

PARITÉd'ici30

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



DIVERSIO

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 l'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

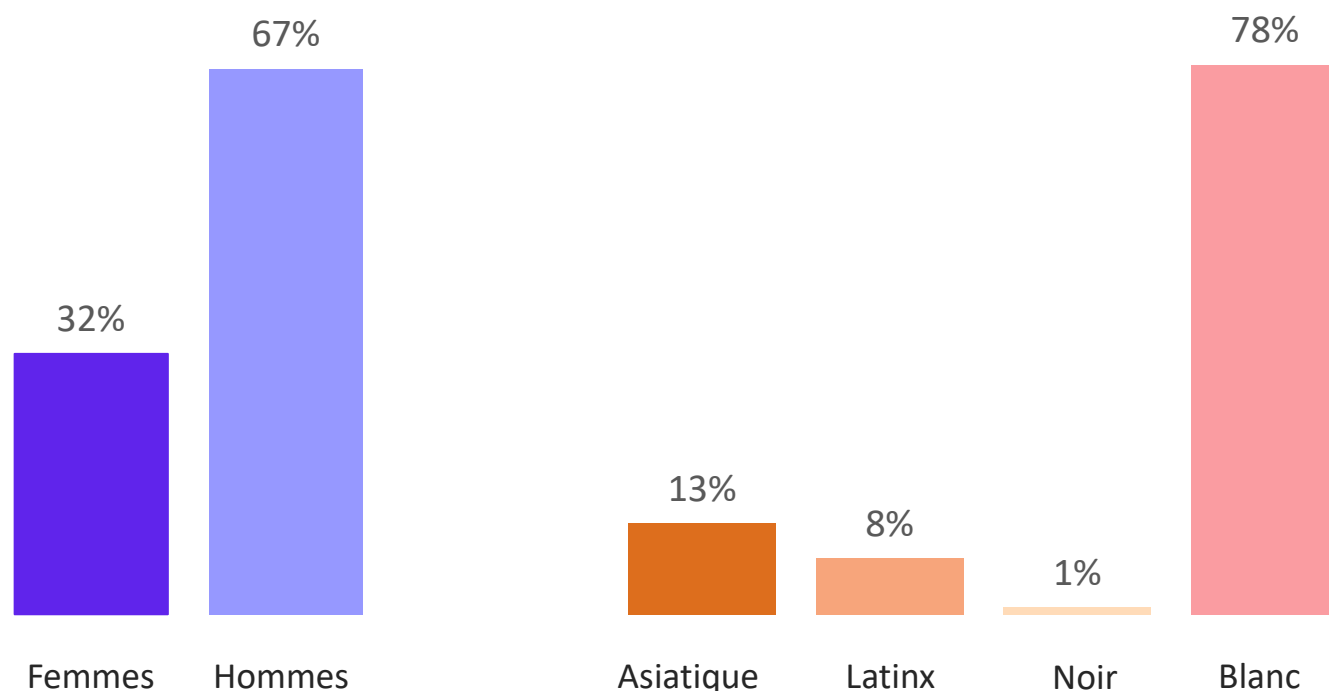
Pour mesurer l'inclusion dans le secteur de l'énergie, Diversio a utilisé son **cadre d'inclusion** validé par le milieu universitaire, qui évalue l'inclusion en fonction des tendances dans les expériences des employés.

Plus précisément, Diversio a exploré la **culture**, la **gestion**, le **perfectionnement professionnel**, la **sécurité** (c.-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

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

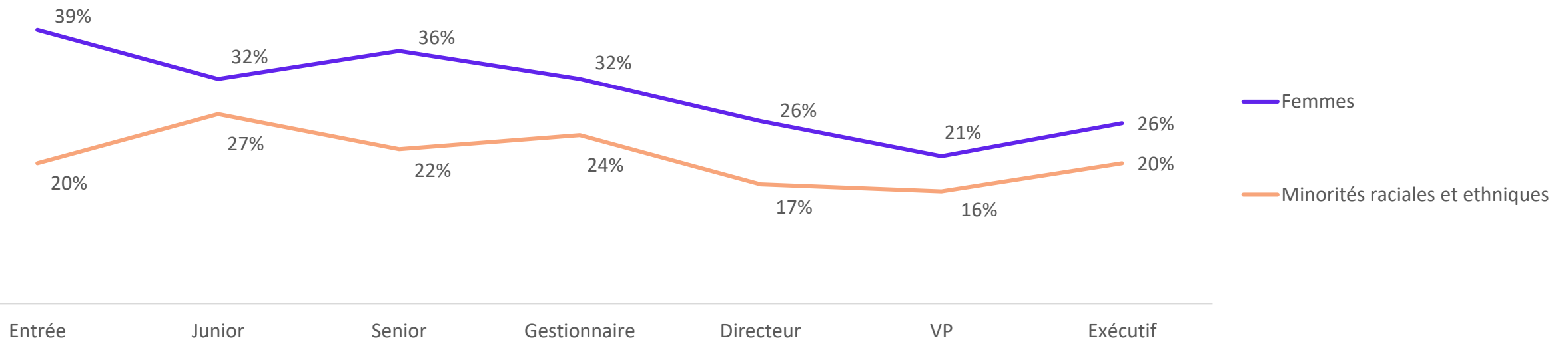


Pour comprendre la diversité dans le secteur de l'énergie, Diversio a utilisé le moissonnage du Web pour collecter les noms et les rôles de 6 718 employés dans 100 grandes entreprises mondiales de l'énergie.

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.

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.



Pour faire progresser la diversité de manière significative, la recherche de Diversio 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

Force relative
 Domaine d'intervention

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.

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.

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
Développement 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	1,3	3,7

Les données d'inclusion font état de trois 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.

Où commencer

1

Investir dans la croissance et le développement de divers talents afin de les faire évoluer dans des rôles de leadership

2

S'attaquer aux préjugés inconscients chez les pairs et les gestionnaires et adopter un ton inclusif à partir du le sommet

1

Lutter contre le harcèlement et les micro-agressions dont sont victimes les femmes, les personnes de couleur et les personnes handicapées ou atteintes de troubles mentaux

- Programme officiel de parrainage
- Objectifs de diversité des candidats pour le recrutement
- Programmes de développement du leadership pour les groupes sous-représentés

- Formation aux préjugés inconscients des gestionnaires
- Engagement public des cadres
- Chef de l'inclusion et de la diversité

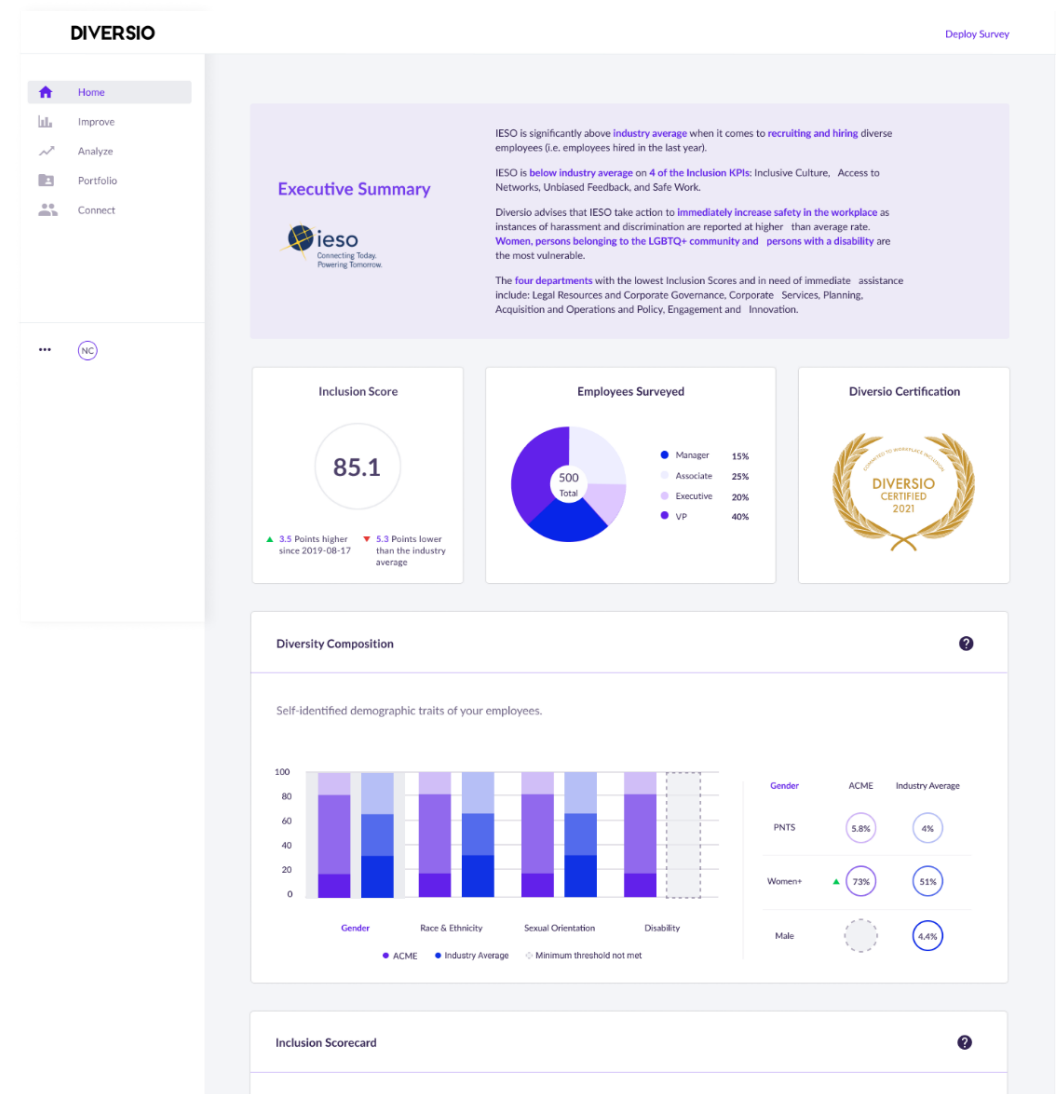
- Politiques ciblées de lutte contre le harcèlement et la discrimination
- Formation des collaborateurs
- Enquête anonyme sur l'inclusion sur le lieu de travail

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.



Equaby30

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.

Venez nous voir sur <https://www.equalby30.org/fr>