Parité d'ici 30

L'équilibre est la clé des affaires

C3E INTERNATIONAL
ADVANCING GENDER EQUALITY TOGETHER
AN INITIATIVE OF THE CLEAN ENERGY MINISTERIAL

iea Energy Technology Network

La campagne Parité d'ici 30 demande aux entreprises et aux gouvernements d'appuyer les principes de l'équité salariale, en matière de leadership et de possibilités, et de prendre des mesures concrètes pour éliminer les disparités entre les sexes dans le secteur de l'énergie propre.

L'étude *Delivery through Diversity* de McKinsey établit une forte corrélation entre la diversité des sexes et la rentabilité, ainsi que la création de valeur[1].

[1] https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity

L'équilibre est la clé des affaires

L'autonomisation des femmes et l'augmentation de leur représentation dans le secteur de l'énergie est essentiel à la transformation vers une économie axée sur l'énergie propre. Il y a de plus en plus de preuves qui démontrent que la diversité des sexes augmente les profits et génère des économies. Pour les signataires de Parité d'ici 30, l'équilibre entre les sexes est une affaire sérieuse.

2030

Vers l'équilibre des sexes

équilibre = plus de femmes dans la haute direction

cible pour le secteur de l'énergie propre : les femmes représentent **30 % des cadres supérieurs**

plus de femmes dans la haute direction = plus de profits et plus d'efficacité

revenu des femmes **+ 76 %**[4]

plus de profits et une plus grande efficacité = une économie mondiale plus saine

augmentation du PIB de **12 000 milliards US**[6]

Des études démontrent que les entreprises dotées d'équipes de direction équilibrées en termes de genre sont plus efficaces[2]. En 2017, 742 entreprises canadiennes ont divulgué la composition de leurs conseils d'administration; 13 % seulement des administrateurs étaient des femmes[3].

Les entreprises dont les effectifs sont équilibrés entre hommes et femmes sont plus rentables. Pour les entreprises modernes, un effectif équilibré constitue un avantage concurrentiel. En 2017, les femmes ne représentaient toutefois que 24 % de la main-d'œuvre dans l'industrie des ressources naturelles au Canada[5].

La création d'une main-d'œuvre équilibrée entre hommes et femmes d'ici 2030 pourrait faire augmenter le PIB mondial de 12 000 milliards de dollars US[6]. Chaque pas que nous faisons pour atteindre l'équilibre entre les sexes nous rapproche de cet objectif. Chaque mesure que nous ne prenons pas entrave l'économie.

[2] Hunt, V. *et coll.*, Delivering through diversity, McKinsey & Company, 2018.
[3] MacDougall, A. *et coll.*, Diversity disclosure practices: Women in leadership roles at TSX-listed companies, Osler, Hoskin & Harcourt LLP, 2017.

[4] UNWomen.org
[5] Statistique Canada, 2017.

[6] Woetzel, J. *et coll.*, How advancing women's equality can add $12 trillion to global growth, McKinsey Global Institute, 2015.

Équité salariale, équité en matière de leadership et équité en matière de possibilités

Les rapports semestriels CS Gender 3000 du Credit Suisse Research Institute démontrent constamment que les entreprises comportant une plus grande participation des femmes dans des rôles décisionnels génèrent un meilleur rendement de marché et des bénéfices supérieurs[7].

[7] Credit suisse. https://www.credit-suisse.com/corporate/en/media/news/articles/media-releases/2016/09/en/csri-gender-3000.html?t=690_0.5946049839258194

Parité d'ici 30

Créer un avenir durable, novateur et diversifié dépendra de notre capacité à mobiliser tous les talents au service d'idées et de solutions innovatrices qui transformeront notre monde. Parité d'ici 30 unit des sociétés, des gouvernements, des associations et des organisations à but non lucratif dans l'atteinte d'un engagement commun afin d'augmenter l'**égalité entre les genres** lors de la transition vers un avenir misant sur l'énergie propre.

Le secteur de l'énergie demeure l'une des industries les plus en déséquilibre au monde en matière de genres : la main-d'œuvre du secteur des énergies renouvelables est composée d'environ 32% de femmes, contre 22% dans l'ensemble du secteur de l'énergie. Ce pourcentage demeure inférieur à celui de l'ensemble de l'économie (48%)[8]. La campagne Parité d'ici 30 fait partie d'un effort international plus vaste – l'initiative *Clean Energy, Education and Empowerment* (C3E) – qui cherche à accroître la participation des femmes dans le secteur de l'énergie propre, et à combler le fossé entre les sexes.

Les preuves viennent appuyer la logique convaincante qui sous-tend Parité d'ici 30 : l'égalité entre les genres génère des gains en termes d'efficacité, d'innovation et de rentabilité, stimulant le progrès dans le secteur de l'énergie propre et faisant bénéficier la communauté mondiale. Bien que sous-représentées, les femmes déploient leurs compétences pour s'attaquer aux plus grands défis du monde et apportent des changements et une valeur ajoutée.

Avec plus de 100 signataires dans le monde entier, dont tous les pays du G7, Parité d'ici 30 nous unit dans nos efforts visant à faire progresser les principes de **l'équité salariale**, de **l'équité en matière de leadership** et de **l'équité en matière de possibilités** pour les femmes. Nous partageons ces histoires de nos signataires afin d'inspirer des mesures individuelles, organisationnelles et collectives permettant d'atteindre l'égalité et faciliter la transformation mondiale de l'énergie propre.

[8] IRENA, 2019. Renewable Energy : A Gender Perspective. https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective

Le pouvoir de l'audace

Desiree Norwegian a toujours nourri de grands rêves. Membre de la Première Nation Liidlii Kue, elle a grandi à Wawa, en Ontario, et obtenu un diplôme en affaires. Elle est comptable professionnelle agréée. Plutôt que de suivre un parcours de carrière plus typique, Mme Norwegian a acheté Abraflex en 2016, une société qui fabrique des tenues et tentes de protection pour l'industrie nucléaire.

Sous son **leadership**, Abraflex a construit une nouvelle installation et est devenue le fournisseur exclusif de la tenue de protection Mark IIIB pour la centrale de *Bruce Power*. Toujours sous sa direction, afin d'élargir un de ses secteurs d'activité, Abraflex a obtenu un permis de la Commission canadienne de sûreté nucléaire – la première société autochtone et la première société appartenant à une femme à le faire.

Mme Norwegian est maintenant passionnée par une autre idée audacieuse : les petits réacteurs modulaires (PRM). Il s'agit de minuscules centrales nucléaires qui pourraient générer de l'électricité abordable sans émission dans des collectivités situées loin des réseaux de distribution d'électricité.

« Dans des collectivités éloignées – particulièrement dans le Nord – les génératrices diesel sont la seule source d'électricité », explique Mme Norwegian. « Le manque d'énergie constitue un important obstacle au développement. **Imaginez** s'ils pouvaient avoir accès à une autre source d'énergie? »

Dans un secteur où il y a très peu de femmes autochtones, Mme Norwegian obtient du succès en affaires grâce à sa détermination, à son travail acharné et à ses idées audacieuses. Cette même combinaison stimule la transformation vers l'énergie propre.

« Pour que la diversité s'exprime, les personnes doivent être elles-mêmes. »
Jacqui Murray

Soyez pleinement ce que vous êtes

Jacqui Murray est directrice adjointe du *Faraday Battery Challenge*, une initiative de 246 millions de livres sterling du Royaume-Uni. Son travail consiste à inspirer et à mobiliser l'innovation nécessaire au développement de la prochaine génération de batteries pour les véhicules électriques. Comme elle possède une solide expérience du génie et du leadership, elle jouit d'une perspective unique sur la manière dont la diversité et l'inclusion peuvent nourrir l'innovation. Selon elle, le secret est d'**encourager** et de permettre l'individualité.

« L'innovation requiert nécessairement des idées nouvelles, indique Mme Murray. Cependant, les cultures d'entreprise favorisent souvent l'uniformité et la plupart des gens veulent simplement entrer dans le moule, particulièrement s'ils sont en minorité. Pour que la diversité s'exprime, les personnes doivent être elles-mêmes. »

Mme Murray a commencé à **défendre** cette idée simple mais profonde il y a cinq ans, après avoir organisé la semaine sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM) à l'école primaire de ses enfants. Formée aux techniques d'encadrement et d'intelligence émotionnelle, elle aide maintenant les autres à acquérir des compétences en résolution de conflits et en confiance en soi. Elle véhicule régulièrement son message auprès de divers auditoires, notamment à l'Université de Bristol, au *Defence Science and Technology Laboratory*, à 3M et au *Welsh Women in STEM Board*. Lors de l'événement des carrières en STIM de l'armée britannique, elle a parlé devant 900 adolescentes et présenté une réflexion sur une question qui lui avait été posée alors qu'elle était jeune génie. « Que fait une fille comme vous dans un domaine comme celui-ci? »

« Pour innover, il faut accepter l'échec et tirer profit de nos différences plutôt que les sublimer », avait-elle répondu.

« Nous tirerons notre force de la diversité! »

Francis Bradley, chef de l'exploitation à l'ACÉ.

Se démarquer en formant des leaders

L'Association canadienne de l'électricité (ACÉ) reconnaît le fait que **promouvoir la diversité** dans le secteur de l'électricité à prédominance masculine nécessite une action délibérée. Pour favoriser la diversité des genres aux plus hauts niveaux de l'industrie, l'ACÉ offre officiellement du mentorat à des femmes ayant des aptitudes en leadership.

« Je me sens de plus en plus habilitée depuis que je suis arrivée à l'ACÉ en 2018 », indique Julia Muggeridge, directrice des communications de l'ACÉ. « On m'a jumelée à un mentor pour m'aider à perfectionner les compétences requises pour me rendre au prochain niveau. »

L'ACÉ s'emploie également à rehausser le profil des femmes dirigeantes. Deux des premiers quatre épisodes du balado *The Flux Capacitor*, produit par l'ACÉ sur l'avenir de l'industrie, mettent en vedette des femmes dirigeantes d'entreprises comme Karen Hutt, PDG de Nova Scotia Power, et Gianna Manes, PDG d'Enmax. Dans ce dernier épisode, *Living in Exponential Times and Thinking Differently*, Gianna Manes aborde le rôle important que la diversité peut jouer dans le succès commercial.

« Les organisations bénéficient grandement de la **diversité en termes de pensée**, d'expérience et d'attitudes », souligne l'animateur du balado Francis Bradley, chef de l'exploitation de l'ACÉ.

Afin de favoriser la diversité dans tout le secteur, l'ACÉ chapeaute l'élaboration d'un énoncé de diversité et d'inclusion qui s'appuie sur les programmes et initiatives déjà en cours à l'ACÉ et dans des sociétés membres dans l'ensemble du Canada.

« De plus en plus de femmes du secteur peuvent maintenant **oser rêver**. Nous nous sentons aptes à en vouloir davantage », a déclaré Mme Muggeridge.

Éliminer les obstacles tout en encourageant l'innovation

Ontario Power Generation (OPG) reconnaît que l'innovation est essentielle à la **transformation vers l'énergie propre**. La société d'État génère près de la moitié de l'électricité consommée en Ontario, la province la plus peuplée du Canada et elle a fermé sa dernière centrale thermique alimentée au charbon en 2014. Afin de favoriser une culture inclusive qui accueille les nouvelles idées et perspectives, OPG a fignolé ses processus de recrutement et de dotation. Ces changements ont aidé à doubler le pourcentage de femmes qui s'inscrivent au programme de formation pour les opérateurs nucléaires (NOIT) d'OPG, le principal volet de recrutement pour les activités nucléaires de l'entreprise.

Afin d'attirer un groupe plus diversifié de candidats et candidates qualifiés, la société a changé les critères qu'elle utilise pour restreindre sa liste de milliers de personnes qui postulent chaque année et a augmenté le **nombre de femmes** dans les comités de sélection. Les changements ont entraîné une augmentation considérable du nombre de personnes embauchées provenant des quatre groupes désignés : les femmes, les membres de minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones.

OPG a également élaboré et mis en œuvre une Stratégie inaugurale de la diversité de l'entreprise qui comprend de nouveaux programmes de mentorat, des **cibles plus importantes en termes de diversité** et une formation pour les gestionnaires responsables de l'embauche. La Stratégie et les changements apportés au programme NOIT ont inspiré le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion à remettre le prix Haut dirigeant de l'année Dentons de 2018 à Barb Keenan, vice-présidente principale des ressources humaines et de la culture, et responsable de l'éthique à OPG.

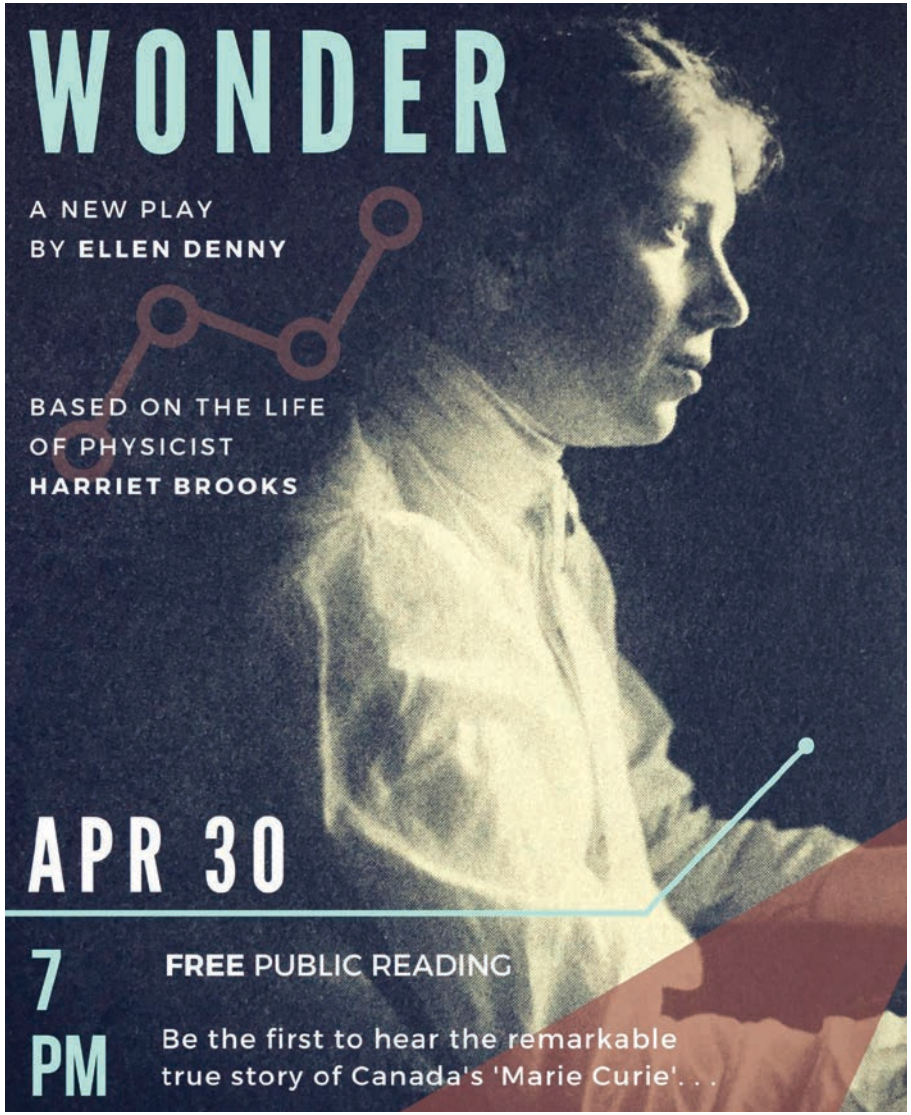

Photo : SPL/Science Source

« WONDER aide à inspirer le changement en racontant l'histoire d'Harriet Brooks d'une perspective contemporaine », a souligné Erin Polka, directrice des communications de l'ANC.

Faire le pont entre le passé, le présent et l'avenir

L'Association nucléaire canadienne (ANC) reconnaît que tirer des leçons du passé mène à un **meilleur avenir**. C'est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit des femmes dans l'industrie nucléaire. Augmenter le nombre de femmes à tous les niveaux **favorisera l'innovation** qui stimule la réussite de l'industrie. À cette fin, l'ANC a récemment contribué au développement de *WONDER*, une pièce de théâtre au sujet d'Harriet Brooks, la première femme physicienne nucléaire canadienne. En 1901, Mme Brooks est devenue la première femme à obtenir une maîtrise en physique de l'Université McGill pour ensuite travailler avec trois futurs lauréats du prix Nobel. Lorsqu'elle décida de se marier, son employeur l'a forcée à abandonner une carrière prometteuse.

« Les conventions ont changé, bien entendu, mais les femmes sont encore sous-représentées dans notre industrie », a déclaré Erin Polka, directrice des communications de l'ANC.

Plusieurs initiatives de l'ANC visent à faire augmenter le nombre de femmes dans l'industrie de l'énergie. Par exemple, l'ANC parraine la bourse d'études WiN-Canada Pioneer décernée chaque année aux femmes qui étudient en science nucléaire et en génie. L'ANC a produit la vidéo *Narrowing the Gender Gap in the Nuclear Industry* pour encourager les jeunes femmes à faire carrière dans ce secteur. Et c'était un panel composé entièrement de femmes provenant des plus grands organismes de réglementation nucléaire du Canada, des États-Unis et du Royaume-Uni qui présentait la conférence 2019 de l'ANC.

En agissant, l'ANC aide à garantir un brillant avenir aux femmes dans l'industrie nucléaire.

« Je crois que je n'aurais pas pu passer de novice de l'industrie de l'énergie propre à gestionnaire intermédiaire sans l'environnement de travail équitable de l'entreprise », a indiqué Nancy Wu.

Les résultats du leadership féminin

Yingli Solar s'est doté d'un programme officiel pour **recruter**, **retenir** et **promouvoir** les femmes dirigeantes. Important fabricant de panneaux solaires comptant plus de 14 000 employés, Yingli Solar a son siège social à Baoding (Chine). Pour promouvoir l'égalité des genres dans le secteur de l'énergie propre, l'entreprise a lancé son programme de leadership féminin en 2008. C'est son département des ressources humaines qui en assume la responsabilité.

Grâce à ce programme, les processus d'embauche et de promotion accordent la priorité aux connaissances techniques et aux habiletés interpersonnelles et visent à minimiser tout biais inconscient. Le programme est largement soutenu par l'entreprise, des dirigeants aux employés de l'usine. À l'heure actuelle, les femmes représentent environ 25 % des hauts dirigeants et 18 % des gestionnaires intermédiaires.

Nancy Wu peut témoigner de la réussite du programme. Après s'être jointe à l'entreprise en 2008, elle est passée de technicienne subalterne à chef de projet en trois ans seulement. Avec sa maîtrise de l'anglais et sa connaissance approfondie des produits et de la technologie de Yingli Solar, elle a aidé l'entreprise à obtenir les certifications nécessaires pour exporter ses produits partout dans le monde. En 2017, l'entreprise l'a nommée au poste de secrétaire générale de son tout nouvel institut de recherche sur le développement zéro carbone. Sous sa direction, l'institut a organisé une série de concours de conception et de compétitions techniques.

Pour réaliser pleinement la promesse d'une **énergie propre**, Yingli Solar croit que les femmes doivent jouer un rôle important.

« J'ai personnellement constaté qu'un effectif diversifié et qu'un conseil d'administration paritaire rendent une entreprise meilleure », a déclaré Juliet Davenport, PDG de *Good Energy* et membre de la Coalition.

La force du nombre

Une initiative du Royaume-Uni inspire les entreprises du domaine de l'énergie à accueillir plus de femmes en tirant profit du pouvoir des données, du leadership et du **mentorat**. *POWERful Women* est une collaboration à laquelle participent le gouvernement, le milieu universitaire et des entreprises du secteur de l'énergie. D'ici 2030, l'initiative souhaite que le secteur atteigne deux objectifs : que les femmes constituent 30 % des conseils d'administration et 40 % des gestionnaires exécutives.

En 2015, *POWERful Women* a commencé à recueillir et à publier des données annuelles sur le nombre de femmes occupant des postes de directrices et de cadres supérieures au sein des 80 plus grandes entreprises de l'énergie du Royaume-Uni. Le rapport de mai 2018 indique ceci :

- Les femmes occupaient 13 % de tous les postes des conseils d'administration (une hausse par rapport à 11 % en 2017).
- La moitié des entreprises ne comptait aucune femme au sein de leur conseil d'administration.
- Le pourcentage de femmes occupant un poste de cadre supérieure était demeuré à 6 %, soit le même qu'en 2017.

Pour **accélérer les progrès**, *POWERful Women* comporte un programme de mentorat, organise des événements de réseautage et offre un soutien pratique direct aux entreprises du secteur de l'énergie qui désirent augmenter leur diversité de genre. En mai 2018, *POWERful Women* a également mis sur pied la *Energy Leaders' Coalition*. À cette occasion, huit PDG de grandes société d'énergie de premier plan du Royaume-Uni se sont engagés publiquement à améliorer la diversité des genres dans leurs entreprises et pour l'ensemble du secteur.

« Nous voulons que les organisations aient du succès et qu'elles aient accès aux avantags que l'inclusion des sexes procure en termes de bénéfice net », a souligné Michelle Branigan, PDG de RHIEC.

De leur plein gré

Ressources humaines, industrie électrique du Canada (RHIEC) a établi le *Leadership Accord on Gender Diversity* (l'Accord), un cadre de responsabilisation de gestion afin que les organisations augmentent leur diversité en matière de sexes.

Le processus commence par l'**engagement public** d'un dirigeant à promouvoir les valeurs entourant la diversité des genres et l'inclusion au sein de son organisation. Les signataires s'engagent à évaluer la performance de l'entreprise à l'aide d'un processus d'examen guidé et d'un outil d'autoévaluation. Selon les résultats de l'examen et des évaluations, l'organisation cerne et met en œuvre des initiatives appropriées, et elle mesure et produit des rapports sur le processus tous les 2 ans.

Lancé en 2017, l'Accord compte maintenant 54 signataires et 18 défenseurs, représentant plus de 47 000 employés. L'Accord continue d'attirer des organisations du secteur de l'électricité et d'autres industries. Afin de soutenir les signataires et les défenseurs, RHIEC offre un programme de mentorat et travaille en partenariat avec *Women Leadership Nation*, un fournisseur de services indépendant qui travaille directement avec des organisations afin de les aider à atteindre des **résultats mesurables**. RHIEC travaille également en partenariat avec Parité d'ici 30 afin de partager les engagements et les rapports. Ce partenariat réduit le fardeau administratif pour les organisations et réunit les signataires de l'Accord et de Parité d'ici 30.

« L'Accord trace une voie claire pour les organisations qui souhaitent se doter d'un effectif vraiment représentatif de la population canadienne », a indiqué Michelle Branigan, PDG de RHIEC.

Un plan qui pousse au changement

L'une des composantes essentielles de *Maritime Link*, un mégaprojet novateur visant à connecter l'île de Terre-Neuve au réseau électrique de l'Amérique du Nord, était d'embaucher des femmes et des membres d'autres groupes sous-représentés dans le secteur de l'énergie. Terminé en 2018, le projet a permis l'installation de deux câbles sous-marins de 170 kilomètres et de plus de 400 kilomètres de lignes de transmission terrestre, en plus de l'infrastructure connexe.

Emera Newfoundland and Labrador (ENL), une filiale d'Emera Inc., a mené à bien le projet et mis en œuvre l'accord sur les avantages et le **plan de diversité** de *Maritime Link*. Le plan a veillé à ce que l'ensemble des entreprises, entrepreneurs et syndicats participants offre des possibilités d'**emploi aux femmes**, aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles. Pour appuyer le plan, Emera NL a entre autres collaboré avec des programmes de métiers pour les femmes, a parrainé les ateliers sur le leadership WinSETT (femmes travaillant dans les domaines des sciences, du génie, des métiers et de la technologie) et a participé à des forums professionnels autochtones.

Le plan a été chaudement accueilli par plusieurs groupes, dont la *Women in Resource Development Corporation*, la *Newfoundland and Labrador Organization of Women Entrepreneurs* et Ressources humaines, industrie électrique du Canada.

À l'instar d'**initiatives d'entreprises** semblables, le plan continue d'inspirer l'approche d'Emera en matière d'inclusion et de diversité. À l'heure actuelle, les femmes occupent 4 des 10 postes (présidence comprise) du conseil d'administration d'Emera et agissent à titre de présidentes de quatre filiales d'Emera.

« Des pratiques efficaces en matière de diversité et d'inclusion aident à obtenir les compétences nécessaires à la réussite dans un paysage énergétique en pleine évolution rapide », a indiqué Frida Marty Wallgren de Vattenfall.

S'approprier la diversité et l'inclusion

Pour tirer le maximum du lien entre la diversité, l'innovation et le rendement commercial, l'**entreprise énergétique** Vattenfall donne une formation sur la diversité et l'inclusion à tous les cadres et gestionnaires, et bientôt à tous ses employés.

« Des pratiques efficaces en matière de diversité et d'inclusion aident Vattenfall à obtenir les compétences nécessaires à la réussite », a indiqué Frida Marty Wallgren, gestionnaire des processus en diversité et inclusion à Vattenfall.

Vattenfall, une société suédoise publique qui produit de l'énergie dans cinq pays européens, emploie plus de 20 000 personnes dans le monde entier. En 2016, l'entreprise a commencé à mettre à l'épreuve la formation en diversité et inclusion auprès des cadres supérieurs et l'a révisée en fonction des résultats. Quelques mois plus tard, les cadres supérieurs ont participé à l'élaboration de la version définitive : un laboratoire d'une durée de deux à trois heures.

Le laboratoire explore et explique comment des équipes diversifiées et inclusives augmentent la productivité et la rentabilité. Les participants apprennent également à **reconnaître leurs préjugés** et comment ces préjugés influencent leur comportement. Afin d'inspirer l'amélioration continue, les participants remplissent des sondages avant et après chaque laboratoire qui explorent leurs attitudes concernant des sujets tels que les sexes. Au cours des deux dernières années, Vattenfall a noté une petite, mais néanmoins **significative augmentation** du nombre de femmes nommées à des postes de direction.

« La formation inspirera un changement organisationnel à long terme en encourageant tout le monde à Vattenfall à s'approprier la diversité et l'inclusion », a déclaré Frida Marty Wallgren.

Passer de la parole aux actes

Borealis GeoPower est **ouvertement engagée** envers la diversité, l'inclusivité, l'énergie propre et le développement durable. En fait, l'entreprise de l'Alberta met fièrement de l'avant bon nombre de ses actes progressistes sur la page d'accueil de son site Web. Signataire tant de Parité d'ici 30 que de l'accord de leadership pour la diversité des genres, *Borealis GeoPower* élabore des projets géothermiques et d'exploitation minière par saumure destinés particulièrement aux communautés des Premières Nations. En plus d'avoir une directrice générale à sa tête, l'entreprise compte une majorité d'employées et de gestionnaires féminines de même qu'un tiers de femmes au sein de son conseil d'administration.

« Nous ne recrutons pas la diversité, de dire Alison Thompson, PDG de *Borealis GeoPower*; c'est la diversité qui recrute pour nous. Nous avons tendance à attirer des candidats qui **partagent nos valeurs**. »

Avant de se joindre à *Borealis GeoPower*, Mme Thompson a passé la majeure partie de sa carrière au sein d'un service public américain du domaine du charbon et de géants canadiens des hydrocarbures, tels que Suncor et Nexen. Génie de métier, elle a fait des études supérieures en génie chimique et en administration des affaires. Elle croit que la diversité aide à **susciter l'innovation** nécessaire à la transition vers l'énergie propre.

« Je suis en faveur d'un système de quota pour les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse, car c'est une façon de rendre le secteur de l'énergie plus inclusif, a précisé Mme Thompson. Ce n'est pas une stratégie populaire, mais cela augmentera assurément le nombre de femmes et de points de vue dans l'industrie. »

Clean Energy Ministerial – Advancing Clean Energy Together
International Energy Agency – Secure Sustainable Together
Clean Energy Education & Empowerment (C3E)
POWERful WOMEN
CCEW
Canadian Apprenticeship Forum / Forum canadien sur l'apprentissage
electricity / électrique
Energy Council of Canada / Conseil canadien de l'énergie
GWNET – Global Women's Network for the Energy Transition
Efficiency Canada
WIRE – Women in Renewable Energy

EDF
Leading Change
Enerkem
R&G – The Sustainability Agency
ENEDIS – L'électricité en réseau
Demarco Allan LLP
Ørsted
Bruce Power
Foresight
VTT
SWECO
DP Energy
CLP 中電
Indigenous Clean Energy
Waterpower Canada / Hydroélectricité Canada
Arctern Ventures
Yingli Solar 中国·英利
Globe Series
cna – canadian nuclear association
EDSO for smart grids
Teknikkvinnor
Organization of Canadian Nuclear Industries – OCNI – Clean Energy for a Low Carbon Economy
Econoler
Swedenergy – Energiföretagen Sverige
ABB
Falck Renewables – Gruppo Falck
enagas
dunsky – Energy Consulting
fortum
Enbridge
Ontario Power Generation
alectra utilities
Eskom
Women In Energy – Leading Sustainable Change – Pakistan
Diversio
Borealis GeoPower
Canadian Nuclear Laboratories / Laboratoires Nucléaires Canadiens
Power Circle – Electricity for sustainable energy
LNG Canada – Opportunity for British Columbia. Energy for the world
Terrestrial Energy
Ontario Waterpower Association
Edison – EDF Group
Sustainable Energy For All
Burlington hydro electric
Vattenfall
Strategic BIAS
SVEBIO
Innergex
Brookfield Renewable Canada
Climeon – Business for a better world
Quest
Sveriges Ingenjörer
Delphi Group
Pembina institute
TAF – The Atmospheric Fund
CanGEA – Canadian Geothermal Energy Association
analytica advisors
edp
Canadian Electricity Association / Association canadienne de l'électricité
CERI – Canadian Energy Research Institute
Student Energy
DEEP – Earth | Energy | Production
écotech Québec
e·on
e1 – Efficiency Actions
Emera
unisun
FORES
ABRAFLEX
Schneider Electric
uniper
Carbon Engineering
Growler Energy
Summerhill
HATCH
Parkland Fuel Corporation
Hydro Québec
Nexant – Reimagine tomorrow.
CUTRIC CRITUC – Faster · Smarter · Greener / Rapide · Intelligent · Vert
DMZ
canwea
NRSTOR
111
Clean – Inspiring Environmental Change
ENGIE

Parité d'ici 30

Pour en apprendre davantage au sujet de Parité d'ici 30 – et sur la manière de tirer profit des avantages que procure l'équilibre entre les sexes pour votre organisation – visitez Equalby30.org

Joignez-vous à nous!

Communiquez avec nous à :
nrcan.C3E.rncan@canada.ca

#Parité d'ici 30

Papier recyclé