Juillet 2021

PARITÉd'ici30

Promouvoir la diversité et l'inclusion dans le secteur de l'énergie

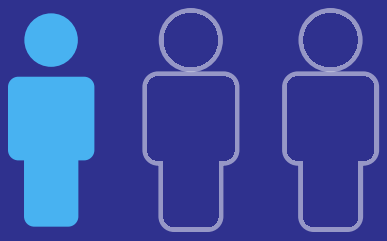
Alimenté par DIVERSIO

Une étude menée dernièrement par McKinsey a révélé que des employés d'origines différentes ont été confrontés à la plus forte adversité ressentie depuis le début de la pandémie de COVID-19. Les femmes ont fait les frais des responsabilités accrues quant à la garde des enfants et aux tâches domestiques.

Les gouvernements et les entreprises doivent adopter des solutions stratégiques afin de créer des lieux de travail plus équitables dans lesquels les femmes et les membres d'autres groupes sous-représentés se sentent soutenus et valorisés, et en mesure de non seulement conserver leur poste, mais aussi d'avoir de l'avancement dans leur lieu de travail.

L'inaction pourrait éroder la sécurité financière des femmes, coûter des milliards de dollars en perte de croissance économique et faire reculer d'une génération l'égalité entre les sexes.

Alors que le secteur de l'énergie se remet de la pandémie et entre dans une phase d'innovation et de prospérité, un engagement inébranlable s'impose sur la question de la diversité et de l'inclusion.



Les femmes au travail songent à quitter le milieu de l'emploi ou à imposer une rétrogradation à leurs carrières

En 2020, le secteur mondial de l'énergie s'est uni dans son engagement à promouvoir la diversité et l'inclusion

Parité d'ici 30 est une initiative internationale visant à promouvoir l'équité entre les sexes dans le domaine de l'énergie, dirigée par Ressources naturelles Canada , sous l'égide de Initiative Clean Energy, Education and Empowerment (C3E), une initiative conjointe de la réunion ministérielle sur l'énergie propre et de l'Agence internationale de l'énergie.

135+

Entreprises énergétiques s'engagent à bâtir un avenir énergétique diversifié et inclusif

12

Gouvernements nationaux promeuvent les principes PD30 et cultivent la diversité et l'inclusion dans l'énergie

13

Organismes du secteur et associations professionnelles définissant les pratiques exemplaires du secteur

Diversio a utilisé une technologie sophistiquée et l'IA pour analyser la diversité et l'inclusion dans l'énergie

Diversio a recueilli **plus de 62 000** points de données sur plus de **9 000** employés dans le monde entier grâce à une combinaison d'enquêtes et de moissonnage du Web.

Diversité

Bien que PD30 se concentre principalement sur l'augmentation du nombre de femmes dans le secteur de l'énergie, nous reconnaissons qu'il n'est pas possible de faire progresser l'équité entre les **sexes** sans également faire progresser les minorités **raciales et ethniques**, les membres de la communauté **LGBTQ2+**, les **personnes handicapées** et d'autres groupes sous représentés.

Au total, Diversio a recueilli **huit dimensions démographiques et identitaires** auprès des répondants.

Inclusion

Pour mesurer l'inclusion dans le secteur de l'énergie, Diversio a utilis é son **cadre d'inclusion** validé par le milieu universitaire, qui évalue l'inclusion en fonction des tendances dans les expériences des employés.

Plus précisément, Diversio a exploré la **culture**, la **gestion**, le **perfectionnement professionnel**, la sécurité (à d. l'absence de harcèlement) et la **flexibilité du milieu de travail.**

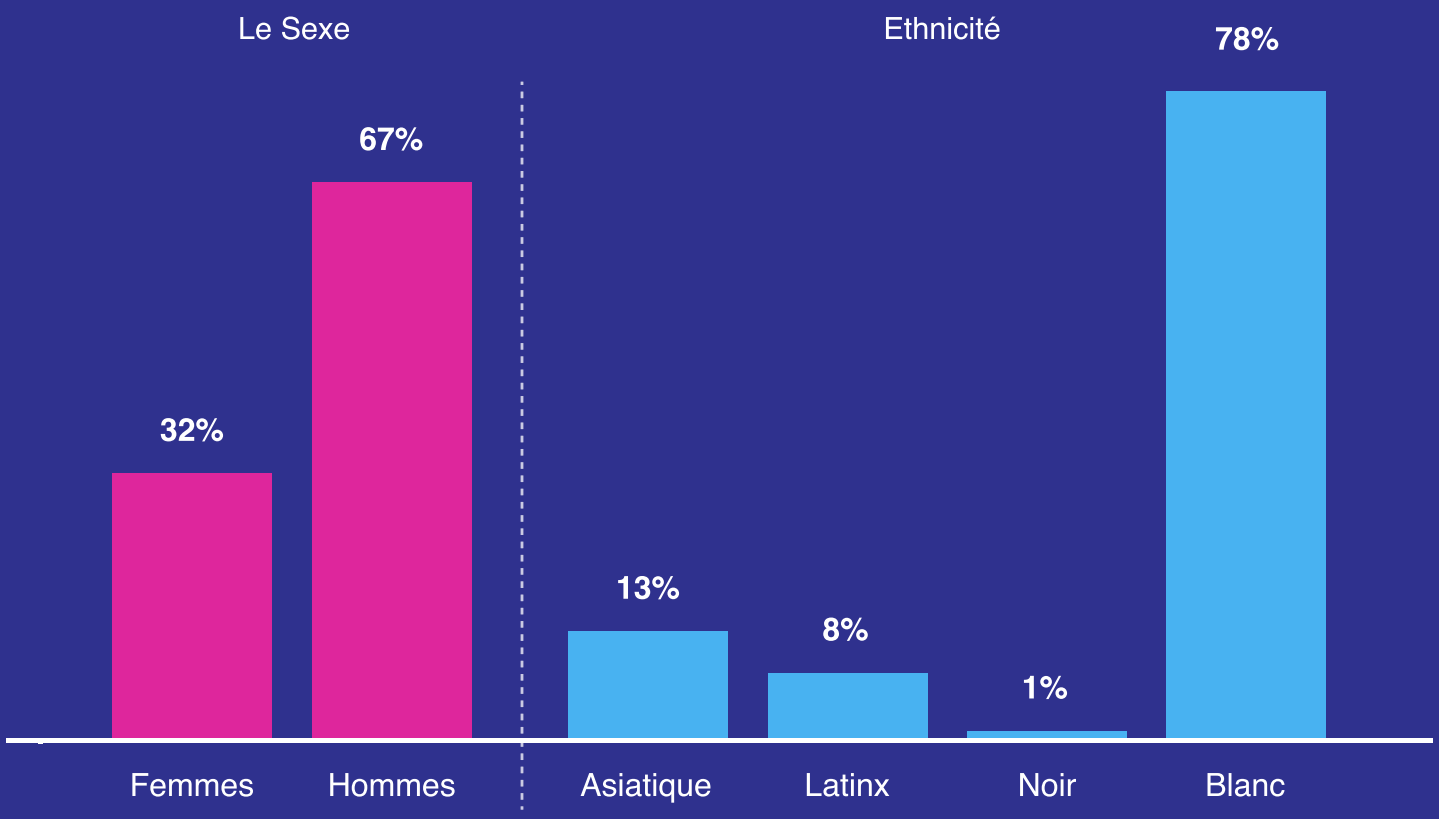
Représentation des femmes et des minorités raciales ethniques dans le secteur mondial de l'énergie

Les femmes représentent **32%** du secteur de l'énergie, tandis que les **minorités raciales et ethniques** représentent **22%**, les Noirs et les Latinx étant sous représentés par rapport à la population.

Pour comprendre la diversité dans le secteur de l'énergie, Diversio a utilisé le moissonnage du Web pour collecter les noms et les rôles de 6 718 employés dans 100 grandes entreprises mondiales de l'énergie.

Diversio a utilisé des algorithmes à source ouverte sophistiqués pour déterminer le genre et l'ethnicité des employés. Bien qu'il y ait des limites à l'utilisation de la technologie (par opposition à l'auto identification) pour comprendre la démographie, cette approche est une méthode validée par les universitaires pour mener des évaluations à grande échelle de l'industrie.

Représentation du sexe et de la race/ethnicité dans le secteur de l'énergie mondial

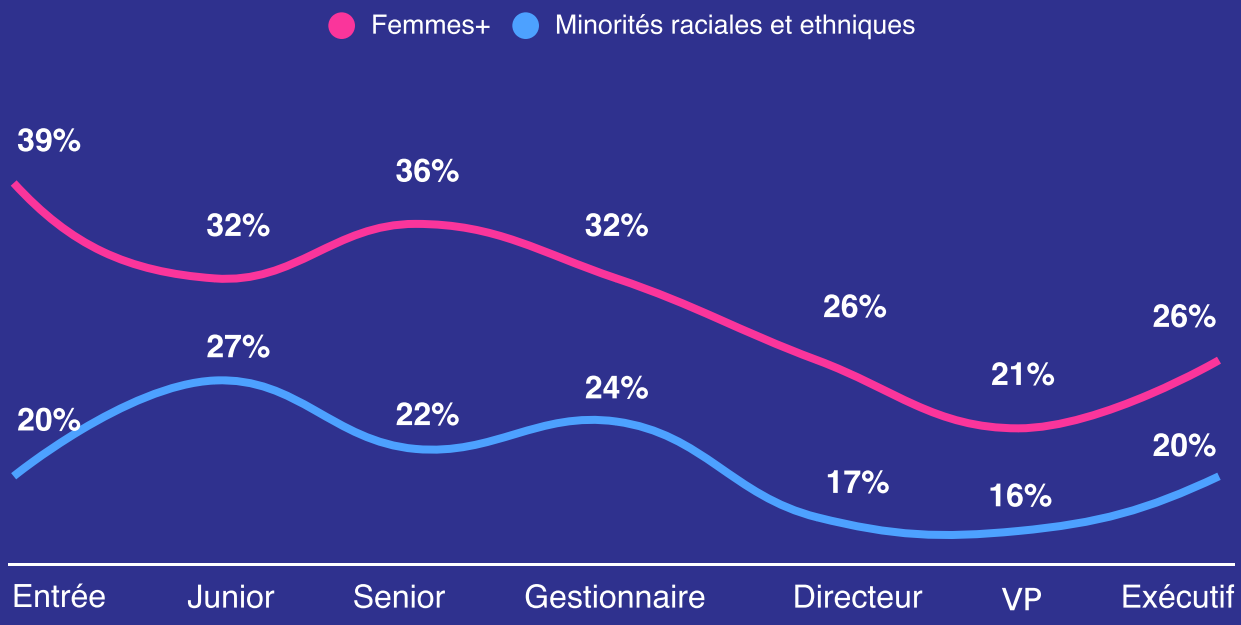


La représentation des femmes et des minorités raciales ethniques varie across les échelons

Alors que les femmes représentent **39%** des postes de premier échelon, elles ne représentent que **26%** de l'ensemble des cadres et dirigeants des plus hauts échelons.

Cependant, la représentation des minorités raciales et ethniques reste relativement stable de l'entrée aux niveaux exécutifs.

La représentation du sexe et de la race/ethnicité varie en fonction des niveaux hiérarchiques



Analyse de 6 718 employés répartis dans 100 grandes entreprises du secteur de l'énergie dans le monde

Pour faire progresser la diversité de manière significative, la recherche de Diversion démontre l'importance de mettre l'emphase sur l'inclusion

Pour comprendre l'inclusion dans le secteur de l'énergie, Diversio a déployé un sondage auprès des employés des signataires PD30. Au total, plus de 50 entreprises du secteur de l'énergie ont participé à l'initiative, avec la participation de quelque 2 400 employés.

Le sondage a permis de recueillir des renseignements sur la démographie, l'identité, l'expérience des employés et le poste des employés au sein de leur organisation.

Le cadre d'inclusion fondé sur l'évidence de Diversio a été utilisé pour évaluer les biais et les obstacles systémiques dans le secteur de l'énergie.

Mesures d'inclusion

Culture Inclusive

Un environnement où chacun se sent entendu et valorisé par son équipe

Gestion Équitable

gestionnaires qui sont justes et impartiaux envers tous les employés

Perfectionnement Professionnel

Offrir à tous les employés des occasions de se perfectionner et de progresser à l'interne

Flexibilité en Milieu de Travail

Permettre à tous d'établir un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle

Sécurité au Travail

S'assurer qu'aucun employé ne subit de harcèlement sexuel, psychologique ou physique

Les résultats du sondage indiquent des forces relatives ainsi que des domaines possibles d'intervention

Il est essentiel de cultiver un milieu de travail exempt de harcèlement, réduire les préjugés inconscients (chez les pairs et les gestionnaires) et investir dans le perfectionnement professionnel des femmes pour améliorer l inclusion dans le secteur de l'énergie

En général, les femmes de couleur , les femmes handicapées et les femmes aux prises avec un problème de santé mentale font face aux plus grands obstacles au travail.

Culture Inclusive

Nous devons donner plus de place aux femmes et aux personnes de couleur pour les laisser exprimer leurs pensées et leurs idées, au sein d'un milieu accueillant.

– Femme sud-asiatique occupant un poste subalterne

Gestion Équitable

Il semble interdit aux subordonnés des cadres supérieurs d'avoir des opinions.
Soit vous vous fondez à la masse, soit vous n'existez pas.

– Femme trans occupant un poste subalterne

Métrique	Mondial Moyenne	PD30	Hommes	Femmes	Femmes de Couleur	Femmes Ayant un Problème de Santé Mentale	Femmes Handicapées
Culture Inclusive	6,6	6,4	7,3	6,2	4,8	4,8	5,0
Gestion Équitable	6,3	6,0	6,2	5,9	5,1	5,5	4,9
Dévelopement de Carrière	5,7	5,3	5,3	5,1	4,9	5,3	4,2
Flexibilité au Travail	7,0	7.3	7.7	7,1	6,0	6,3	6,3
Sécurité au Travail	7,3	5,5	7,2	5,0	3,6	3,3	3,7

Les données d'inclusion font état de quatre changements principaux que les entreprises énergétiques devraient mettre en œuvre

Parité d'ici 30 s'engage à aider le secteur de l'énergie à atteindre ses objectifs et à faire progresser de manière significative la D et I, et vise à fournir aux entreprises du secteur de l'énergie les pratiques exemplaires, les programmes, les modèles de politiques, la formation et d'autres ressources qui répondent directement aux priorités identifiées.

Recommandations

Culture Inclusive

- Incitatifs/prise de responsabilité en matière de diversité (p. ex. incitatifs associés à la rémunération d'un cadre)
- Demande motivée de diversité communiquée publiquement
- Autre programme de développement du leadership des minorités
- Groupes de ressources pour les employés (p. ex. réseau pour les femmes, réseau de la communauté LGBTQ+)
- Programme de développement du leadership des femmes

Gestion Équitable

- Formation sur les préjugés inconscients pour les gestionnaires
- Réunions hebdomadaires ou mensuelles
- Logiciel de gestion des commentaires
- Logiciel de gestion des talents et d'établissement d'objectifs
- Logiciel de reconnaissance des employés

Développement de Carrière

- Logiciel de communication et de collaboration de l'équipe
- Jumelage des nouveaux employés avec des employés expérimentés
- Logiciel de gestion du mentorat
- Partenariats du réseau externe
- Affectations en rotation/stages au sein de l'entreprise

Sécurité au Travail

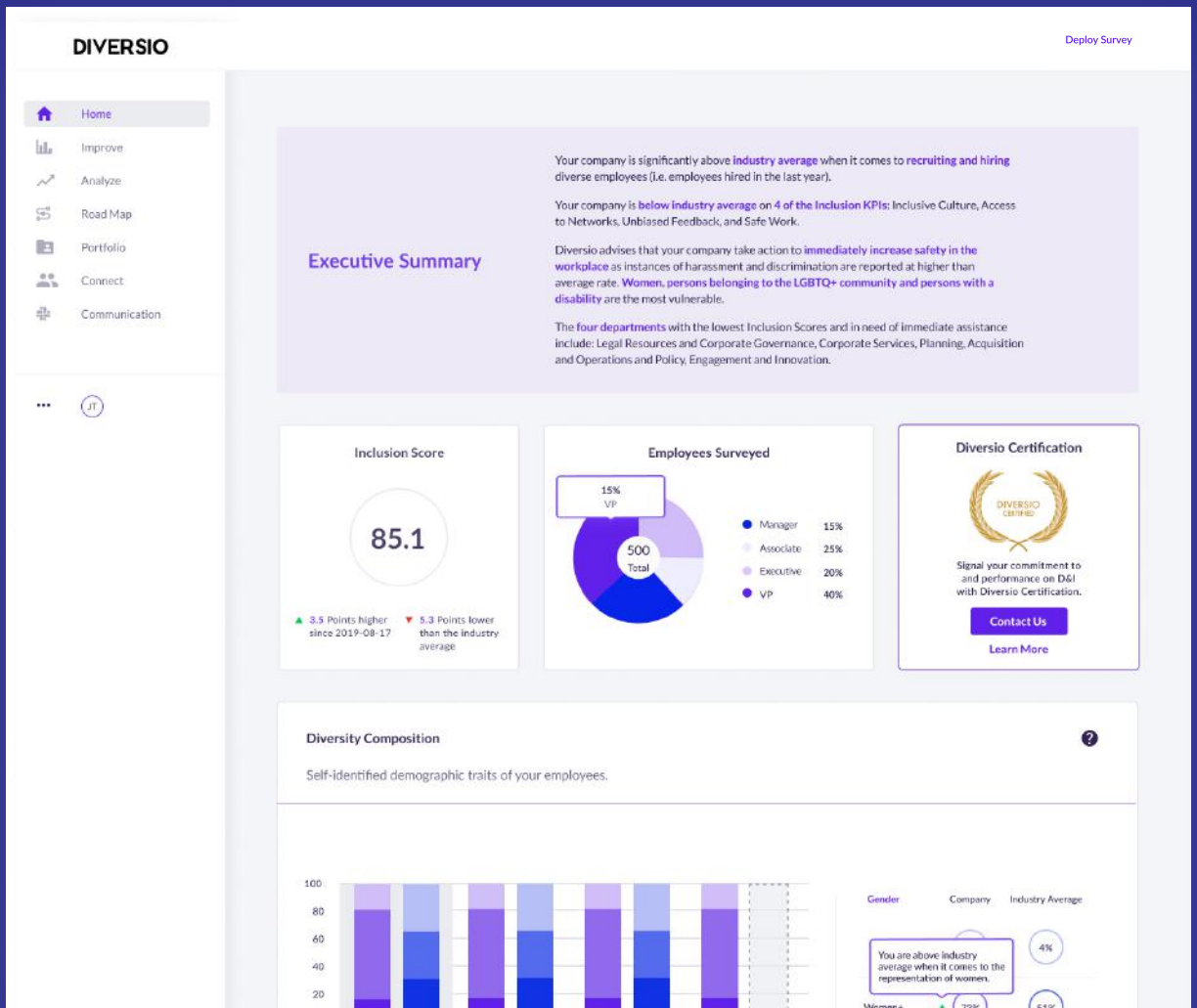
- Processus de signalement anonyme
- Politique en matière de harcèlement hors du bureau
- Programme d'aide aux employés
- Série de discussions de groupe
- Logiciel de signalement de harcèlement

Diversio peut vous aider à démarrer votre voyage

Diversio est une entreprise technologique qui utilise l'intelligence artificielle pour évaluer, suivre et améliorer la D et I à l'échelle mondiale.

Les signataires de PD30 peuvent se connecter à Diversio pour connaître les pratiques exemplaires en matière de collecte et d'analyse de données, compte tenu de leur contexte organisationnel unique.

Les signataires qui ont participé à l'initiative de données 2020 peuvent parler à Diversio de la création d'un tableau de bord spécifique à l'entreprise pour leurs employés.



PARITÉd'ici30

Égalité de Rémunération, Égalité de Leadership, Égalité des Chances

Parité d'ici 30 est l'engagement des organisations des secteurs public et privé de réaliser l'égalité des salaires, l'égalité des dirigeants et l'égalité des chances dans le secteur de l'énergie d'ici 2030.

À ce jour, plus de 160 gouvernements et organisations, couvrant plusieurs domaines du secteur mondial de l'énergie, se sont joints à la campagne Parité d'ici 30 et se sont engagés à bâtir un avenir énergétique plus diversifié et inclusif.

Alimenté par DIVERSIO

Venez Nous Voir Sur

Nous Contacter:

PARITÉd'ici30
nrcan.c3e.rncan@canada.ca
equalby30.org

Anya Klimbovskaia
anya@diversio.com
diversio.com