition de la représentation raciale et ethnique, les répondants asiatiques représentent la moitié des 35,7% des groupes raciaux et ethniques minoritaires. Les personnes noires, les autochtones et les personnes originaires du Moyen-Orient, et les Juifs représentaient chacun moins de 3% de la représentation raciale et ethnique du secteur, alors que les personnes qui se sont identifiées comme métisses représentent près de 5% de la population du secteur.

Encore une fois, il faut noter que ceux qui sont plus passionnés et/ou engagés dans l'EDI peuvent avoir été plus enclins à remplir l'enquête.

**Tableau 12 : Diversité raciale et ethnique dans le secteur de l'énergie**



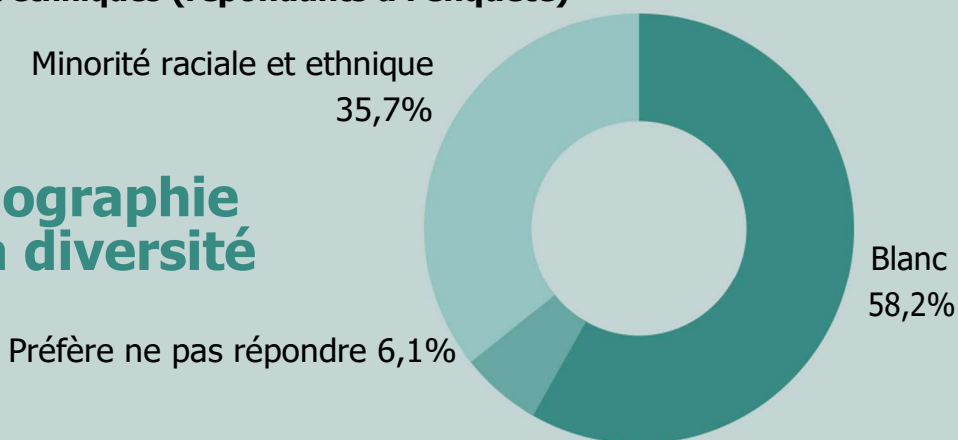
\*Dans l'enquête sur la diversité, 6,1% des répondants ont choisi de ne pas indiquer leur race.

# Répartition par race et par origine ethnique

Les données suivantes sont basées sur 1,199 répondants à l'enquête, car elles nous permettent de tenir compte de l'auto-identification de la race et de l'ethnicité pour obtenir des informations plus détaillées.

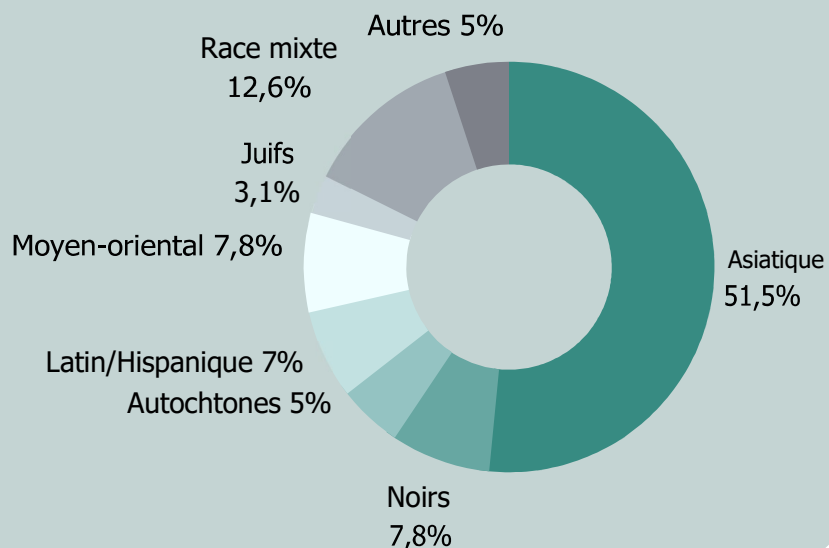
**Tableau 13 : Ventilation des données démographiques raciales et ethniques (répondants à l'enquête)**

## Démographie de la diversité



**Tableau 14 : Ventilation granulaire du segment des minorités raciales et ethniques**

## Aperçus granulaires

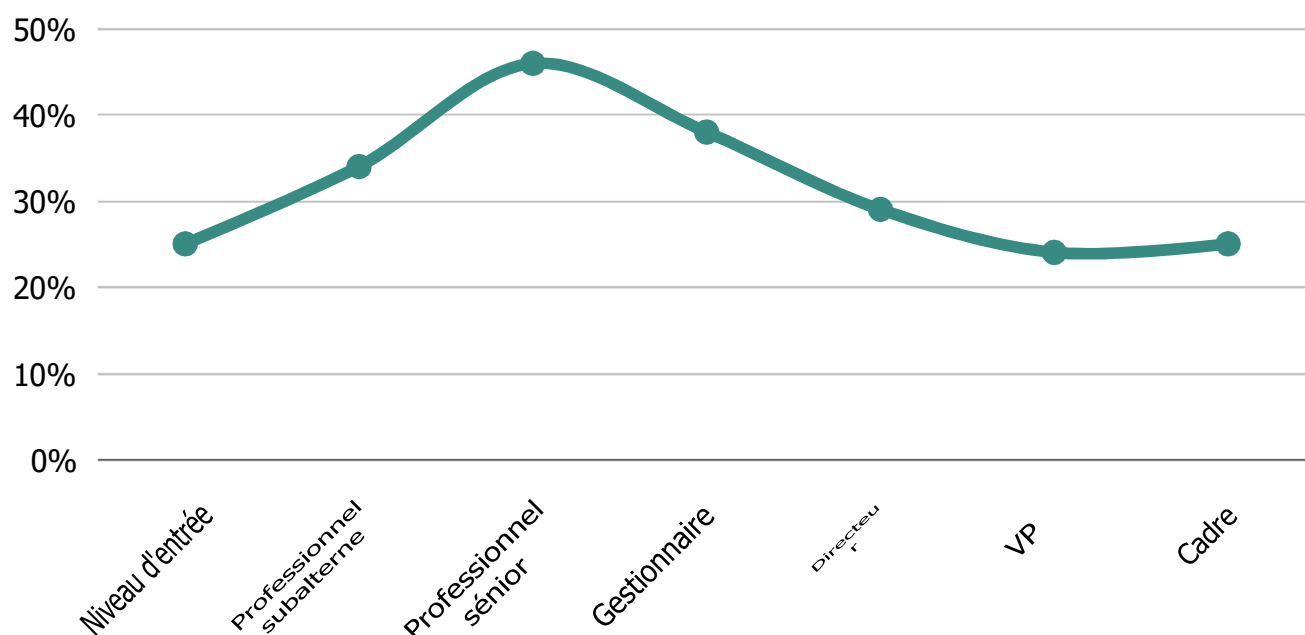




## La race et l'ethnicité dans le bassin des talents

Comme pour les femmes+\*, la représentation des minorités raciales et ethniques diminue avec l'ancienneté, les chiffres les plus bas étant observés au niveau des VP et des cadres, où seulement ~24% des répondants appartiennent à ces groupes. De plus, dans ces 24% de répondants, il n'y a aucune représentation noire ou hispanique. En concentrant les efforts sur la compréhension des barrières systémiques entre le niveau des cadres supérieurs et celui des gestionnaires dans le bassin des talents, il sera possible de redéfinir ce que nous savons de l'EDI pour les minorités raciales et ethniques. La faible représentation des minorités raciales et ethniques dans le secteur de l'énergie est préjudiciable aux performances du secteur. Les recherches montrent que les entreprises présentant une plus grande diversité raciale et ethnique ont 33% plus de chances d'obtenir de meilleurs résultats que les entreprises à faible représentation<sup>1</sup>.

**Tableau 15 : Représentation de la race et de l'origine ethnique par rôle (pourcentage)**



1 : <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity>  
\*Le terme "femmes+" désigne les femmes, les personnes non binaires et les personnes qui s'identifient à la communauté transgenre.



# La race et l'ethnicité à travers la géographie

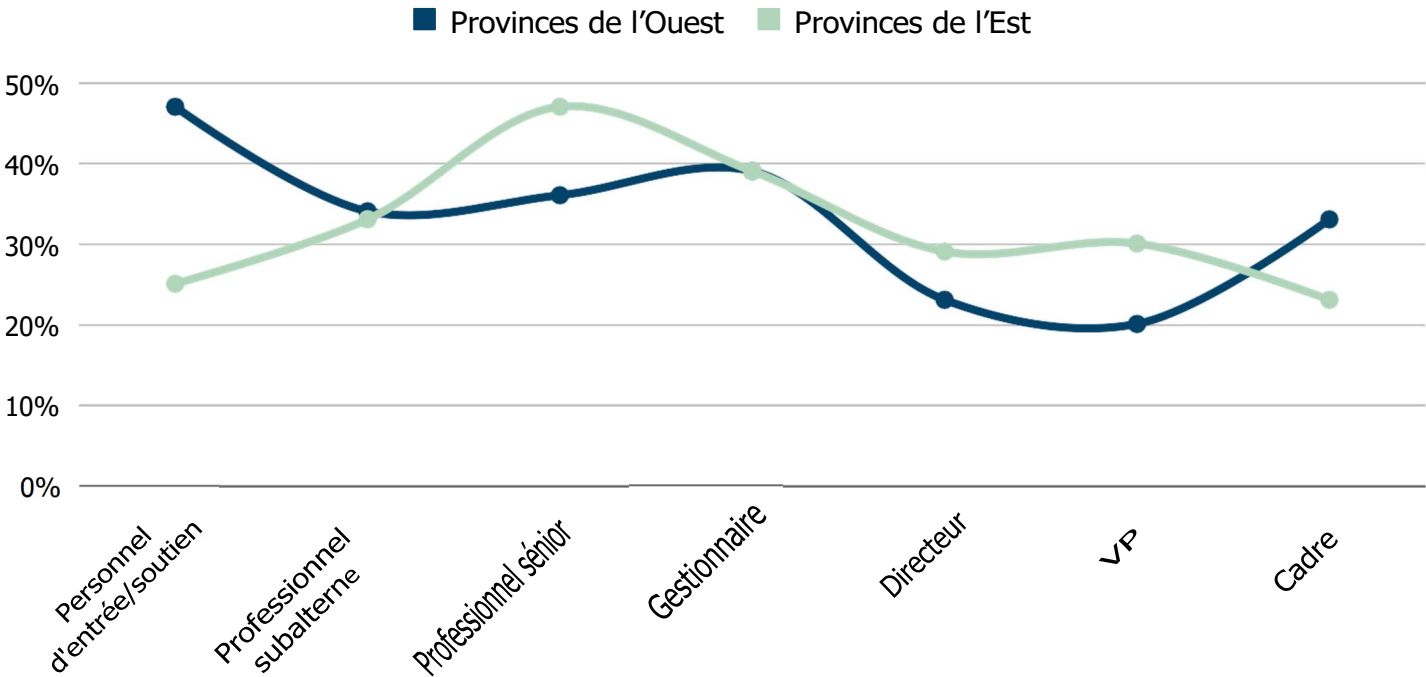
## Provinces et territoires de l'Est

Malgré un léger bond au niveau des professionnels subalternes (47%), la représentation raciale et ethnique reste assez faible à tous les niveaux de la hiérarchie avec 25% pour le personnel d'entrée/de soutien et 23% pour le personnel de direction. Ces résultats indiquent des difficultés à recruter du personnel racial et les minorités ethniques et assurer leur développement de carrière. 25% ont préféré ne pas répondre du tout, ce qui indique un manque potentiel de sécurité de se sentir à l'aise pour parler franchement de leurs expériences sur le lieu de travail.

## Provinces et territoires de l'Ouest

Les provinces et territoires de l'Ouest affichent deux baisses importantes dans la représentation des groupes raciaux et minorités ethniques. La première baisse se situe entre le niveau d'entrée et le niveau professionnel subalterne. La seconde est une baisse significative de 16% entre les niveaux de gestion et de direction. Nous constatons également une augmentation de la représentation entre les niveaux de vice-président et de direction, ce qui suggère que les talents sont externalisés ou que la diversité des talents au niveau des vice-présidents est une priorité dans la planification de la succession. Veuillez noter qu'il n'y avait que 138 répondants dans les provinces de l'Ouest et qu'une enquête plus poussée pourrait fournir des informations plus détaillées.

**Tableau 16 : Race et ethnicité dans les provinces**



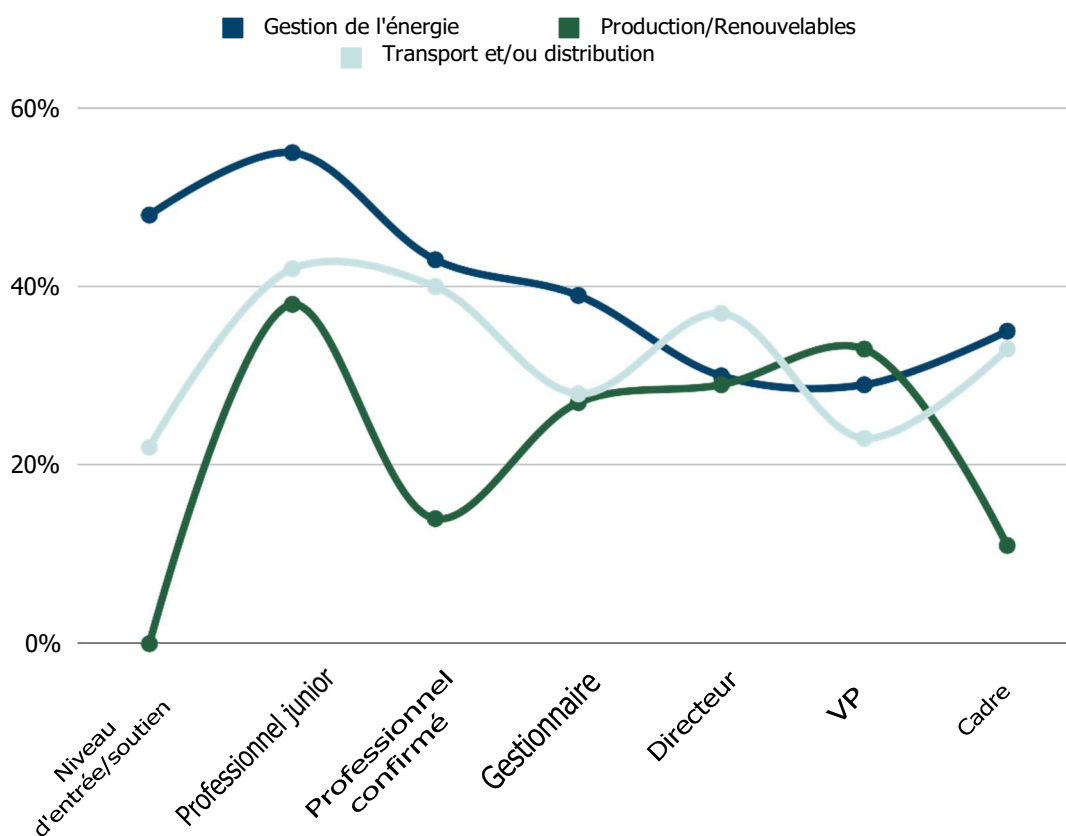
# Race et ethnicité dans le secteur de l'énergie

Les résultats de l'enquête ont fourni des informations sur la diversité raciale et ethnique dans les sous-secteurs de l'énergie. La représentation globale la plus élevée des minorités raciales et ethniques se trouve dans le sous-secteur de la gestion de l'énergie, avec 43,6%. À l'inverse, cette proportion est légèrement inférieure dans les sous-secteurs de la production, des énergies renouvelables et du transport. et/ou de la distribution, les chiffres baissant sensiblement à 22,4% et 33,7%, respectivement.

La tendance dans chaque sous-secteur est la saturation des minorités raciales et ethniques dans la représentation aux postes de niveau inférieur et le déclin significatif de la représentation à partir du niveau de directeur.

Le sous-secteur de la production/des énergies renouvelables affiche la baisse la plus importante en représentation se situant au niveau des vice-présidents et des PDG, avec une baisse de 22%.

**Tableau 17 : Race et ethnicité dans les sous-secteurs du secteur de l'énergie**



\*Comme il n'y avait que 69 répondants du secteur de la production et des énergies renouvelables, les données significatives sur les minorités raciales et ethniques au niveau de l'entrée et du soutien n'ont pas été saisies, car seulement 2 personnes au total se sont identifiées comme personnel de soutien au niveau de l'entrée et du soutien dans ce sous-secteur.

# Expériences d'équité pour les minorités raciales

Les minorités raciales et ethniques ont une expérience du lieu de travail très différente de celle du « groupe dominant » dans le secteur de l'énergie. Plus précisément, la gestion équitable et le développement de carrière sont soulignés dans le texte ouvert de l'enquête comme des expériences radicalement différentes de celles des répondants blancs. De plus, les personnes noires ont obtenu la note la plus basse de tous les groupes raciaux et ethniques minoritaires, ce qui indique que ce groupe est confronté à certains des obstacles systémiques les plus élevés. Les répondants noirs ont obtenu un score de 2,5 pour le développement de carrière, contre 5,7 pour les répondants blancs. Cette différence de score indique que les répondants blancs vivent une situation presque 100% meilleure que les répondants noirs en ce qui concerne la progression de leur carrière.

*« Permettre à davantage de personnes qualifiées d'origines diverses d'occuper des postes de direction dans l'organisation. La représentation est importante et lorsque l'on dit à tous les employés de BIPOC de devenir des spécialistes alors que leurs aspirations professionnelles, leurs qualifications et leurs objectifs sont d'occuper des postes de direction, on se retrouve avec un secteur où la majorité des cadres supérieurs sont composés d'une seule tranche démographique de la société. »*

~ (Répondant anonyme à l'enquête, homme noir)

**Tableau 18 : scores d'inclusion des indicateurs clés de rendement pour la race et l'ethnicité dans le secteur de l'énergie**

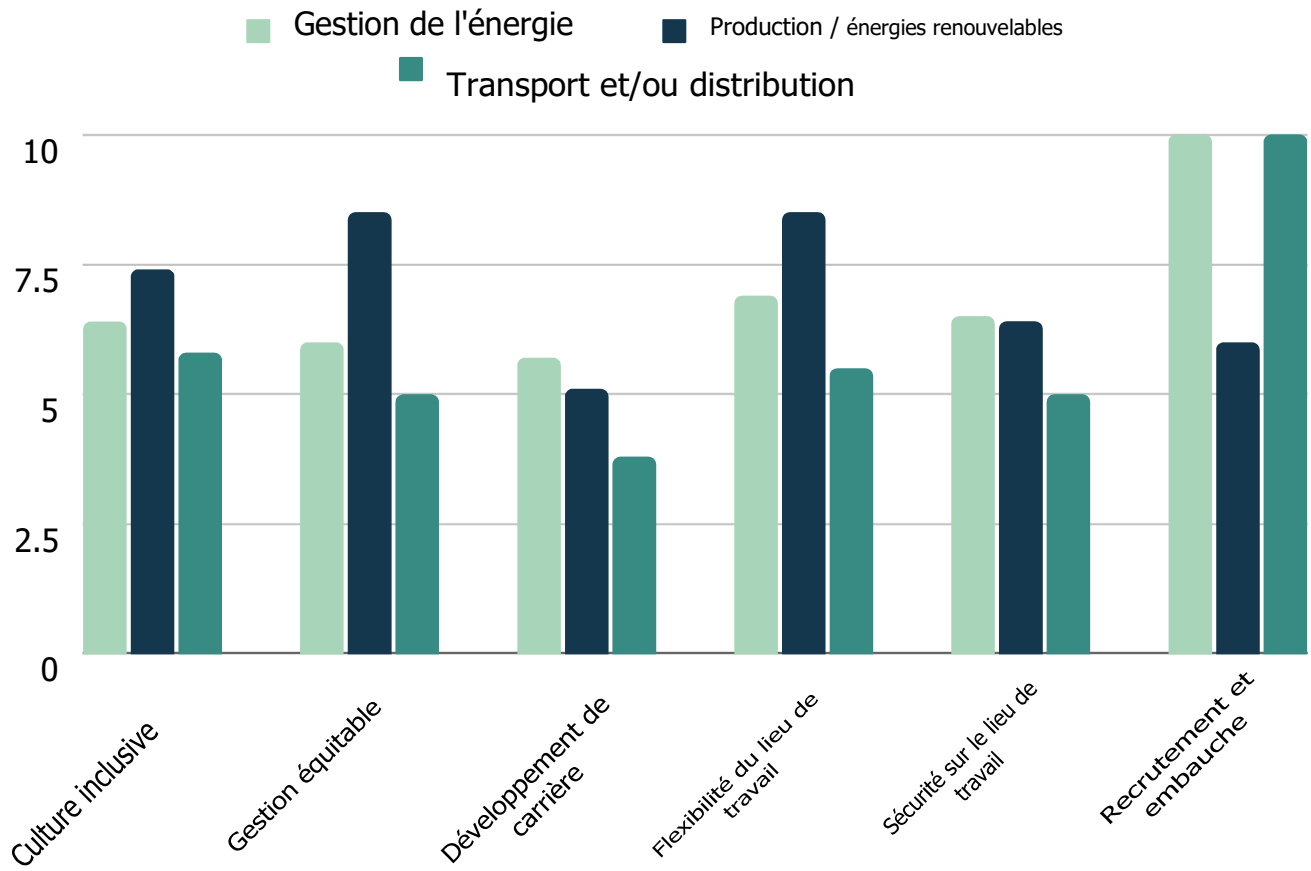
Groupe	Culture inclusive	Gestion équitable	Développement de carrière	Flexibilité du lieu de travail	Sécurité sur le lieu de travail	Recrutement et embauche
Secteur de l'énergie**	6.7	6.0	5.4	6.8	6.0	9.6
Groupe dominant	8.0	7.0	6.0	7.6	7.2	7.1
Minorités raciales et ethniques	6.3	5.8	5.0	6.7	6.0	10.0

Pour les répondants à l'enquête, le « groupe dominant » est constitué d'hommes blancs, hétérosexuels et sans handicap.

\*\*Le secteur de l'énergie fait référence à la moyenne des réponses à l'enquête de ce rapport. Veuillez vous référer aux pages 6 et 7 pour une méthodologie et des définitions supplémentaires. Veuillez noter que le recrutement et l'embauche font l'objet d'une méthodologie spécifique présentée à la page 7.

# Sentiment à l'égard des actions dans tous les sous-secteurs

**Tableau 19 : Mesures d'inclusion des minorités raciales dans les sous-secteurs du secteur de l'énergie pour les minorités raciales**



## Principaux points à retenir



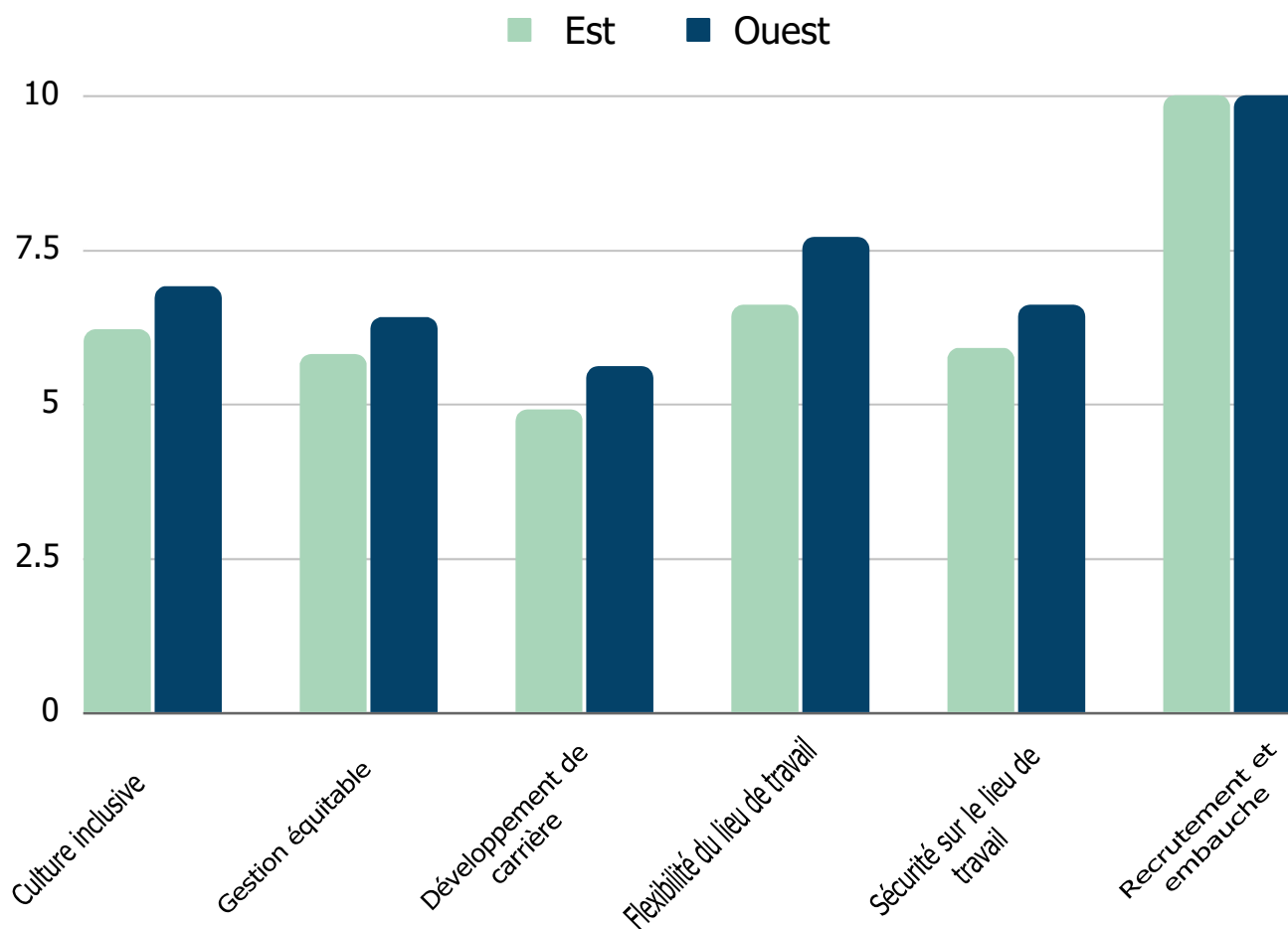
Les personnes travaillant dans le secteur de la production / des énergies renouvelables ont la moyenne la plus élevée de sentiments d'inclusivité pour les minorités raciales et ethniques.



Le secteur des transports et/ou de la distribution voudra examiner de plus près le développement de carrière, car il s'agit du IRC le moins bien noté dans tous les sous-secteurs.

# Sentiment d'équité à travers la géographie

Tableau 20 : Mesures d'inclusion des minorités raciales dans les sites géographiques du secteur de l'énergie



## Principaux points à retenir



Les personnes travaillant dans les provinces et territoires de l'Ouest ont un sentiment d'inclusivité moyen plus élevé d'environ 0,7%

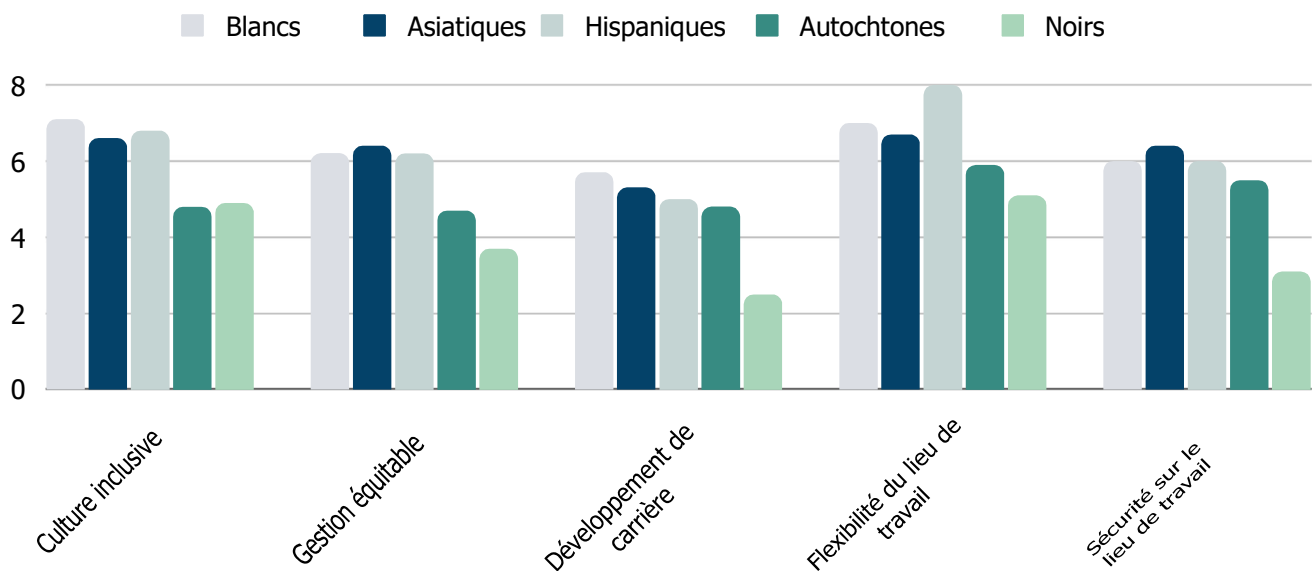


La flexibilité du lieu de travail présente le plus grand écart entre les régions

# L'expérience de l'équité et de l'inclusion pour les répondants noirs

Dans toutes les minorités raciales et ethniques, les données démontrent que les employés noirs vivent une expérience radicalement différente de celle de tous les autres groupes. Par exemple, le développement de carrière et la gestion équitable sont les indicateurs clés de rendement les plus faibles de tous les groupes en matière d'inclusion. De plus, l'expérience de la culture d'inclusion pour les personnes noires et les autochtones est notablement plus faible que celle des autres groupes.

**Tableau 21 : Sentiment d'inclusion parmi les minorités raciales et ethniques**



La communauté noire représentant 2,8% du secteur de l'énergie, toute recommandation doit tenir compte des expériences et des obstacles uniques auxquels ce groupe peut être confronté.

- « Selon l'Enquête sociale générale (ESG) de 2019 sur la sécurité des Canadiens, près de la moitié des personnes (46%) des personnes noires âgées de 15 ans et plus ont déclaré avoir subi au moins une forme de discrimination au cours des cinq dernières années, contre 16% de la population non autochtone et n'appartenant pas à une minorité visible.
- Sur l'ensemble des Noirs, quatre sur dix (41%) ont été victimes de discrimination fondée sur leur race ou la couleur de leur peau, soit une proportion environ 15 fois supérieure à celle de la population non autochtone et non issue de minorités visibles (3%).»<sup>1</sup>

**18%+** En cinq ans seulement (2014-2019), la proportion de Canadiens noirs victimes de discrimination a augmenté de 18%<sup>1</sup>

Un répondant noir anonyme à l'enquête écrit : « En tant que personne de couleur, ce serait bon de voir d'autres personnes de couleur représentées aux niveaux inférieurs de la gestion et de la direction. Cette représentation est importante pour s'assurer qu'il n'y a pas de déconnexion avec les employés qui sont racisés et qui peuvent faire l'objet de discrimination et de harcèlement cachés. »

1: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2022001/article/00002-eng.htm>

# Expériences réelles des minorités raciales et ethniques sur le lieu de travail

*Nous avons demandé aux répondants de l'enquête : « Que pourrait faire votre entreprise pour améliorer la diversité et l'inclusion sur votre lieu de travail ? »*

*Lisez leurs expériences ci-dessous :*



## Gestion équitable

« J'ai occupé le même poste pendant longtemps et **personne ne s'est soucié de mon perfectionnement professionnel**. Il existe une **discrimination silencieuse** contre les employés issus des minorités, surtout sur le terrain. »  
(Homme asiatique)

## Culture inclusive

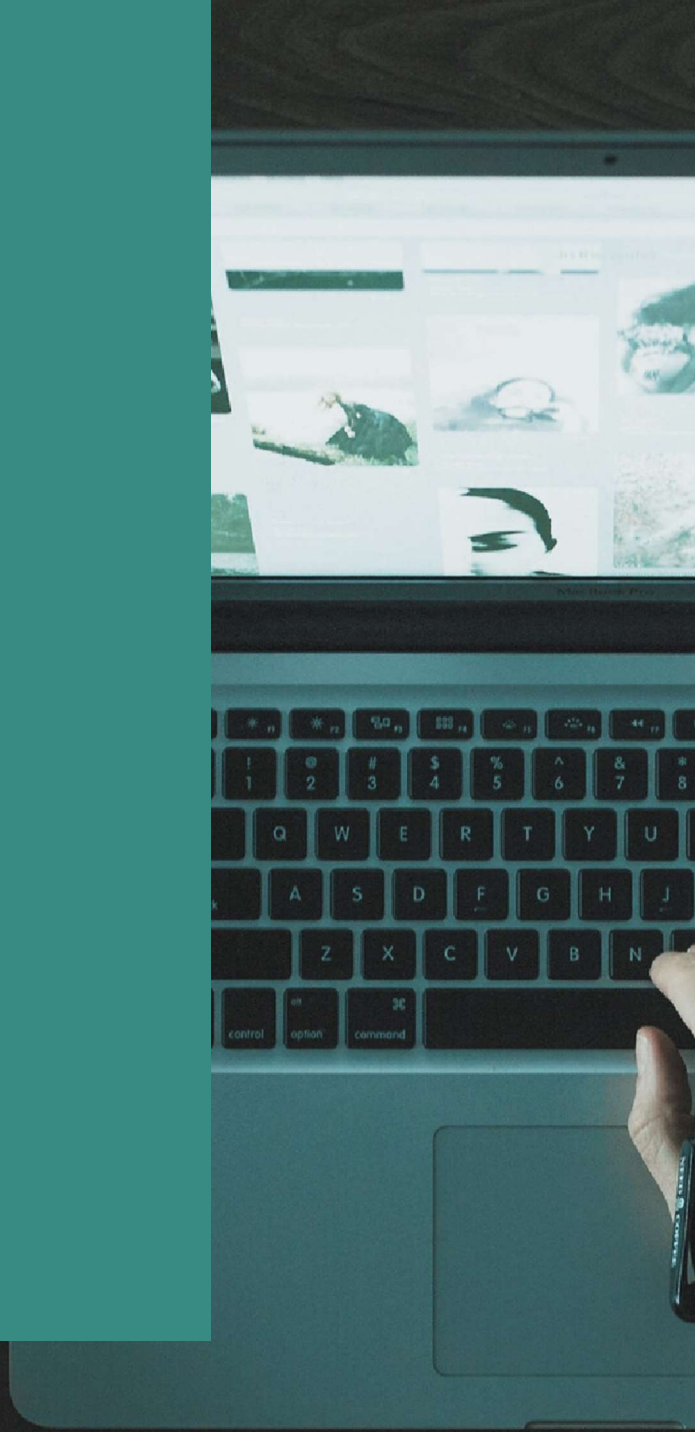
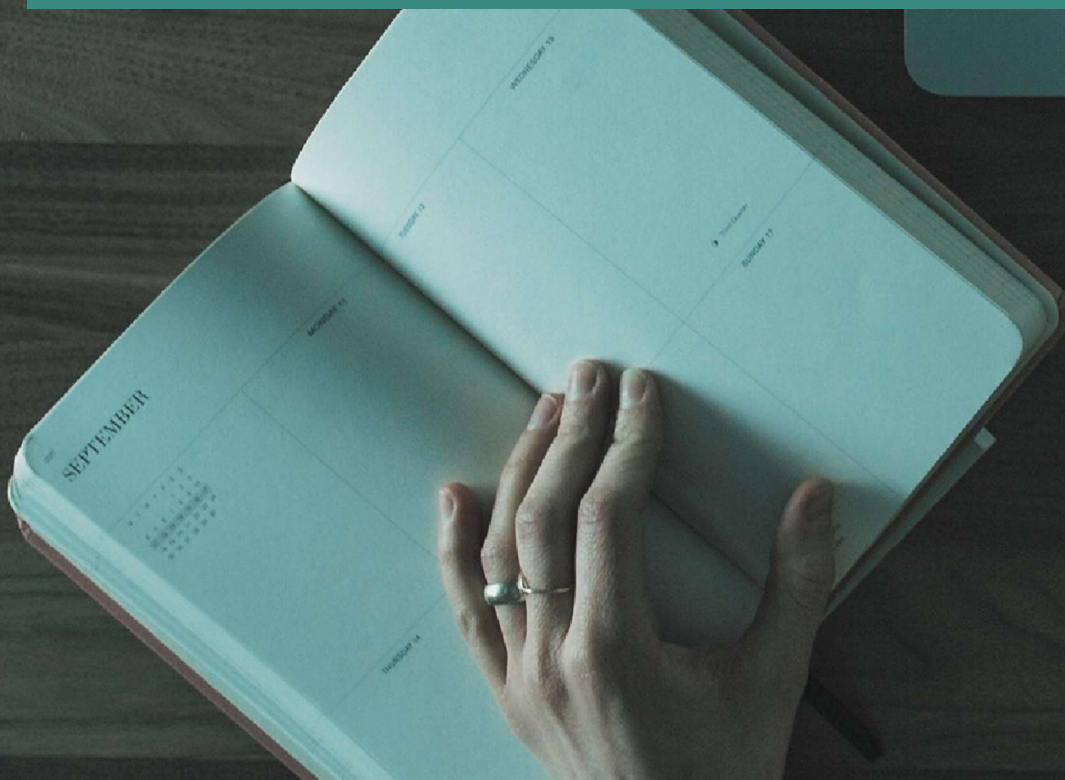
« Avec ma vaste expérience professionnelle et le fait que je sois l'un des rares employés des Premières Nations, **mon opinion et mes commentaires sont rarement sollicités** ou pris en compte dans les programmes/initiatives qui pourraient avoir un impact sur l'inclusion/la participation des Premières Nations. » (Autochtone, personne neurodiversifiée)



## Développement de carrière

« Il y a un grave manque de soutien pour les autochtones et les minorités visibles. Il existe des **obstacles cachés à la promotion pour ces groupes**, qui ont été soulevés, mais qui n'ont pas été mis en œuvre. »  
(Individu noir, bisexuel)

# Orientation sexuelle





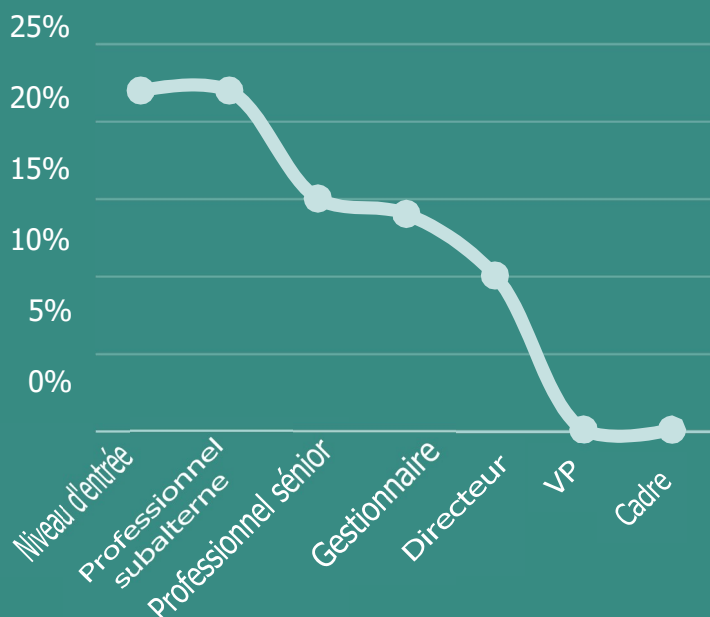
# Orientation sexuelle

Parmi les répondants à l'enquête, 16,4% des personnes se sont identifiées comme étant LGBTQ2+. Cependant, en 2018, 4% de la population canadienne s'est identifiée comme LGBTQ2+<sup>1</sup>. Bien que l'enquête puisse indiquer des niveaux plus élevés de représentation dans le secteur de l'énergie, il est très important de noter qu'il n'y a pas eu de répondants à l'enquête s'identifiant comme LGBTQ2+ représentés aux niveaux VP et cadre.

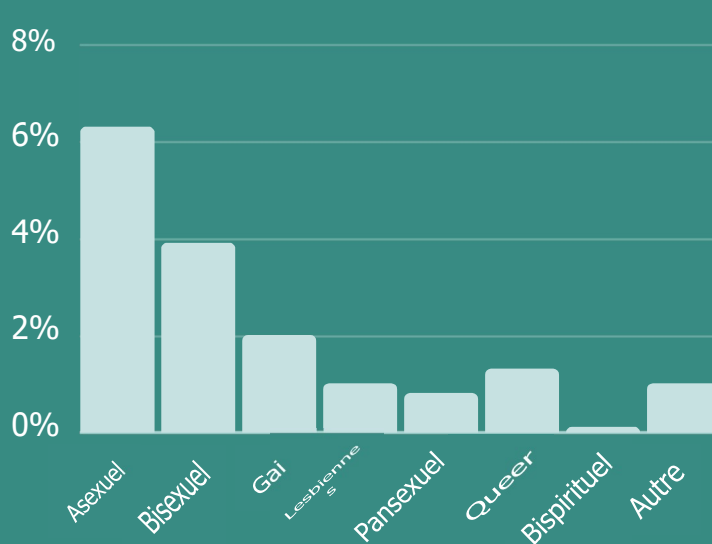
Lorsque l'on ventile l'orientation sexuelle des participants à l'enquête, les répondants asexuels représentent près de la moitié de toutes les personnes LGBTQ2+. Historiquement, les études ont montré qu'environ 10% des personnes LGBTQ2+ s'identifient comme asexuelles<sup>2</sup>, ce qui démontre que les répondants à l'enquête ont une représentation de personnes asexuelles plus élevée que prévu. Les autres identités sexuelles et de genre représentées dans le secteur sont les suivantes : Gai (2%), bisexuel (3,9%), autre (1%), lesbienne (1%), pansexuel (0,8%), bispirituel 0,1%), et queer (1,3%).

Il convient de noter que 10,8% des répondants ont préféré ne pas répondre à cette question et qu'il n'y a pas de représentation LGBTQ2+ au-delà du niveau de directeur. Le fait que près de 11% des répondants ayant choisi de ne pas répondre à une enquête anonyme peut indiquer que les individus ne sont pas à l'aise pour partager leur orientation sexuelle et que le secteur de l'énergie doit peut-être développer davantage la sécurité psychologique. Encore une fois, il faut noter que ceux qui sont plus passionnés et/ou engagés dans l'EDI ont peut-être été plus enclins à remplir l'enquête.

**Tableau 22 : Représentation des LGBTQ2+ par rôle (% des répondants s'identifiant)**



**Tableau 23 : Ventilation granulaire des LGBTQ2+ (% du total des répondants à l'enquête s'identifiant comme tels)**



1 : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210615/dq210615a-eng.htm>

2 : <https://www.thetrevorproject.org/survey-2020/?section=Finding-Support>

Veillez noter qu'étant donné que les individus peuvent sélectionner plusieurs identités, le tableau n'est pas égal à 16%. Ces chiffres représentent plutôt que sur le total du secteur de l'énergie. 33  
x% des répondants à l'enquête s'identifient à l'une de ces identités granulaires

# Orientation sexuelle dans le secteur de l'énergie

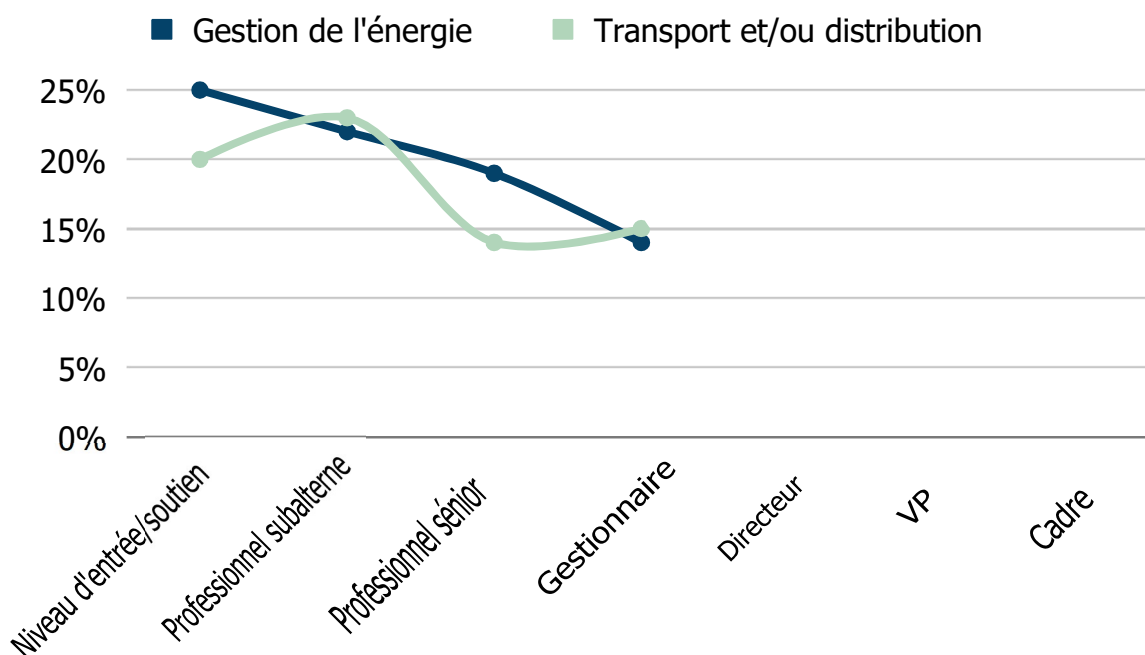
Les résultats de l'enquête ont fourni des informations sur l'orientation sexuelle dans les sous-secteurs. Les personnes LGBTQ2+ représentent 18,4% du sous-secteur de la gestion de l'énergie et 16% du sous-secteur du transport et de la distribution. Aucune donnée sur l'orientation sexuelle n'est disponible pour le sous-secteur de la production/des énergies renouvelables.

La représentation à travers le bassin des talents dans les sous-secteurs de la gestion et du transport de l'énergie et de la distribution suivent la même tendance à la baisse constante. Les deux sous-secteurs connaissent un déclin du niveau de professionnel subalterne à celui de professionnel sénior, le secteur du transport et de la distribution enregistrant une baisse de 9%.

Les deux sous-secteurs ne disposent pas d'une représentation suffisante des personnes LGBTQ2+ pour présenter des données granulaires sur les postes de direction. Lorsqu'il y a moins de huit répondants, les résultats ne sont pas indiqués pour protéger les identités. Étant donné qu'il y a plus de 8 dirigeants LGBTQ2+ dans le secteur de l'énergie au sens large, seules les données agrégées de la page 33 sont présentées.

Il est essentiel de se concentrer sur ces points de chute et ces tendances continues à la baisse, car ils fournissent un aperçu des obstacles et préjugés systémiques potentiels dans chaque sous-secteur qui empêchent les personnes LGBTQ2+ d'accéder aux postes de direction. Ces résultats indiquent qu'il faut faire davantage pour assurer l'inclusion et la représentation des personnes LGBTQ2+ dans le secteur de l'énergie.

**Tableau 24 : Orientation sexuelle dans les sous-secteurs et les postes**



# Expériences en matière d'équité pour les personnes LGBTQ2

L'orientation sexuelle et le dévoilement auprès des collègues constituent une expérience tout à fait unique. En fait, selon un rapport de Deloitte, 42% des personnes LGBTQ2+ ont déclaré avoir été confrontées à des comportements non inclusifs au travail, et plus de 80% de ces personnes ont le sentiment de subir ces comportements plus souvent que leurs collègues qui ne sont pas LGBTQ2+<sup>1</sup>. Parmi les indicateurs clés de l'inclusion, la communauté LGBTQ2+ constate la plus grande différence dans l'expérience du groupe dominant en matière de sécurité au travail, avec un score de 6,0 contre 7,2 pour le groupe dominant. Ces données peuvent être révélatrices de problèmes de sécurité psychologique ou de harcèlement. La sécurité psychologique peut jouer un rôle dans la mesure où les individus peuvent ne pas se sentir en sécurité lorsqu'ils font leur dévoilement au travail. La « Human Rights Campaign » a démontré que 17% des membres LGBTQ2+ se sentaient épuisés d'avoir passé du temps et de l'énergie à cacher leur orientation sexuelle<sup>2</sup>.

*« Je ne me suis pas senti en sécurité ou à l'aise pour parler ouvertement de ma sexualité sur mon lieu de travail. Je suis bisexuel. J'ai également eu un cadre du secteur de l'énergie (pas dans mon organisation) qui m'a dit de première main que notre organisation n'est pas un espace sûr pour être ouvert sur la sexualité. »*

~ (Répondant anonyme à l'enquête, homme bisexuel)

**Tableau 25 : Scores d'inclusion de l'ICR pour les LGBTQ2+ dans le secteur de l'énergie**

Groupe	Culture inclusive	Gestion équitable	Développement de la carrière	Flexibilité du lieu de travail	Sécurité sur le lieu de travail	Recrutement et embauche
Secteur de l'énergie**	6.7	6.0	5.4	6.8	6.0	9.6
Groupe dominant	8.0	7.0	6.0	7.6	7.2	7.1
LGBTQ2+	7.0	6.2	5.8	6.6	6.0	10.0

1 : <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mt/Documents/Firm/deloitte-global-2022-lgbt-inclusion-at-work.pdf>

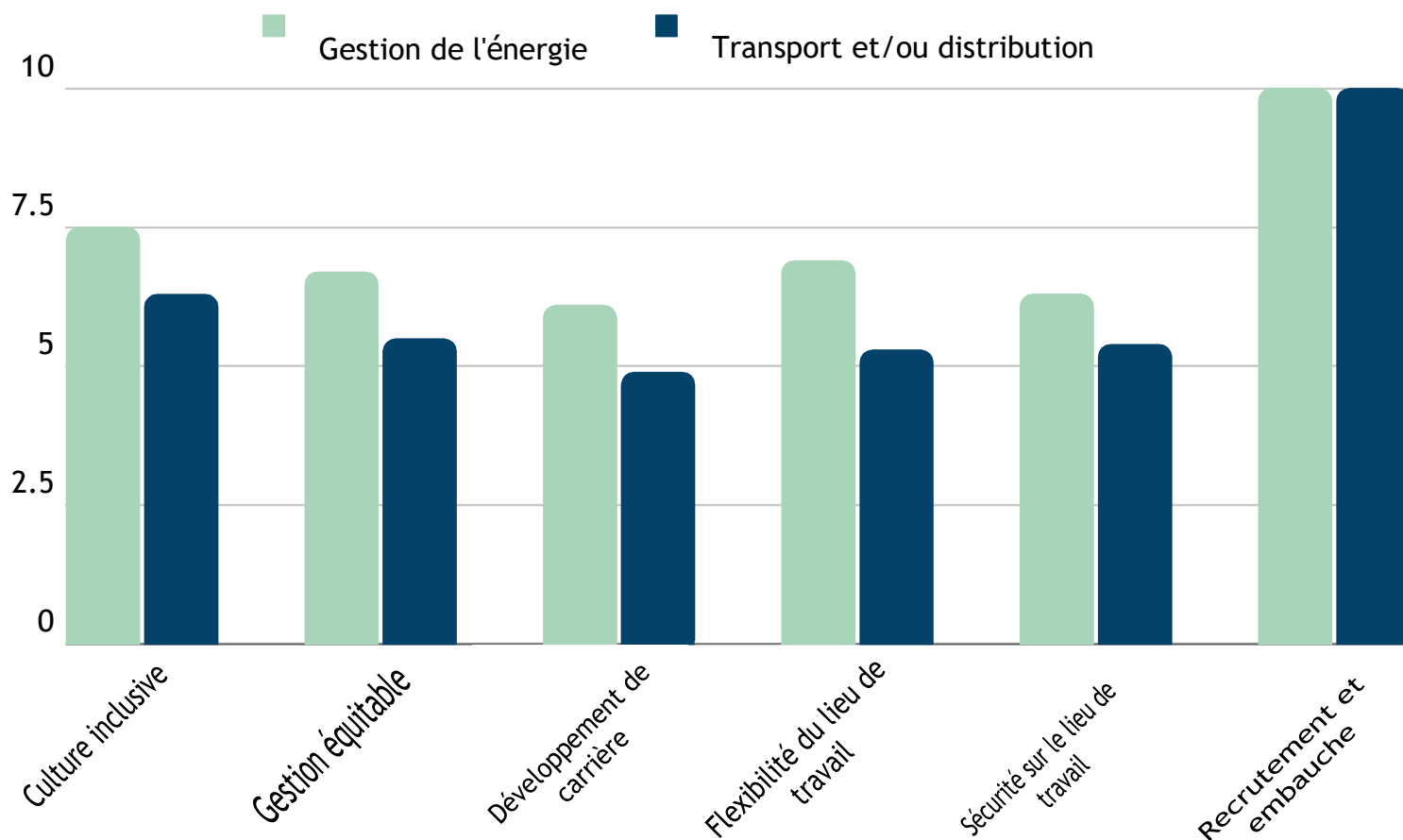
2 : <https://www.hrc.org/resources/a-workplace-divided-understanding-the-climate-for-lgbtq-workers-nationwide>

Pour les répondants à l'enquête, le « groupe dominant » est constitué d'hommes blancs, hétérosexuels et sans handicap.

\*Le secteur de l'énergie fait référence à la moyenne des réponses à l'enquête de ce rapport. Veuillez vous référer aux pages 6 et 7 pour une méthodologie et des définitions supplémentaires. Veuillez noter que le recrutement et l'embauche font l'objet d'une méthodologie spécifique présentée à la page 7.

# Sentiment à l'égard des actions dans tous les sous-secteurs

**Tableau 26 : Indicateurs d'inclusion des sous-secteurs du secteur de l'énergie pour les personnes LGBTQ2+**



## Principaux points à retenir



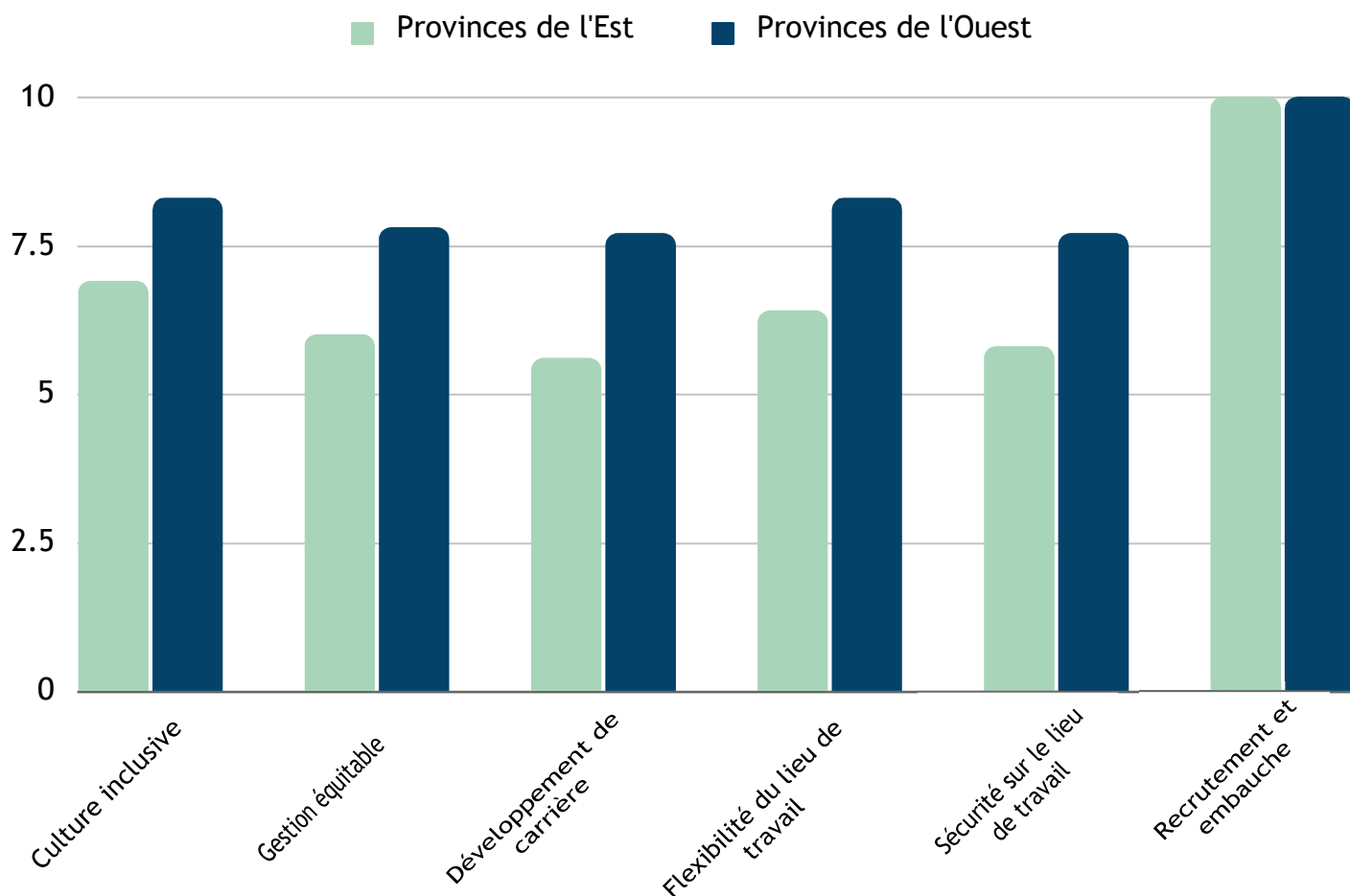
La gestion de l'énergie fait preuve d'une plus grande inclusion des personnes LGBTQ2+.



Le secteur du transport et/ou de la distribution devra envisager d'augmenter la flexibilité du lieu de travail pour les personnes LGBTQ2+ et le secteur de la production/des énergies renouvelables devra augmenter la population des personnes LGBTQ2+ pour analyser les sentiments.

# Sentiment d'équité à travers la géographie

**Tableau 27 : Paramètres d'inclusion des personnes LGBTQ2+ dans les zones géographiques du secteur de l'énergie**



## Principaux points à retenir



Les personnes s'identifiant comme LGBTQ2+ et travaillant dans les provinces et territoires de l'Ouest ont la moyenne la plus élevée de sentiments d'inclusivité.



La plus grande différence dans l'expérience de travail des personnes LGBTQ2+ entre les régions de l'Est et de l'Ouest se situe au niveau du développement de carrière.

# Témoignages de personnes LGBTQ2+ sur le lieu de travail

*Nous avons demandé aux répondants de l'enquête : "Que pourrait faire votre entreprise pour améliorer la diversité et l'inclusion sur votre lieu de travail ?" Lisez leurs expériences ci-dessous :*



## Sécurité sur le lieu de travail

« Une meilleure connaissance et une plus grande **visibilité des canaux de signalement des inconduites** et l'assurance de ne pas subir de **représailles.** »

(Homme gai hispanique)

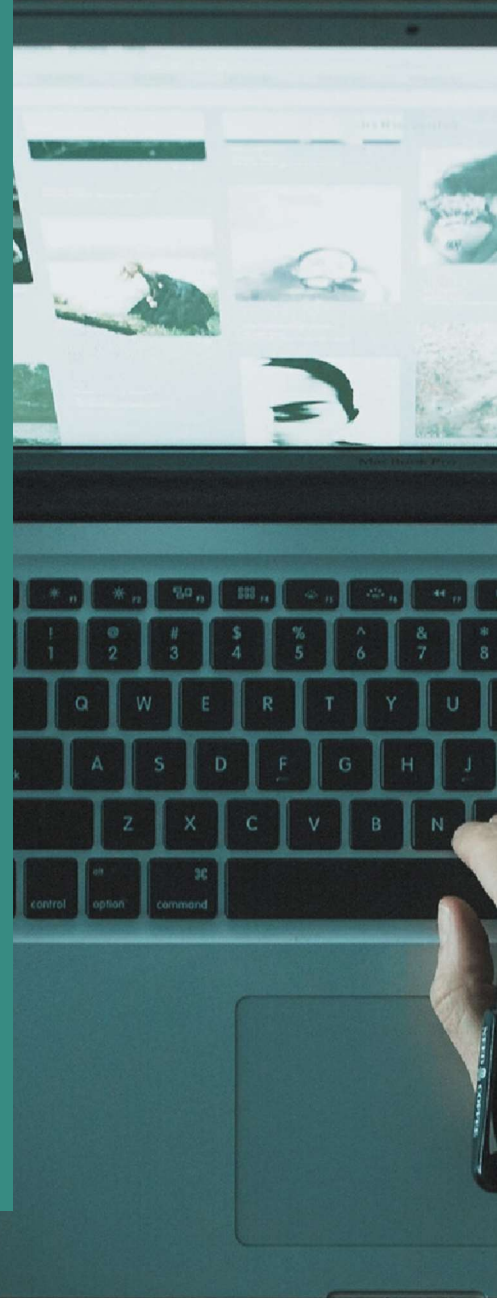
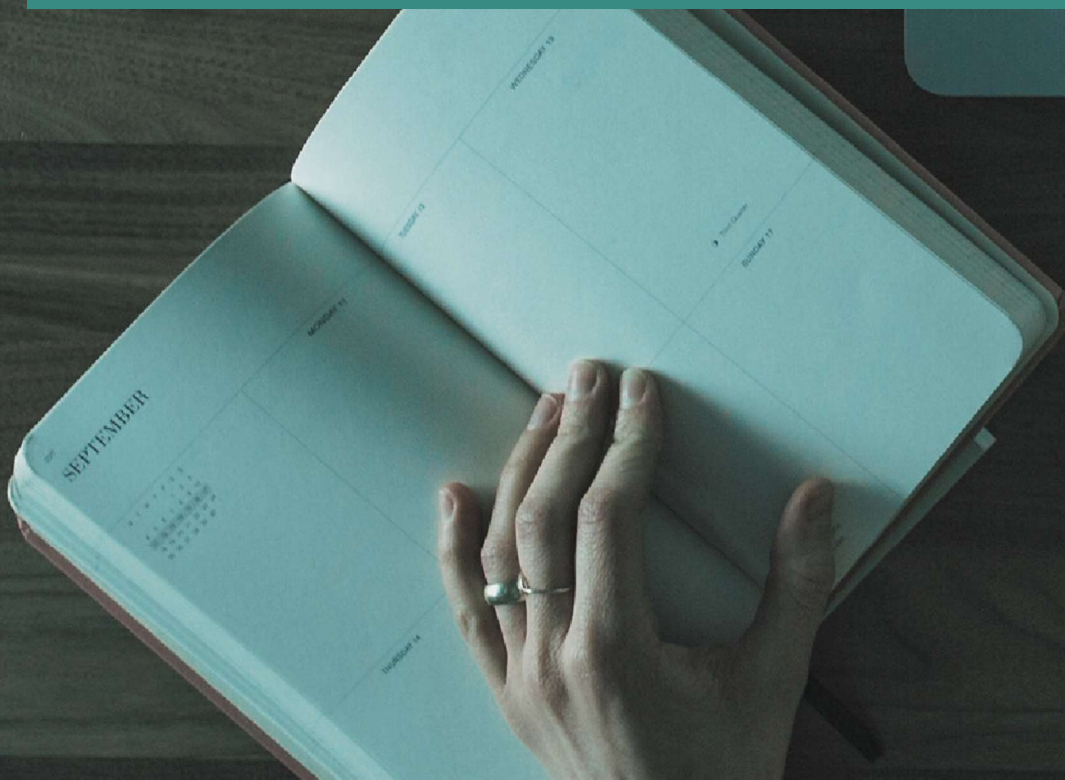
## Culture inclusive

« On supposait automatiquement que mes pairs masculins voulaient progresser et on **supposait automatiquement que je n'étais pas intéressée par la direction.** Et lorsque j'ai exprimé mon intérêt pour le développement de mes compétences, j'ai été confrontée à des commentaires tels que : « Vous ne pensez pas vraiment qu'un groupe d'hommes voudrait une femme comme superviseur, n'est-ce pas ? C'est pourquoi je ne peux faire passer des entrevues qu'à les gars pour ce rôle ». J'ai persisté et j'ai réussi, mais nous devons apprendre à nos gestionnaires à envisager d'engager quelqu'un... qui ne leur ressemble pas. Pendant des années, j'ai vu toutes sortes d'employés faire pression en faveur de la diversité sur le terrain, mais si le responsable de l'embauche n'est intéressé que par l'embauche d'hommes à des postes de supervision, tous les « discours sur la diversité » au niveau du terrain ne veulent rien dire. Nous **devons changer l'état d'esprit de nos gestionnaires avec une formation approfondie appropriée.**»

(Femme lesbienne blanche)



# Situation de handicap, santé mentale et neurodiversité



# Situation de handicap

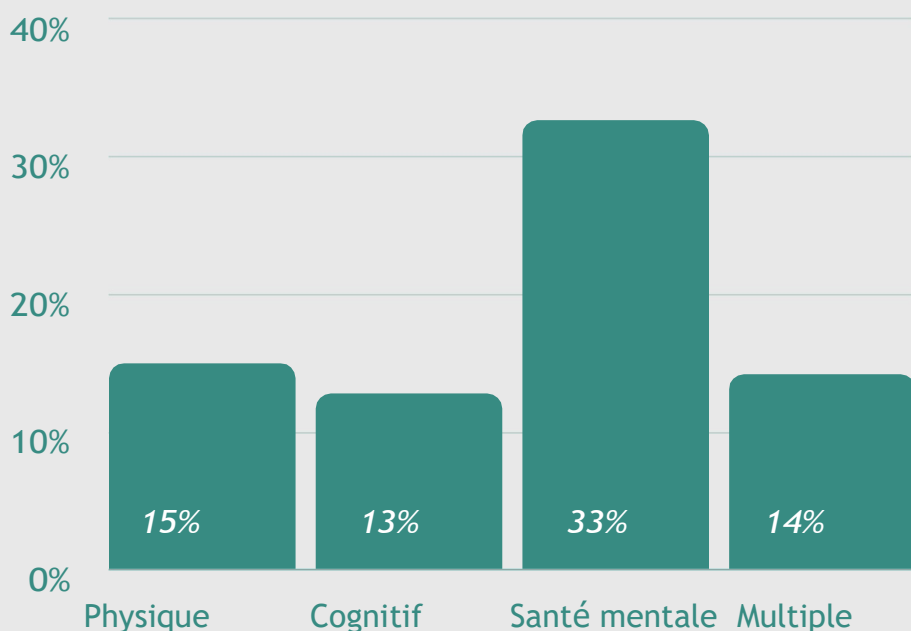
42,4% des répondants à l'enquête sur le secteur de l'énergie se sont identifiés comme une personne ayant une déficience cognitive, d'apprentissage ou physique (9,7% des personnes ont préféré ne pas répondre à cette question). Ce résultat de l'enquête est plus élevé que la moyenne de la population, soit 20% des Canadiens âgés de 25 à 64 ans ayant un handicap. Étant donné que les personnes en situation de handicap sont moins susceptibles d'avoir un emploi (59%) que les personnes non handicapées (80%)<sup>1</sup>, il s'agit d'une tendance importante à suivre pour assurer un soutien continu aux personnes en situation de handicap afin qu'elles puissent continuer à éprouver un sentiment d'appartenance et à s'épanouir dans ce secteur.

Parmi tous les répondants en situation de handicap, environ 32,6% se sont identifiés comme des personnes ayant un problème de santé mentale et 37,6% comme des personnes ayant un handicap physique visible ou invisible. De plus, 14,1% des personnes ont déclaré avoir des formes multiples de handicap. Dans le sillage de la pandémie, les problèmes de santé mentale continuent d'être un facteur démographique croissant sur le lieu de travail, et des identités croisées.

Encore une fois, il faut noter que ceux qui sont plus passionnés et/ou engagés dans l'EDI ont peut-être été plus enclins à remplir l'enquête.

1: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2018002-eng.htm>

**Tableau 28 : Répartition granulaire des handicaps dans le secteur de l'énergie (% du total des répondants à l'enquête s'identifiant)**



*Veillez noter qu'étant donné que les personnes peuvent sélectionner plusieurs formes de handicap, le total du tableau n'est pas de 42,4%. Ces chiffres représentent plutôt que sur le total des répondants à l'enquête du secteur de l'énergie, x% s'identifient à l'un de ces handicaps granulaires.*





# Le handicap dans le secteur de l'énergie

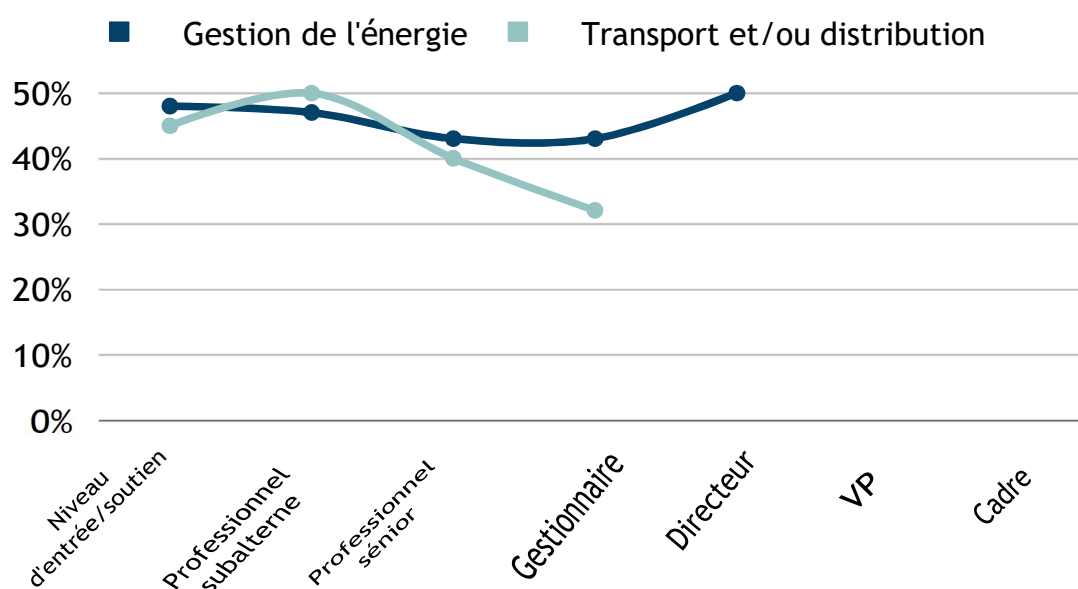
43,2% des répondants dans le sous-secteur de la gestion de l'énergie ont été identifiés comme souffrant d'un handicap physique ou mental. 41,2% des personnes du sous-secteur du transport et/ou de la distribution et 39,7% du sous-secteur de la production/renouvelable\* s'identifient comme une personne souffrant d'une maladie mentale ou d'un handicap physique. Dans tous les sous-secteurs, environ 8% ont préféré ne pas répondre.

Le sous-secteur de la gestion de l'énergie a connu une augmentation impressionnante de sa représentation au niveau de directeur, à 50%, tandis que le transport et/ou la distribution ne sont pas représentés au-delà du niveau de directeur.

L'absence de données dans les postes de directeur, de vice-président et de PDG indique un manque de dirigeants qui ont révélé ou s'identifient comme ayant un handicap. Cependant, les tendances pour le sous-secteur de la gestion de l'énergie démontrent que cette représentation est assez cohérente.

Ces données sont prometteuses, car elles renforcent la possibilité d'une progression inclusive, la tendance étant à l'augmentation du nombre de personnes en situation de handicap occupant des postes de direction.

**Tableau 29 : Personnes en situation de handicap dans les sous-secteurs du secteur de l'énergie**



\*Comme il y a moins de 8 personnes dans le secteur de la production et des énergies renouvelables qui s'identifient comme ayant un handicap, aucune donnée n'a été agrégée.

# Expériences d'équité pour les personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap, les personnes neurodiverses et les personnes ayant des problèmes de santé mentale ont mis en évidence des points douloureux en matière de culture inclusive, de flexibilité du lieu de travail et de gestion du lieu de travail. En ce qui concerne la santé mentale, le moment de l'enquête, en pleine pandémie mondiale, peut avoir eu une incidence importante sur le taux de personnes s'identifiant à un handicap de santé mentale. En fait, pendant la pandémie, au printemps 2021, plus d'un adulte sur quatre au Canada a obtenu un résultat positif au test de dépistage du trouble de stress post-traumatique (TSPT) (ce chiffre était de 1 sur 5 à l'automne 2020). Cet effet a également été influencé de manière significative par l'intersectionnalité, car la pandémie a eu un impact disproportionné sur les groupes historiquement marginalisés et privés de leurs droits.

« Proposer une personne de soutien au sein de l'entreprise aux employés s'identifiant comme ayant un handicap. Tous les types de handicap nécessitent différents niveaux d'assistance et l'entreprise ne dispose d'aucun soutien pour les employés en situation de handicap. »

~ (Répondant anonyme à l'enquête, personne en situation de handicap)

**Tableau 30 : Scores d'inclusion des personnes en situation de handicap dans le secteur de l'énergie (ICR)**

Groupe	Culture inclusive	Gestion équitable	Développement de carrière	Flexibilité du lieu de travail	Sécurité sur le lieu de travail	Recrutement et embauche
Secteur de l'énergie**	6.7	6.0	5.4	6.8	6.0	9.6
Groupe dominant	8.0	7.0	6.0	7.6	7.2	7.1
Handicap identifié	6.1	5.6	5.3	6.3	5.6	10.0

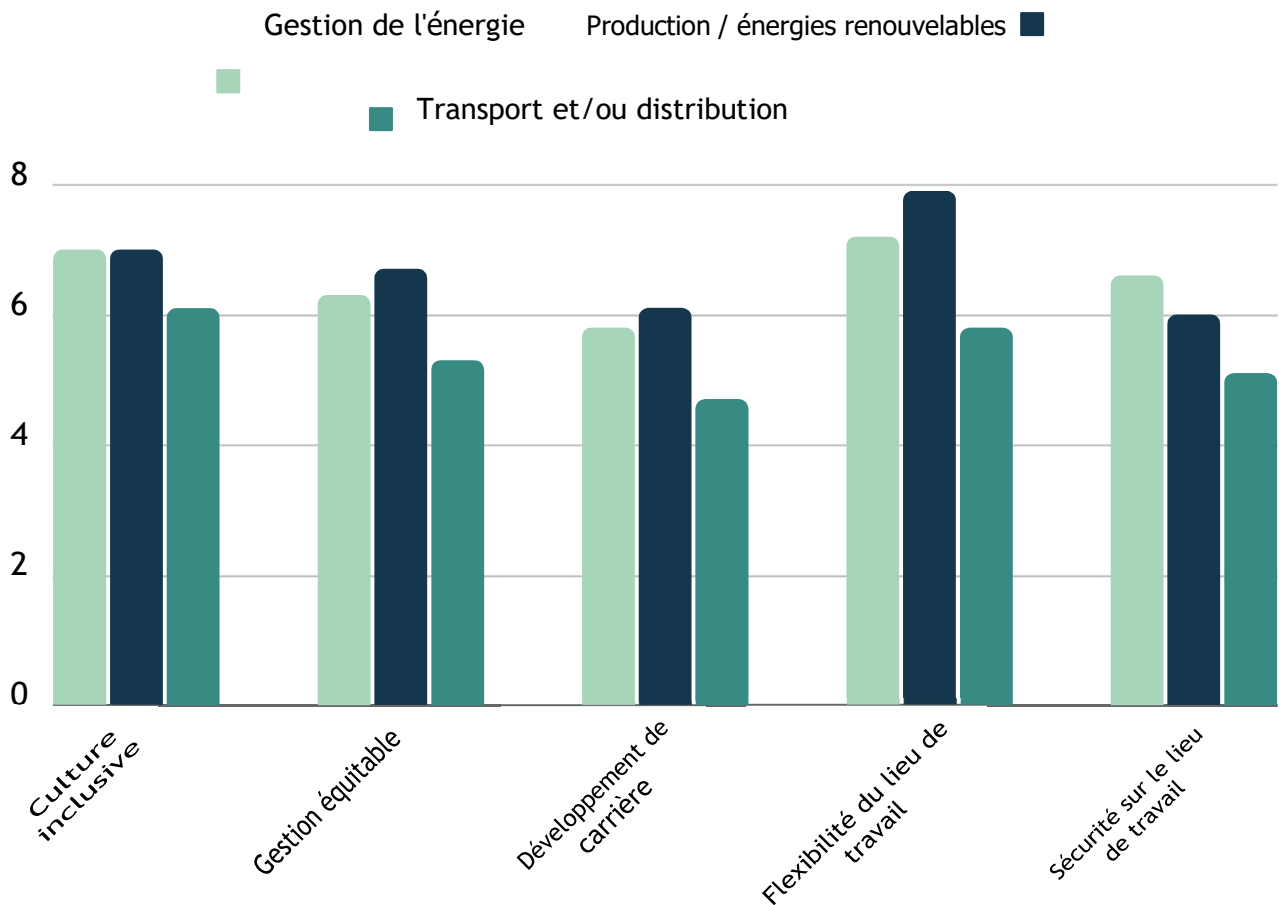
1 : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210927/dq210927a-eng.htm>

Pour les répondants à l'enquête, le « groupe dominant » est constitué d'hommes blancs, hétérosexuels et sans handicap.

\*Le secteur de l'énergie fait référence à la moyenne des réponses à l'enquête de ce rapport. Veuillez vous référer aux pages 6 et 7 pour une méthodologie et des définitions supplémentaires. Veuillez noter que le recrutement et l'embauche utilisent une méthodologie spécifique présentée à la page 7.

# Sentiment d'équité à travers les sous-secteurs

Tableau 31 : Mesures d'inclusion des sous-secteurs du secteur de l'énergie pour les personnes en situation de handicap



## Principaux points à retenir



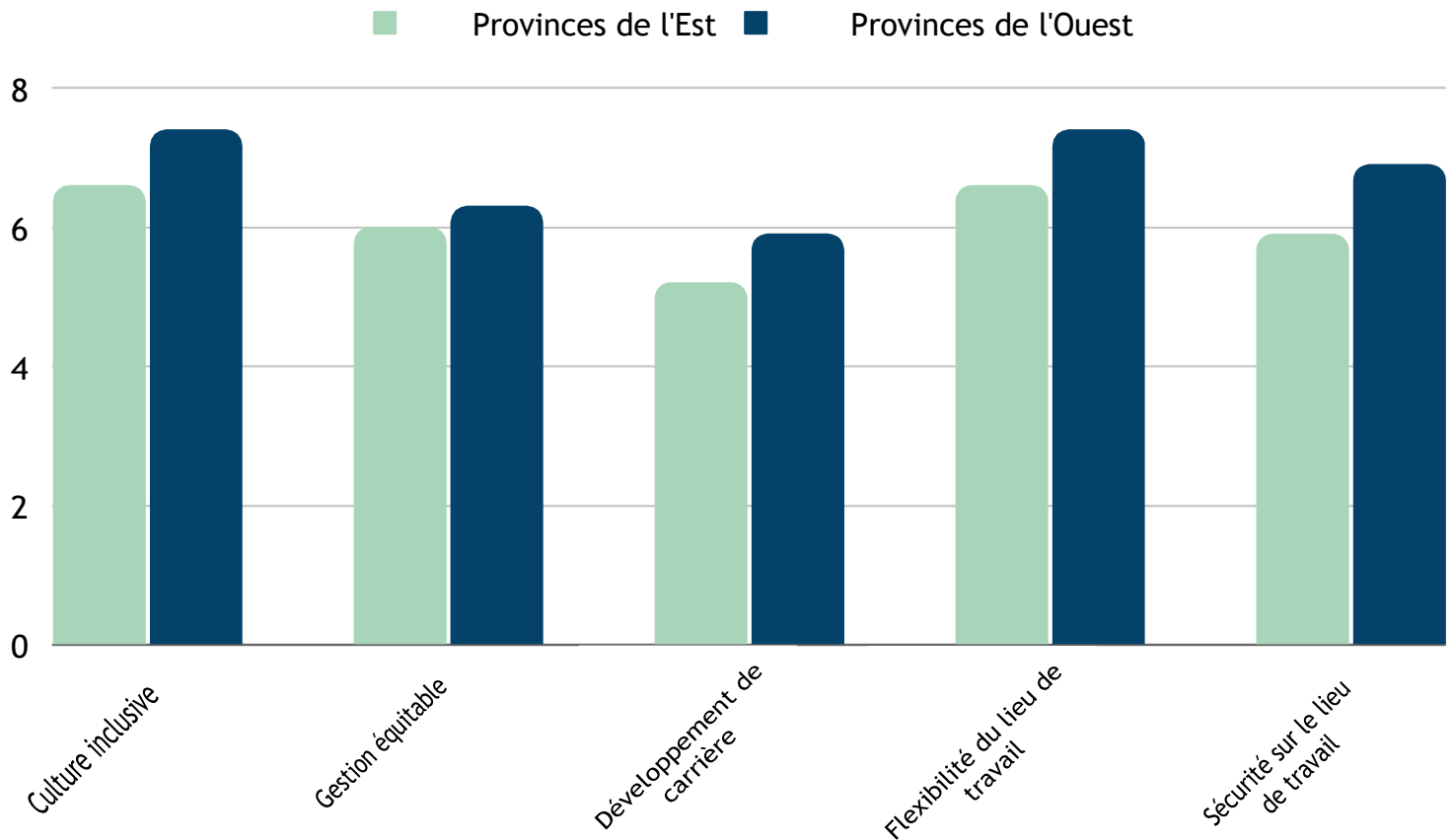
Les personnes en situation de handicap travaillant dans le secteur de la production et des énergies renouvelables ont le sentiment le plus élevé de flexibilité sur le lieu de travail.



Le sous-secteur des transports et/ou de la distribution affiche les performances les plus faibles en matière de flexibilité du lieu de travail pour les personnes en situation de handicap, par rapport à ses homologues.

# Sentiment d'équité à travers la géographie

**Tableau 32 : Paramètres d'inclusion des personnes en situation de handicap dans les différentes zones géographiques du secteur de l'énergie**



## Principaux points à retenir



Les personnes en situation de handicap des provinces et territoires de l'Ouest bénéficient de la meilleure culture d'intégration et de la meilleure flexibilité sur le lieu de travail.

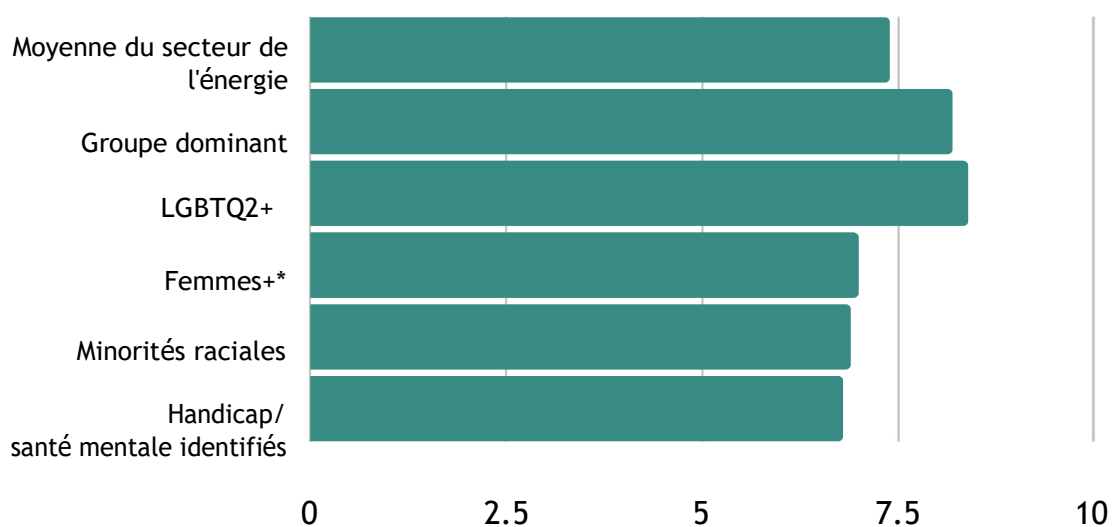


La sécurité au travail présente le plus grand écart d'expérience entre les régions pour les personnes en situation de handicap.

# La COVID-19 à travers les données démographiques et l'intersection de la santé mentale

Si l'on considère le soutien apporté par le secteur de l'énergie aux employés pendant la pandémie, on constate une différence d'expérience entre les groupes dominants et non dominants. Au sein du secteur, les femmes+\*, les minorités raciales et les personnes qui s'identifient comme ayant un handicap ou un problème de santé mentale ont vécu la crise de la COVID-19 de manière très différente des hommes blancs hétérosexuels sans handicap. Cela indique un manque de politiques, de programmes et de procédures équitables en place pour soutenir tous les membres de l'équipe à travers leurs différents besoins dans le secteur de l'énergie.

**Tableau 33 : Expériences autodéclarées des employés du secteur de l'énergie en matière de soutien à la santé et à la sécurité au travail pendant la pandémie, selon les données démographiques (1 à 10)**



Les répondants à l'enquête ont partagé des points de vue différents sur la façon dont ils pensaient que leur organisation devait gérer la COVID-19 et ses effets secondaires. Certains souhaitaient davantage d'événements de renforcement de l'esprit d'équipe en personne, tandis que d'autres se disaient mal à l'aise avec les rassemblements sociaux. StepUp peut encourager le secteur de l'énergie à faire preuve d'une flexibilité continue étant donné que les groupes vivent la crise différemment et que le secteur doit soutenir l'EDI. La flexibilité peut se traduire par des options en personne et en ligne pour continuer à créer des liens au sein des équipes. Les personnes interrogées ont souligné que la flexibilité dans le contexte de la COVID-19 était essentielle pour leur santé et leur sécurité.

**37,8%** des canadiens adultes indiquent qu'ils ont un ou plusieurs problèmes de santé sous-jacents qui les exposent à un risque élevé de complications liées à la COVID-19<sup>1</sup>

Un répondant anonyme d'origine sud-asiatique écrit : « Il y a un manque d'empathie de la part des gestionnaires à l'égard des mesures de la COVID que les employés peuvent encore vouloir pratiquer. Par exemple, certains employés ne se sentent pas à l'aise de participer à des rencontres sociales, comme un dîner avec l'équipe, etc. Certains employés ne se sentent pas à l'aise dans les salles de réunion avec un groupe de personnes, mais l'option n'est pas donnée à ces employés de participer virtuellement même s'ils sont au bureau. »

1 : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200703/dq200703a-eng.htm>

\*Le terme « femmes+ » désigne les femmes, les personnes non binaires et les personnes qui s'identifient à la communauté transgenre.

# Témoignages de personnes en situation de handicap ou ayant des problèmes de santé mentale

Nous avons demandé ce qui suit aux répondants de l'enquête : « *Que pourrait faire votre entreprise pour améliorer la diversité et l'inclusion sur votre lieu de travail ?* »

*Lisez leurs expériences ci-dessous:*



## Gestion équitable

« Nous pourrions avoir un plan ou un engagement pour essayer **activement d'impliquer des groupes plus divers** dans nos dialogues et dans notre leadership. » (Homme atteint de surdité partielle ou totale)

## Culture inclusive

« Proposez une personne de soutien au sein de l'entreprise aux employés identifiés comme ayant un handicap. Tous les types de **handicaps nécessitent différents niveaux d'assistance** et l'entreprise ne dispose d'aucun soutien pour les employés en situation de handicap. » (Femme neurodiverse)



## Flexibilité du lieu de travail

« Rédigez des **politiques plus larges**. Soutenez les **horaires de travail alternatifs, les lieux de travail, les heures réduites**, mettez en place des processus pour signaler le harcèlement, faites le point avec le personnel, demandez-lui son avis. » (Personne ayant des problèmes de santé mentale)

# Mesures et perspectives

# Principales recommandations

Parmi ces données clés, il existe quelques domaines d'opportunité. Ce rapport se concentre sur deux optiques pour les recommandations:

1. Actions que StepUp peut entreprendre directement
2. Actions que les organisations individuelles du secteur de l'énergie peuvent directement mettre en œuvre

Ces deux optiques catalyseront le secteur de l'énergie dans l'amélioration de son impact sur l'équité, la diversité et l'inclusion.

L'algorithme exclusif de Diversio, associé à une approche vérifiée sur le plan académique, mesure six domaines clés de l'expérience des employés : le recrutement et l'embauche, la flexibilité du lieu de travail, la sécurité du lieu de travail, la culture inclusive, la gestion équitable et le développement de carrière. Grâce à une analyse combinée de texte libre, d'extraction de données et d'analyse démographique, les opportunités clés sont mises en évidence dans ces six indicateurs pour StepUp et les organisations individuelles.

## 1 Mesures de StepUp

Cette série de recommandations est orientée vers ce que StepUp peut faire pour soutenir l'équité et l'inclusion dans le secteur de l'énergie. Le rôle de StepUp est de faciliter et d'éduquer les individus et les organisations afin de catalyser le secteur de l'énergie vers sa prochaine phase.

## 2 Recommandations pour les organisations individuelles

Cet ensemble de recommandations s'adresse à tous les cadres, gestionnaires ou contributeurs individuels du secteur de l'énergie cherchant à comprendre ce qu'ils peuvent faire pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion au niveau organisationnel.

Sur la base des données démographiques et d'inclusivité examinées, Diversio propose les suggestions suivantes pour soutenir StepUp et le secteur énergétique canadien. Ces recommandations visent à améliorer les expériences vécues par les personnes historiquement sous-représentées et marginalisées sur le lieu de travail et à créer une société plus équitable pour tous.





# Culture inclusive

## RECOMMANDATIONS

Une culture inclusive est l'ouverture de l'équipe à la diversité des opinions et des perspectives. En d'autres termes, ce facteur mesure si les employés "non dominants" se sentent également habilités à partager leurs idées et s'ils se sentent écoutés et valorisés en tant qu'individus dans leur organisation. Les sous-facteurs de ce domaine d'expérience des employés comprennent le travail d'équipe collaboratif, l'engagement des employés, les ressources adéquates, le respect et la compassion, et le leadership inclusif.

Voir ci-dessous les mesures que les organisations individuelles peuvent entreprendre et comment StepUp peut soutenir le secteur en tant qu'organisme à but non lucratif :

### 1. Ce que StepUp peut faire:

StepUp peut servir de plateforme d'apprentissage pour les organisations en facilitant des discussions informelles bisannuelles et inter-organisationnelles sur la stratégie EDI avec les membres du conseil d'administration et les cadres. Ces discussions peuvent aider à créer des débats autour des solutions EDI que StepUp promeut. En plus, StepUp peut faciliter l'apprentissage à l'échelle du secteur en fournissant et en promouvant une formation au leadership inclusive pour les personnes ayant des rapports directs. Cette formation apprendra aux chefs de file à cultiver un lieu de travail inclusif.

### 2. Ce que les organisations individuelles peuvent faire:

Les organisations peuvent faciliter les discussions informelles entre les cadres supérieurs et les membres de l'équipe en ce qui concerne l'EDI. Ces conversations permettront de surmonter les barrières de l'expérience et d'augmenter la participation à l'échelle de l'entreprise sur le sujet de l'EDI. Enfin, cela augmentera la perception d'un engagement de l'entreprise envers l'EDI.

## ÉTUDE DE CAS

**Entreprise :** Société indépendante d'exploitation du réseau d'électricité (SIERE)

**Problématique :** le besoin d'inclusion comme impératif culturel

En 2022, Équité, Diversité et Inclusion ont été pleinement intégrées dans le processus de la stratégie d'entreprise de SIERE en s'appuyant sur les étapes précédentes pour les inclure dans les valeurs, les compétences et les programmes d'apprentissage de l'organisation. Des programmes d'apprentissage sur mesure ont été élaborés pour tous les niveaux de l'organisation, en commençant par les dirigeants et en passant par tous les employés. En particulier, les membres de l'équipe de direction de SIERE ont participé à un programme d'évaluation et de coaching 360 axé sur l'EDI - un programme qui mesure les principaux traits de leadership inclusif et qui donne aux individus les moyens de diriger, de travailler et de fonctionner de manière plus inclusive. À la suite de l'évaluation initiale à 360° et de la publication de l'évaluation de l'équipe de direction à tous les employés, des membres de l'équipe de direction ont rencontré des personnes de partout dans l'organisation, dans le but de prendre conscience de la diversité de leurs origines et de leurs expériences personnelles, d'identifier les possibilités d'éliminer les préjugés et les obstacles potentiels et de promouvoir le changement. Les enseignements tirés de ces conversations continuent à soutenir les mesures corporatives sur l'EDI, et les discussions en cours au niveau de la direction sur la façon de démontrer collectivement les valeurs d'entreprise de SIERE pour atteindre nos objectifs stratégiques. Le programme de coaching et de formation à 360° des cadres est l'une des six actions qui ont conduit à une augmentation globale du score d'inclusion de SIERE, mesuré par Diversio dans le cadre de l'étude « StepUp Energy Baseline ».

# Gestion et recrutement équitable

## RECOMMANDATIONS

Une gestion équitable se mesure au fait que les employés ont le sentiment de recevoir des commentaires justes, d'être récompensés pour leurs contributions et sont soutenus dans l'évolution de leur carrière. Cet indicateur permet de savoir si les employés ont le sentiment d'avoir des dirigeants justes qui n'entravent pas leur croissance, mais donnent plutôt la priorité à leur développement de manière objective.

Voir ci-dessous les mesures que les organisations individuelles peuvent entreprendre et comment StepUp peut soutenir le secteur en tant qu'organisme à but non lucratif:

### 1. Ce que StepUp peut faire:

StepUp peut promouvoir un réseau de recruteurs qualifiés pour l'EDI et une liste de pratiques de recrutement inclusives. StepUp peut recommander ces recruteurs aux entreprises du secteur de l'énergie afin de soutenir la priorité accordée par le secteur à la diversité dans l'embauche. Au-delà de cela, StepUp peut organiser des ateliers pour le secteur de l'énergie sur la planification de la succession afin de rendre les entreprises imputables de l'inclusion de talents divers à chaque niveau du bassin des talents.

### 2. Ce que les organisations individuelles peuvent faire:

Les entreprises du secteur de l'énergie peuvent identifier les rôles clés de direction qui conviendront bien aux employés orientés vers le leadership des groupes minoritaires historiquement sous-représentés dans l'organisation afin d'améliorer la diversité au niveau des vice-présidents et des cadres. En plus, lorsqu'elles envisagent de recruter une personne pour un poste, s'assurer qu'au moins deux personnes historiquement sous-représentées figurent sur la liste de recrutement à chaque étape du processus d'embauche améliore la probabilité qu'un candidat diversifié soit embauché d'ici 79x.<sup>1</sup>

## ÉTUDE DE CAS

**Entreprise :** Novo Nordisk

**Problématique:** manque de diversité au niveau des cadres supérieurs

Accroître la diversité parmi les cadres supérieurs  
Novo Nordisk (une multinationale pharmaceutique) a identifié trois pièges communs qui entravent l'inclusion dans son processus de succession et qui ont été intégrés dans les changements tactiques pour les combattre.

Afin d'éduquer les dirigeants sur les effets des préjugés inconscients lors de la succession, les hauts dirigeants se voient confier un travail préalable sur les préjugés immédiatement avant les conversations sur la succession. Pour éliminer les préjugés personnels, on demande aux dirigeants d'identifier les compétences et qualifications essentielles d'un successeur couronné de succès avant de discuter des candidats potentiels.

Au cours des conversations sur la succession, tous les hauts dirigeants se voient attribuer un rôle afin de se tenir mutuellement responsables de l'élargissement de la réserve de talents et de la garantie que tous les talents sont équitablement pris en compte.<sup>2</sup>

1 : <https://hbr.org/2016/04/if-theres-only-one-woman-in-your-candidate-pool-theres-statistically-no-chance-shell-be-hired>

2 : [https://ofm.wa.gov/sites/default/files/public/shr/WorkforceData/Successionplanning/Building\\_Sustainable\\_DI.pdf](https://ofm.wa.gov/sites/default/files/public/shr/WorkforceData/Successionplanning/Building_Sustainable_DI.pdf)

# Développement de carrière

## RECOMMANDATIONS

Le développement de carrière soutient une culture de parrainage et de mentorat ouverte à tous. Cet indicateur vise à déterminer si les employés subalternes d'horizons divers peuvent nouer des relations avec des employés séniors. Ces relations favorisent l'accès au développement professionnel qui soutient l'avancement de carrière. Les sous-facteurs de ce domaine de l'expérience de l'employé comprennent le mentorat, l'avancement de la carrière, une formation adéquate et des possibilités de réseautage.

Voir ci-dessous les mesures que les organisations individuelles peuvent entreprendre et comment StepUp peut soutenir le secteur en tant qu'organisme à but non lucratif :

### 1. Ce que StepUp peut faire:

StepUp peut organiser des événements de réseautage pour les gestionnaires et les contributeurs individuels désireux de diriger. Se concentrer sur les individus BIPOC et les femmes+ accélérera et permettra de surmonter les obstacles systémiques. Cette action soutiendra la vision de StepUp d'un plus grand nombre de femmes+ dans les postes de direction et des conseils d'administration.

### 2. Ce que les organisations individuelles peuvent faire:

Les organisations peuvent inclure des indicateurs de parrainage dans le rendement semestriel global des personnes. La pondération d'une partie des examens sur le parrainage des individus et des groupes de ressources des employés (ERG) encouragera une planification diversifiée de la succession et le développement d'un bassin de carrière de plus en plus diversifié.

*\*Le terme "femmes+" désigne les femmes, les personnes non binaires et les personnes qui s'identifient à la communauté transgenre.*

## ÉTUDE DE CAS

**Organisation:** Conseil canadien de l'énergie

**Problématique:** Manque de possibilités de développement de carrière

Le Conseil canadien de l'énergie offre un programme de mentorat à l'échelle nationale pour promouvoir une meilleure compréhension intersectorielle de l'énergie au Canada, la connectivité et le développement de carrière. Les mentors et mentorés potentiels s'inscrivent via un formulaire en ligne. Ce programme exige que les mentors et les mentorés démontrent un engagement envers l'équité, la diversité, et l'inclusion et un respect mutuel dans toutes les interactions.

Les participants au programme pourront participer à des événements de réseautage informel « Energy & Espresso » et des discussions formelles sont proposées aux participants du programme. Des ateliers sont proposés sur des sujets tels que les meilleures pratiques en matière de mentorat et les participants sont invités à tirer parti des possibilités offertes par le réseau des jeunes professionnels de l'énergie.

*« Pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion, mettez en place un mentorat de manière structurée afin que tous les nouveaux employés aient un mentor désigné en dehors de leur groupe. »*

-Répondante anonyme à l'enquête,  
femme neurodiverse

# Sécurité sur le lieu de travail

## RECOMMANDATIONS

La sécurité sur le lieu de travail est définie comme un lieu de travail exempt de harcèlement mental, physique et sexuel. Notez que de nombreuses formes de harcèlement sont motivées par le sexe ou la race. Ce sous-facteur vise à déterminer dans quelle mesure les employés se sentent bienvenus pour se présenter dans leur intégralité au travail sans subir d'opposition mentale, physique, émotionnelle ou d'avancement de carrière de la part de leur organisation ou de ses employés.

Voir ci-dessous les mesures que les organisations individuelles peuvent entreprendre et comment StepUp peut soutenir le secteur en tant qu'organisme à but non lucratif :

### 1. Ce que StepUp peut faire:

StepUp peut approuver ou recommander une équipe de ressources humaines externe et tierce pour l'énergie. Cette équipe externe de RH recommandée peut aider les entreprises du secteur de l'énergie à réaliser des enquêtes indépendantes sur tous les rapports de harcèlement. En soutenant les organisations dans la mise en place de processus clairs et de délais rapides pour les enquêtes, les personnes du secteur de l'énergie pourront signaler des cas de harcèlement ou de discrimination sans crainte de représailles.

### 2. Ce que les organisations individuelles peuvent faire :

Les entreprises devraient envisager de mettre en place une procédure de tolérance zéro pour toutes les politiques de lutte contre la discrimination, le harcèlement et les représailles. Pour réussir, il est essentiel de définir clairement les conséquences d'une violation de la politique. Ces politiques doivent s'appliquer aux activités internes et externes au bureau. De plus, il faut élaborer ces politiques avec la contribution directe des employés, ce qui favorisera la résilience des politiques.

## ÉTUDE DE CAS

**Société :** Intercom

**Problématique :** Absence de processus de signalement anonyme pour la sécurité psychologique des employés.

Intercom s'est associé à AllVoices, une plateforme de signalement anonyme des RH, pour protéger les employés et créer un outil véritablement anonyme. AllVoices a été créé pour éliminer la peur des représailles et permet aux employés de signaler anonymement en ligne tous les cas de harcèlement sexuel au travail.

La plateforme fournit un questionnaire structuré pour aider les employés à reconnaître le harcèlement et à le signaler de manière anonyme. Le système ne nécessite qu'un numéro de téléphone et ces données sont cryptées pour préserver l'anonymat. Les données générées par les plaintes sont regroupées et envoyées directement au PDG et au conseil d'administration avec des tableaux de bord conçus pour suivre les tendances dans le temps.

Cette solution permet aux employés d'avoir confiance au signalement anonyme. Elle permet également aux entreprises de réagir plus rapidement, de suivre les données des rapports de manière plus efficace, et fournir une meilleure visibilité des données historiques, ce qui est particulièrement critique lors d'un audit.

*« Nous mettons en place des processus et des programmes à grande échelle, et l'outil AllVoices a sans aucun doute joué un rôle déterminant de réaliser cela pour un travail hautement sensible et confidentiel ».*

**Leslie Chung**

Chef de l'unité « People & Places » d'Intercom

# Conclusion

En examinant de plus près la question de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le secteur canadien de l'énergie, nous pouvons créer une compréhension de base du paysage de l'EDI actuel.

La mission de StepUp est d'augmenter la représentation des femmes+ dans le secteur de l'énergie jusqu'au niveau de direction. Ce rapport met en évidence non seulement un déclin de la représentation des femmes+ entre les niveaux de VP et de postes de direction, mais aussi les influences de l'intersectionnalité et le sentiment d'équité. En examinant ces sentiments, nous pouvons développer une compréhension plus large de la façon dont les barrières systémiques ont empêché les individus de s'engager dans une progression de carrière non encadrée.

Grâce à une analyse continue dans le temps, nous avons l'espoir que les efforts collectifs de StepUp auront une influence positive sur un avenir plus équitable et inclusif pour le secteur de l'énergie.

*\*Le terme « femmes+ » désigne les femmes, les personnes non binaires et les personnes qui s'identifient à la communauté transgenre.*



**Merci à nos  
commanditaires d'étude  
pour leur soutien continu  
à nos programmes.**

**StepUp**

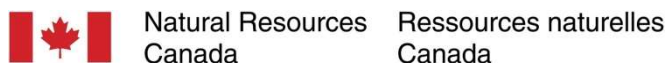
[www.StepUp-energy.com](http://www.StepUp-energy.com)

[info@StepUp-energy.com](mailto:info@StepUp-energy.com)



# Remerciements

## Commanditaires de l'étude



Des questions ?



[info@StepUp-energy.com](mailto:info@StepUp-energy.com)  
[info@diversio.com](mailto:info@diversio.com)



[StepUp-energy.com](http://StepUp-energy.com)

En partenariat avec

**DIVERSIO**