



**Promouvoir l'inclusion, la diversité,  
l'équité et l'accessibilité dans la  
future main-d'œuvre du secteur de  
l'électricité : Rapport d'événement**

**25 février 2022**



**Promouvoir l'inclusion, la diversité,  
l'équité et l'accessibilité dans la  
future main-d'œuvre du secteur de  
l'électricité : Rapport d'événement**

25 février 2022

*Also available in English under the title: Advancing Inclusion, Diversity, Equity, and Accessibility in the Future Electricity Sector Workforce: Event Report.*

Pour obtenir des renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Ressources naturelles Canada à [copyright-droitdauteur@nrca-nrcan.gc.ca](mailto:copyright-droitdauteur@nrca-nrcan.gc.ca).

No de cat. M159-21/2023F-PDF (En ligne)  
ISBN 978-0-660-48600-0

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représentée par le ministre des Ressources naturelles, 2023

# Table des matières

<b>Résumé</b>	<b>1</b>
<b>Message de la directrice générale</b>	<b>3</b>
<b>Aperçu de l'événement</b>	<b>5</b>
Comment l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité sont-elles liées aux programmes de RNCan?	5
Rôle de l'avancement des notions d'IDEA dans le secteur de l'électricité	6
<b>Résumé de l'événement</b>	<b>7</b>
<b>Piliers fondamentaux pour faire progresser l'IDEA</b>	<b>7</b>
Écouter et comprendre les besoins	8
Faire progresser l'alliance inclusive	8
Lutter contre les préjugés	9
Éviter les pièges courants	10
Collaborer utilement	10
<b>Éléments clés pour faire avancer l'IDEA</b>	<b>11</b>
Créer des milieux de travail sûrs	11
Faciliter des voies de soutien	12
Fixer les objectifs d'IDEA et donner suite aux engagements publics	12
Élaborer un plan d'IDEA	12
Soutenir des réseaux de perfectionnement professionnel	13
Aborder les pratiques en matière de RH	13
<b>Conclusions</b>	<b>14</b>
<b>Annexe A. Termes clés</b>	<b>15</b>
<b>Annexe B. Résumés des présentations</b>	<b>17</b>
<b>Allocution du conférencier principal : <i>Le Canada dispose-t-il de la main-d'œuvre nécessaire pour maintenir la lumière?</i></b>	<b>17</b>
Mark Chapeskie	17
Principaux éléments à retenir	18



<b>Conférencière du panel 1. <i>Améliorer la diversité des genres</i></b>	<b>19</b>
Joanna Osawe	19
Principaux éléments à retenir	20
<b>Conférencier du panel 2. <i>Améliorer l'accessibilité pour les personnes handicapées</i></b>	<b>20</b>
Andrew Blaikie	20
Principaux éléments à retenir	21
<b>Conférencière du panel 3. <i>Améliorer la capacité des Autochtones à participer à la transition énergétique</i></b>	<b>22</b>
Alexandra Thomson	22
Principaux éléments à retenir	23
<b>Conférencière du panel 4. <i>Créer une main-d'œuvre plus inclusive pour les Canadiens racisés</i></b>	<b>24</b>
Rebecca Darwent	24
Principaux éléments à retenir	25
<b>Conférencière du panel 5. <i>Faire participer les jeunes à la future main-d'œuvre du secteur de l'électricité au Canada</i></b>	<b>26</b>
Helen Watts	26
Principaux éléments à retenir	27
<b>Annexe C. Résumé des séances en petits groupes</b>	<b>28</b>
<b>Annexe D. Ressources</b>	<b>30</b>

# Résumé

En 2022, Ressources naturelles Canada (RNCan) s'est associé à Ressources humaines, industrie électrique du Canada (RHIEC). Ces deux organismes ont ainsi organisé un événement visant à offrir une occasion unique d'entendre des organisations ouvrant la voie à l'avancement des énergies renouvelables au Canada en exploitant l'expertise sectorielle des collectivités historiquement sous-représentées.

Dans le cadre de l'événement Promouvoir l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité dans la future main-d'œuvre du secteur de l'électricité, y ont été invités des participants du Programme des réseaux intelligents de RNCan, de son programme Énergie propre pour les collectivités rurales et éloignées ainsi que des entreprises d'électricité.

Les objectifs étaient les suivants :

- Décrire les conditions du marché du travail en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité (IDEA, anciennement équité, diversité et inclusion [EDI]); ces renseignements comprenaient les défis et les possibilités d'améliorer l'IDEA pour les groupes sous-représentés dans le secteur canadien de l'électricité, relevés lors des évaluations du secteur de l'électricité.
- Partager les expériences des participants, les leçons apprises et les études de cas sur les activités organisationnelles visant à promouvoir les principes de l'IDEA.
- Fournir aux participants un ensemble d'outils et de mesures pratiques pour améliorer l'IDEA au sein de leurs organisations et initiatives.

Pour atteindre ces objectifs, RNCan, en partenariat avec RHIEC, a mis au point une séance d'information à l'intention des promoteurs de programmes. L'événement comprenait un discours sur les tendances de la main-d'œuvre du secteur de l'électricité, cinq panels sur les aspects de la promotion de l'IDEA dans le secteur de l'électricité et des séances en petits groupes avec les intervenants des panels aux fins d'une discussion détaillée et d'un partage des leçons apprises.

Malgré les défis uniques exprimés par chaque invité, les solutions présentaient des thèmes communs, soit que les organisations doivent prendre des mesures actives, afin de supprimer les obstacles à l'accès au milieu de travail et de s'efforcer de comprendre les divers besoins individuels.

**Pour mettre en œuvre ces actions, les intervenants, les séances en petits groupes et les participants ont mis en évidence des piliers fondamentaux importants pour ce processus, notamment les suivants :**

- **Écouter et comprendre les besoins**, notamment en s'engageant dans la recherche, en parlant avec les travailleurs et en s'engageant dans des réseaux professionnels. Pour ce faire, il est nécessaire d'aller au-delà des chiffres et d'intégrer des données qualitatives. Bien qu'il soit important de suivre les changements, il est également important de ne pas attribuer d'étiquettes aux gens. Il est également important de comprendre les histoires qui se cachent derrière les expériences des travailleurs. Les renseignements qualitatifs et quantitatifs permettent de mieux comprendre la situation.
- **Faire progresser l'alliance inclusive** en offrant un soutien et un espace d'écoute et en s'engageant dans une alliance permettant de dépasser le militantisme performatif.

- **Lutter contre les préjugés** en les comprenant et en développant des pratiques visant à les réduire (p. ex. préjugés de perception, biais d'affinité et biais de confirmation).
- **Éviter les pièges courants**, tels que les gestes symboliques (diversité de façade ou tokénisme), les microagressions et l'attitude du « sauveur blanc », en mettant en place des politiques et des environnements de travail qui éduquent, abordent et réduisent ces éléments.
- **Collaborer utilement** en travaillant avec des groupes et des réseaux représentant les diverses collectivités que les organisations veulent atteindre, en mobilisant les établissements d'enseignement et en communiquant utilement avec les collectivités.

**Ces piliers fondamentaux peuvent être soutenus par une action continue. Plusieurs domaines d'action visant à faire progresser l'IDEA ont été mis en évidence et comprennent, entre autres, les suivants :**

- créer des espaces de travail sécuritaires;
- fixer des objectifs et participer à des engagements publics;
- élaborer un plan pour l'IDEA;
- soutenir des réseaux de perfectionnement professionnel;
- faciliter des voies de soutien (p. ex. parrainage, mentorat et réseaux d'employés, partenariats avec des collectivités et organisations);
- être proactif et procéder à des changements conscients lors de la mise à jour et de l'examen des pratiques en matière de ressources humaines.

Les organisations doivent commencer par avoir des conversations honnêtes et courageuses au sein de leurs équipes de direction et mobiliser l'ensemble de leur personnel. L'objectif est de mieux comprendre et d'articuler l'objectif de l'organisation et d'évaluer ce que le personnel comprend de l'IDEA. Ce travail inclut d'aller au-delà des enquêtes pour comprendre à quoi ressemble idéalement l'IDEA dans votre organisation et ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs d'IDEA.

Ce processus est extrêmement important pour élaborer un plan de collaboration en matière d'IDEA et obtenir le soutien de l'ensemble de l'organisation. Bon nombre de ressources et d'experts externes peuvent aider à faire progresser les notions d'IDEA. Les ressources mentionnées tout au long de ce rapport (énumérées à l'annexe D) constituent un excellent point de départ.

# Message de la directrice générale

Le Bureau de recherche et de développement énergétiques (BRDE) de Ressources naturelles Canada (RNCAN) s'est engagé à faire progresser les efforts d'IDEA et de réconciliation dans l'ensemble de nos programmes et au sein de nos opérations internes. Le BRDE reconnaît que de nombreuses organisations avec lesquelles il travaille dans le cadre de ses programmes se trouvent à différents stades de mise en œuvre. Des événements, tels que Promouvoir l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité dans la future main-d'œuvre du secteur de l'électricité, facilitent le dialogue, l'apprentissage et le partage des enseignements tirés de projets financés par nos programmes.

Les programmes de RNCAN et du BRDE continuent de faire progresser la représentation des groupes sous-représentés et des groupes historiquement exclus du secteur de l'énergie grâce à une série d'initiatives :

- Défi des femmes en tech propres – a soutenu six femmes innovatrices dans le domaine des technologies propres, apportant de nouvelles idées et une diversité de pensée pour mettre en œuvre de nouvelles solutions technologiques.
- Programme Énergie propre pour les collectivités rurales et éloignées – se concentre sur les projets d'énergie propre menés par les collectivités, qui réduisent la dépendance au diesel pour le chauffage et l'électricité, tout en créant des emplois.
- Initiative autochtone pour réduire la dépendance au diesel – soutient les solutions climatiques mises en œuvre par les Autochtones de collectivités autochtones isolées qui utilisent actuellement du diesel ou des combustibles fossiles pour se chauffer et s'alimenter en électricité.
- Programme de stages en sciences et technologies – Emplois verts – facilite l'emploi des jeunes dans les secteurs des ressources naturelles et favorise l'inclusion en visant une participation de 60 % des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.
- Programme des énergies renouvelables intelligentes et de trajectoires d'électrification – soutient la participation et l'appropriation accrues des projets d'énergie propre par les Autochtones et encourage la participation d'autres groupes sous-représentés dans le secteur des énergies renouvelables.
- Campagne Parité d'ici 30 – réunit des organisations et des administrations publiques dans le but de combler le fossé entre les hommes et les femmes et de fournir des informations sur l'intégration des femmes et d'autres groupes sous-représentés dans le secteur de l'énergie propre.
- Programme des réseaux intelligents – porte sur les infrastructures clés, afin de mieux utiliser les actifs électriques existants et de favoriser l'innovation et les emplois propres. Le Programme a recours à des mesures de formation et d'embauche ventilées par sexe et à d'autres niveaux désagrégés pour concevoir des programmes et des politiques fondés sur des données probantes.
- Programme des énergies renouvelables émergentes – soutient les sources d'énergie renouvelable commercialement viables et utilise des mesures de formation et d'embauche ventilées par sexe et à d'autres niveaux pour concevoir des programmes et des politiques fondés sur des données probantes.

Le BRDE travaille également en étroite collaboration avec d'autres services de RNCAN, afin de tirer des enseignements de son expérience en matière de conception et de mise en œuvre, ce qui est reflété dans l'approche progressive du BRDE en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité, lancée en août 2021.

Le BRDE est un chef de file dans les programmes de recherche énergétique, de développement et de démonstration. Le BRDE reconnaît que les progrès en matière d'innovation énergétique dépendront fortement de la capacité de la future main-d'œuvre à développer des solutions plus durables en appliquant les principes de l'IDEA à l'innovation énergétique. Le BRDE se tourne vers vous, en tant que responsables du secteur de l'électricité, pour comprendre votre participation au processus afin que nous puissions tous améliorer nos approches.

Lors de l'événement Promouvoir l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité dans la future main-d'œuvre du secteur de l'électricité, nous avons entendu des experts, des collègues et des pairs parler de l'avancement des notions d'IDEA en milieu de travail. Les participants et les experts ont fourni des ressources et ont fait part de leurs expériences et des leçons apprises pour faire participer la future main-d'œuvre et faire progresser l'IDEA dans ce processus. Nous sommes heureux de partager les résultats de l'événement, y compris les outils et le matériel permettant d'appliquer ces mesures dans vos propres milieux de travail.

Nous sommes conscients qu'il ne s'agit que d'un début, et nous nous réjouissons donc de poursuivre les conversations avec nos promoteurs et nos intervenants sur ces sujets, à mesure que nous développons et mettons en œuvre des approches axées sur l'équité dans nos programmes d'innovation énergétique.



**Amanda Wilson** (she, her, elle)

Directrice générale

Bureau de recherche et développement énergétiques

# Aperçu de l'événement

En 2022, RNCan s'est associé à RHIEC pour organiser un événement sur l'avancement des notions d'IDEA (anciennement EDI) au sein de la main-d'œuvre du secteur de l'électricité. L'événement Promouvoir l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité dans la future main-d'œuvre du secteur de l'électricité a donné lieu à des présentations de dirigeants et de décideurs ayant des expériences diverses.

Les objectifs de cet événement étaient les suivants :

- Fournir des renseignements provenant d'évaluations du secteur de l'électricité sur les conditions du marché du travail en matière d'IDEA, y compris les défis relevés et les possibilités d'améliorer l'IDEA pour les groupes sous-représentés dans le secteur de l'électricité au Canada.
- Partager les expériences des participants, les leçons apprises et les études de cas sur les activités organisationnelles visant à promouvoir les principes de l'IDEA.
- Fournir aux participants un ensemble d'outils et de mesures pratiques pour améliorer l'IDEA au sein de leurs organisations et initiatives.

## Comment l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité sont-elles liées aux programmes de RNCan?

RNCan s'efforce de proposer des programmes qui profitent à l'ensemble de la population canadienne. Pour ce faire, il faut apprendre de nouveaux processus, comprendre les besoins du secteur et remettre en question le statu quo. La réconciliation est également un aspect essentiel du travail de RNCan, comportant des facteurs parallèles et importants, distincts de l'IDEA, mais qui y sont également liés.

Les programmes de RNCan intègrent les exigences volontaires ou obligatoires de l'IDEA et soutiennent sa promotion ainsi que la représentation au sein de la population active. RNCan est motivé par le mandat ministériel et les appels à l'action pour faire progresser l'IDEA dans le cadre de son travail.

RNCan s'est engagé à développer l'IDEA dans ses programmes par le biais de la recherche, de la mobilisation des intervenants et de discussions continues avec les promoteurs de ses programmes. L'événement Promouvoir l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité dans la future main-d'œuvre du secteur de l'électricité est l'une des mesures prises par RNCan pour développer les outils dont le ministère et ses promoteurs ont besoin pour faire avancer le processus d'IDEA.



Figure 1. Terminologie de l'IDEA

## Rôle de l'avancement des notions d'IDEA dans le secteur de l'électricité

Il est essentiel de faire progresser l'IDEA dans le secteur de l'électricité, étant donné que la main-d'œuvre de ce secteur ne reflète pas aujourd'hui la diversité de la population canadienne. À l'avenir, la diversité sera une caractéristique déterminante de la main-d'œuvre canadienne.

Selon Statistique Canada,

- les immigrants reçus ont représenté la majorité (60 %) des gains d'emploi en 2017;
- près de 80 % de la population autochtone du Canada est âgée de moins de 55 ans, contre 67 % pour le reste du pays.

En 2017, les femmes ne représentaient que 26 % de la main-d'œuvre du secteur de l'électricité, alors que la moyenne nationale est de 48 %, comme l'indique le rapport *Main-d'œuvre en mouvement* de RHIEC. La sous-représentation des femmes n'est qu'une des lacunes du secteur de l'électricité. Historiquement, de nombreux autres groupes, notamment les personnes handicapées, les personnes racisées, les Autochtones et les personnes 2SLGBTQIA+, ont été exclus de ce secteur.

Les sections suivantes du rapport donnent un aperçu des résultats de l'événement et mettent en évidence les outils, les leçons apprises et les principaux enseignements tirés des présentations et des séances en petits groupes. Les résumés détaillés des présentations et des séances en petits groupes figurent respectivement aux annexes B et C.

# Résumé de l'événement

Tout au long de l'événement, les experts et les participants ont fait part des leçons apprises pour faire progresser l'IDEA dans le secteur de l'électricité. Pour faire progresser les notions d'IDEA, il faut adopter une approche fondée sur les besoins et sur l'empathie tout au long de leur mise en place, de leur développement continu et de leur progression dans l'ensemble des organisations.

Afin d'aider les lecteurs à franchir la première ou la prochaine étape de la mise en œuvre de l'IDEA, les sections suivantes résument les piliers fondamentaux et les éléments de base pour faire progresser l'IDEA au sein de leur organisation. Les piliers fondamentaux peuvent être considérés comme les objectifs d'IDEA et les éléments constitutifs sont les activités qui soutiennent ces piliers fondamentaux.

Il convient de noter que ces objectifs ne se limitent pas aux suggestions fournies ici, mais soulignent plutôt les résultats des discussions ayant eu lieu lors de l'événement. Des outils de mise en œuvre de mesures sont détaillés à l'annexe D, y compris des exemples d'engagement public, des ressources pour les plans IDEA et la formation, des recherches et des liens vers les réseaux et les organisations mentionnés au cours de l'événement.

## Piliers fondamentaux pour faire progresser l'IDEA

Plusieurs piliers fondamentaux ont fait l'objet de discussions en vue de faire progresser l'IDEA et de démanteler des barrières systémiques en milieu de travail (figure 2). Il convient de noter que ces piliers ne sont pas exhaustifs et que des ressources supplémentaires sont disponibles à l'annexe D. Les sujets abordés lors de l'événement ont présenté des domaines clés permettant des progrès significatifs de l'IDEA en milieu de travail, y compris, mais sans s'y limiter, les piliers soulignés dans les sections suivantes.

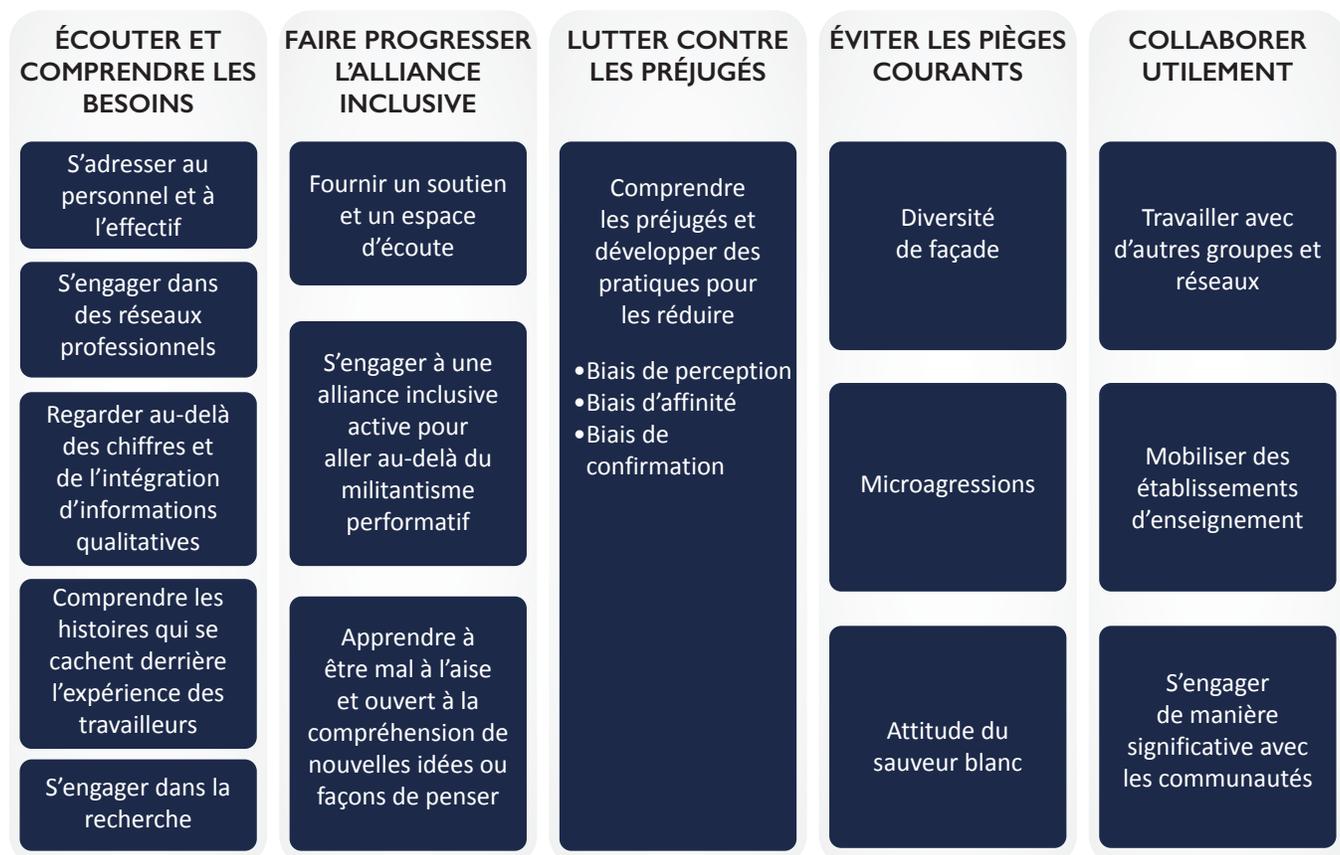


Figure 2. Principaux piliers de la promotion de l'IDEA dans les organisations

## Écouter et comprendre les besoins

- Il est impératif de comprendre les problèmes sous-jacents par le biais de la communication, de la recherche et d'une planification approfondie, afin d'élaborer des stratégies d'IDEA et d'apporter des changements significatifs au sein du secteur.
- Il s'agit notamment de veiller à ce que des voix diverses soient entendues lors de la prise de décisions et de l'élaboration de stratégies.
- Cela consiste également à aller au-delà des chiffres et à intégrer des informations qualitatives. Même s'il est important de mesurer les progrès accomplis, il est tout aussi important de ne pas attribuer d'étiquettes aux gens lors de la progression de l'IDEA.
- Grâce à la recherche qualitative, à l'écoute et à la compréhension des besoins, l'établissement d'objectifs et la mesure de performances peuvent être orientés vers les causes profondes de l'exclusion au sein du secteur et en milieu de travail.
- Des recherches sectorielles existantes, combinées à des enquêtes spécifiques au lieu de travail, peuvent contribuer à la réalisation de progrès significatifs.

## Faire progresser l'alliance inclusive

- En milieu de travail et dans le secteur en général, il est important de créer des environnements de travail favorisant l'alliance inclusive pour faire progresser l'IDEA.
- Pour les alliés, faire progresser l'IDEA peut comprendre de nombreuses activités, notamment, mais sans s'y limiter, les suivantes :
  - éduquer;
  - reconnaître les privilèges sous-jacents;
  - accepter la rétroaction;
  - écouter;
  - faire de la diversité un sujet d'actualité;
  - parler des problèmes lorsqu'ils surgissent;
  - faciliter le parrainage;
  - insister sur des pratiques d'IDEA en milieu de travail

### Qu'est-ce qu'un allié?

- Une personne qui cherche activement à s'informer sur les défis d'une personne ou d'un groupe de personnes victimes de discrimination et qui travaille solidairement avec eux pour lutter contre l'oppression.
- Être un allié n'est pas simplement une question d'identité; cela comprend de passer à l'action. Les alliés peuvent agir de différentes manières, ils peuvent défendre les droits des personnes victimes de discrimination ou contribuer à répondre à leurs besoins. Ils peuvent également travailler activement au sein des structures sociales, politiques ou économiques, afin de remettre en question et d'éliminer des politiques et pratiques oppressives.

## Lutter contre les préjugés

- La lutte contre les préjugés sous-jacents dans le secteur et en milieu de travail est importante pour toutes les activités. Les types de préjugés évoqués au cours de l'événement comprennent ceux de perception, d'affinité et de confirmation<sup>1</sup>.
- L'intégration de la formation, la mise en œuvre de pratiques de RH et l'instauration d'une culture en milieu de travail visant à aborder et à éliminer les préjugés sont impératives pour faire progresser l'IDEA et créer des espaces de travail sûrs.

### BIAIS DE PERCEPTION

- Se produit lorsque nous jugeons ou traitons les autres sur la base de stéréotypes et d'hypothèses souvent inexacts et trop simplistes concernant le groupe auquel une personne pourrait appartenir
- Cela entraîne l'absence d'un jugement objectif basé sur l'individu

### BIAIS DE CONFIRMATION

- Désigne la tendance à rechercher ou à privilégier les informations qui confirment nos croyances existantes
- Cela peut conduire à prendre des décisions sans une bonne compréhension, à ignorer des renseignements incohérents et à privilégier certaines perspectives ou orientations. En fin de compte, cela peut conduire à des problèmes de préjugés inconscients

### BIAIS D'AFFINITÉ

- Se réfère à la tendance à graviter autour de personnes qui nous ressemblent
- Cela peut signifier l'embauche ou la promotion d'une personne qui partage la même race, le même sexe, le même groupe d'âge ou le même niveau d'études

Figure 3. Types de préjugés à atténuer en milieu de travail

<sup>1</sup> Les définitions sont présentées à la figure 3.

## Éviter les pièges courants

- L'intervenante Rebecca Darwent a souligné des pièges courants, notamment l'attitude du sauveur blanc, les microagressions et la diversité de façade (ou tokénisme<sup>2</sup>).
- Les piliers fondamentaux et les activités énumérés dans le présent rapport offrent des possibilités d'éviter ces pièges.
- Il est également important de mener une réflexion continue et de créer des lieux de travail qui s'attaquent à ces pièges.

### ATTITUDE DU SAUVEUR BLANC

- Croyance selon laquelle une personne blanche sait tout mieux que les autres et possède les compétences et les aptitudes que les personnes racisées n'ont pas et que, par conséquent, une personne blanche est tenue d'élever les communautés qui l'entourent
- Cette idéologie n'aborde pas les obstacles structurels et les changements systémiques nécessaires pour résoudre une situation, mais empire plutôt le problème en perpétuant la suprématie blanche

### DIVERSITÉ DE FAÇADE

- Effort symbolique pour montrer la diversité du personnel de l'entreprise, souvent démontré par le recrutement d'une personne issue d'un groupe démographique sous-représenté
- On ne peut attendre d'une seule personne qu'elle représente toute une communauté
- La diversité de façade affaiblit encore les réalisations et les résultats professionnels de la personne, car elle est souvent considérée comme moins qualifiée professionnellement et embauchée uniquement pour remplir un quota

### MICROAGRESSIONS

- Affront verbal, comportemental ou environnemental, intentionnel ou non, qui communique une attitude hostile, désobligeante ou négative à l'égard d'une autre personne
- Cumulées, les microagressions peuvent créer des environnements de travail toxiques

Figure 4. Trois pièges à éviter

## Collaborer utilement

- De nombreuses organisations participent à la promotion de l'IDEA dans le secteur de l'électricité. La création de partenariats significatifs et la cocréation de solutions peuvent avoir une incidence plus vaste sur le secteur.
- Parmi les exemples de solutions, citons la collaboration avec des collectivités externes, afin d'élaborer des programmes de formation et des partenariats avec des organisations existantes (p. ex. Student Energy, Indigenous Clean Energy, Women in Renewable Energy) dans le cadre de leurs programmes.
- Ces étapes garantissent que les voix des collectivités sont mobilisées et participent au processus de promotion de l'IDEA au sein de votre organisation.

<sup>2</sup> Les descriptions sont présentées à la figure 4.

# Éléments clés pour faire avancer l'IDEA

Conformément aux piliers fondamentaux relevés, certaines mesures peuvent contribuer à la réalisation de ces piliers. Ces mesures sont présentées sous forme d'éléments constitutifs dans la présente section.

Tout au long de l'événement, plusieurs participants ont souligné des domaines d'action potentiels contribuant à faire progresser l'IDEA au sein de leurs organisations respectives. Il peut s'agir, entre autres, des actions résumées à la figure 5. Ces actions consistent à s'attaquer aux obstacles systémiques et à prendre des mesures concrètes pour mettre fin à certaines pratiques et développer des processus utiles dans l'ensemble du milieu de travail (figure 5)<sup>3</sup>.



Figure 5. Éléments constitutifs et domaines d'action potentiels

## Créer des milieux de travail sûrs

Au fil des séances, les discussions ont tourné autour de la création de milieux de travail sûrs par le biais de diverses actions en milieu de travail. L'une des principales méthodes consiste à **établir des politiques et des procédures**; une autre, à **dispenser une formation officielle**, afin d'atténuer la violence, le racisme et d'autres formes de discrimination. En outre, cet effort comprend la **création d'espaces, de pratiques, de soutiens et de politiques d'intégration** en milieu de travail. Des exemples d'espaces inclusifs peuvent inclure la mise à disposition d'une salle spirituelle, de toilettes pouvant être utilisées par les hommes et les femmes et d'espaces d'allaitement.

<sup>3</sup> De plus amples détails sur certains engagements figurent dans les résumés des présentations (annexe B) et dans les outils et ressources relatifs à l'événement (annexe D).

L'une des principales conditions de ce travail est de s'entretenir avec le personnel pour comprendre les besoins actuels. Une autre mesure peut consister à consulter des professionnels du secteur pour élaborer des pratiques significatives qui répondent aux besoins particuliers du personnel et du milieu de travail.

## Faciliter des voies de soutien

Faire progresser l'IDEA en milieu de travail comprend de chercher à soutenir, à l'interne et à l'externe, la main-d'œuvre future et faire progresser l'effectif actuel. Pour les candidats qui progressent au sein de l'effectif actuel, le fait de soutenir certains candidats par le biais de programmes de mentorat et de parrainage peut offrir des possibilités supplémentaires de perfectionnement professionnel, tout en favorisant une culture d'IDEA au sein des niveaux de gestion et aux niveaux supérieurs.

## Fixer les objectifs d'IDEA et donner suite aux engagements publics

**Il est impératif de fixer des objectifs d'IDEA pour faire progresser l'IDEA au sein d'une organisation.** Il est important de veiller à ce que les objectifs d'IDEA au sein d'une organisation répondent aux besoins de cette dernière. Les objectifs peuvent être SMART (spécifiques, mesurables, raisonnables et temporels) et holistiques.

**L'une des méthodes permettant de faire progresser ces objectifs consiste à participer à des engagements transparents et publics en faveur des notions d'IDEA.** Ces engagements publics comprennent la réalisation d'un objectif public en matière d'IDEA (p. ex. équité entre les sexes d'ici 2023) par l'intermédiaire d'une organisation externe. Cet effort nécessite l'approbation de la haute direction et la transparence publique, ainsi que la mesure et le suivi des progrès.

Lors de l'établissement d'un objectif d'IDEA au sein de l'organisation et d'un engagement public, il est important que l'objectif corresponde aux besoins de l'organisation et qu'une stratégie en milieu de travail reflète l'objectif susmentionné.

Il existe de nombreux exemples d'engagements publics en matière d'IDEA, dont :

- **Accord de leadership sur la diversité, l'équité et l'inclusion de RHIEC**
  - Les organisations établissent leurs propres objectifs en utilisant le cadre de RHIEC.
  - Les organisations peuvent s'inscrire en tant que participants défenseurs ou participants signataires.
- **Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE) [Défi 50-30](#)**
  - Dans le cadre de ce défi, il est demandé aux organisations d'aspirer à deux objectifs :
    - la parité hommes-femmes (50 % de femmes et/ou de personnes non binaires) au sein des conseils d'administration et/ou des instances dirigeantes au Canada;
    - une représentation significative (30 %) au sein des conseils d'administration et des directions générales d'autres groupes méritant l'équité.

## Élaborer un plan d'IDEA

L'établissement d'un plan d'IDEA pour atteindre les objectifs d'IDEA **peut fournir une vision stratégique au processus d'IDEA.**

Le plan peut comprendre :

- une vision stratégique et une mission pour faire progresser l'IDEA;
- des politiques et procédures visant à faire progresser l'IDEA;
- des plans d'éducation;
- des plans de recrutement et de ressources humaines;
- des mesures et des rapports d'avancement.

Ces plans d'IDEA peuvent être similaires à d'autres formes de plans stratégiques et constituent la « carte » du processus d'IDEA.

## **Soutenir des réseaux de perfectionnement professionnel**

Les réseaux de perfectionnement professionnel ciblant spécifiquement les groupes sous-représentés de la **population active apportent une valeur ajoutée en mettant les gens en contact et en fournissant des ressources pour le perfectionnement professionnel**. Il s'agit par exemple de programmes de mentorat et de perfectionnement comme *Women in Renewable Energy (WiRE)*, *Indigenous Clean Energy (ICE)*, ainsi que *Student Energy*. Les organisations peuvent soutenir des réseaux de perfectionnement professionnel à l'interne, en les promouvant au sein de leur personnel, et à l'externe, en apportant un soutien financier à ces réseaux dans le cadre de leurs programmes.

## **Aborder les pratiques en matière de RH**

Le fait d'aborder les pratiques de RH au cœur de l'organisation **peut réduire les obstacles à la participation et favoriser l'avancement et le recrutement**. Dans le cadre de ce processus, il est essentiel de reconnaître et de changer les préjugés inconscients qui existent dans les processus de recrutement et de planification de la relève des organisations. Les pratiques en matière de ressources humaines comportent de nombreuses facettes et de nombreux éléments.

Certaines idées ont été abordées lors de l'événement, dont :

- fournir des prestations et des ensembles complets pour réduire les obstacles à la participation à la main-d'œuvre (p. ex. garde d'enfants, transport, télétravail, congés personnels, modalités de travail flexibles);
- intégrer des processus culturellement pertinents et des perspectives autochtones au sein des processus de ressources humaines;
- favoriser la diversité des comités de recrutement;
- mettre en place des politiques et des procédures au sein des RH pour réduire les préjugés, accroître la diversité et atténuer les obstacles dans les processus de recrutement, d'embauche et de maintien en poste;
- créer un processus permettant d'harmoniser les objectifs de RH et un plan d'IDEA global;
- élaborer des processus de mesure et de création de rapports, afin de suivre le changement de manière significative.

Même si ces mesures ont fait l'objet de discussions tout au long de l'événement, cette liste n'est ni complète ni exhaustive. L'annexe D présente des ressources supplémentaires à consulter et à approfondir.

## Conclusions

Cet événement a rassemblé des experts clés du secteur, afin de discuter des éléments permettant de faire progresser l'IDEA au sein de la main-d'œuvre du secteur de l'électricité. Grâce à l'allocution du conférencier principal, des réunions d'experts du secteur et à des séances en petits groupes, des piliers fondamentaux et des actions ont été mis en évidence pour faire progresser l'IDEA dans le secteur de l'électricité.

Plus précisément, des mesures significatives sont importantes pour développer et faire progresser l'IDEA dans l'ensemble du secteur et au sein de la main-d'œuvre. Le processus IDEA fait intervenir une réflexion continue et une planification des progrès à long terme, tout en contribuant à une compréhension en profondeur des questions fondamentales à traiter. Ce processus itératif inclut de comprendre et de traiter les problèmes systémiques, et de travailler de manière significative avec les collectivités, la main-d'œuvre et les organisations participantes tout au long du processus.

Dans l'ensemble, il s'agit d'un processus continu qui bénéficie grandement d'occasions de partager les leçons apprises et de possibilités facilitées d'appliquer les principes d'IDEA au niveau des projets; ce qui conduit à l'adoption par l'organisation.

# Annexe A. Termes clés

**accessibilité** – Objectif global visant à créer un environnement exempt d’obstacles grâce à la détermination proactive, à la suppression et à la prévention des obstacles au sein des politiques, des programmes, des pratiques et des services d’une organisation. Un obstacle peut inclure tout ce qui entrave la participation pleine et égale à la société, indépendamment des identités et des besoins distincts. La suppression des obstacles à l’accessibilité veille à ce que tous les membres de la société soient pleinement soutenus et aient la possibilité de progresser.

**attitude du sauveur blanc** – Croyance qu’une personne blanche sait tout mieux que les autres, qu’elle a les compétences et les capacités que les personnes racisées n’ont pas et que, par conséquent, une personne blanche est tenue d’élever les communautés qui l’entourent. Cette idéologie n’aborde pas les obstacles structurels et les changements systémiques nécessaires pour résoudre une situation.

**Autochtones** – Terme convenu pour englober les Inuits, les Métis, les membres de Premières Nations, les Indiens inscrits et non inscrits, ou toute combinaison de ces statuts.

**diversité de façade (tokénisme)** – Effort symbolique pour montrer la diversité du personnel de l’entreprise, souvent démontré par le recrutement d’une personne issue d’un groupe démographique sous-représenté. On ne peut attendre d’une seule personne qu’elle représente toute une communauté. La diversité de façade affaiblit encore les réalisations et les résultats professionnels de la personne, car elle est souvent considérée comme moins qualifiée professionnellement et embauchée uniquement pour remplir un quota.

**diversité de genre** – Catégorie comprenant les personnes dont le genre actuel n’est pas défini comme étant exclusivement homme ou femme. Cela comprend les personnes ayant déclaré ne pas être certaines de leur identité sexuelle, ayant déclaré être à la fois homme et femme, ou ni l’un ni l’autre.

**diversité** – Terme utilisé pour englober l’acceptation et le respect de diverses dimensions d’identité, notamment la race, le sexe, l’orientation sexuelle, l’ethnicité, le statut socioéconomique, l’âge, les capacités physiques ou mentales, les croyances religieuses et politiques, et d’autres idéologies.

**équité** – Condition ou situation d’un traitement juste, inclusif et respectueux de toutes les personnes sur la base de leurs identités et besoins distincts; suppression des obstacles systémiques, afin de veiller à ce que tous les membres soient pleinement soutenus et aient la possibilité de progresser. L’équité renvoie au traitement des personnes de manière distincte, en fonction de leurs différences individuelles.

**genre** – Traits comportementaux, culturels et psychologiques associés à un ensemble d’identités de genre, y compris masculines et féminines, dans une société donnée. Le genre influence la façon dont les gens se perçoivent et perçoivent les autres. Il s’agit non seulement de différences physiques, psychologiques, comportementales et autres, mais cela fait également référence aux significations et aux valeurs que la société associe au masculin et au féminin; c’est-à-dire à l’idée que les personnes ont des compétences et des rôles sociaux particuliers en raison de leur sexe. Le terme sexe désigne un ensemble de caractéristiques anatomiques et physiologiques, alors que le terme genre fait référence à une construction sociale et va au-delà du concept traditionnel selon lequel il n’y a que deux genres (masculin et féminin) et que le sexe attribué à la naissance d’une personne correspond à son identité de genre.

**handicaps** – Terme générique couvrant un large éventail d’états de santé, certains visibles et d’autres non, y compris des déficiences, des limitations des activités et des restrictions de la participation. Une déficience peut concerner une fonction ou une structure physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d’apprentissage,

de communication ou sensorielle. Une limitation des activités est une difficulté rencontrée par une personne dans l'exécution d'une tâche ou d'une action; alors qu'une restriction à la participation est un problème que vit une personne par rapport à sa participation aux situations de la vie.

**IDEA** – inclusion, diversité, équité et accessibilité.

**inclusion** – Mesure dans laquelle divers membres d'un groupe (société, organisation, etc.) se sentent valorisés et respectés, afin de créer et de maintenir une culture d'accueil et de soutien facilitant la participation, la croissance et le perfectionnement de tous les employés.

**microagression** – Affront verbal, comportemental ou environnemental, intentionnel ou non, qui communique une attitude hostile, désobligeante ou négative à l'égard d'une autre personne. Cumulées, les microagressions peuvent créer des environnements de travail toxiques.

**obligation de s'informer** – Votre obligation de vous renseigner de manière proactive sur les aménagements possibles dans une situation où vous savez, ou devriez raisonnablement savoir, qu'il peut y avoir un lien entre un handicap et les performances professionnelles d'une personne. Dans ce cas, vous avez le « devoir de [vous] renseigner sur ce lien possible avant de prendre une décision qui aurait un effet préjudiciable sur la personne. Cela inclut le fait d'offrir à l'employé [...] une occasion significative de faire part de son handicap et de demander son accommodement<sup>4</sup> ».

**personnes racisées** – Processus par lequel des groupes en viennent à être socialement représentés comme des races, en fonction de caractéristiques, telles que la race, l'ethnicité, la langue, l'économie, la religion, la culture et la politique.

**préjugés inconscients ou implicites** – Hypothèses, croyances, attitudes et stéréotypes inconscients à l'égard de différents groupes, qui empêchent de porter un jugement juste et exact sur des informations ou des personnes. De nombreux chercheurs suggèrent que les préjugés inconscients se produisent automatiquement lorsque le cerveau émet des jugements rapides basés sur les expériences passées et les antécédents. Certaines personnes en bénéficient et d'autres sont pénalisées par des préjugés inconscients. Les préjugés délibérés sont en revanche définis comme des préjugés conscients (ou explicites). Même si nous avons tous des préjugés, de nombreux préjugés inconscients tendent à se manifester à l'égard de groupes minoritaires sur la base de facteurs, tels que la classe, le sexe, l'orientation sexuelle, la race, l'appartenance ethnique, la nationalité, les croyances religieuses, l'âge et le handicap<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Source : [Politique de la Commission ontarienne des droits de la personne sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap, 2016](#)

<sup>5</sup> Université Vanderbilt, Unconscious Bias et [Université de Victoria, Unconscious Biases](#) (Disponible en anglais seulement)

# Annexe B. Résumés des présentations

## Allocution du conférencier principal : *Le Canada dispose-t-il de la main-d'œuvre nécessaire pour maintenir la lumière?*

### Mark Chapeskie

Vice-président, Développement des programmes, Ressources humaines, industrie électrique du Canada

#### BIOGRAPHIE

Mark est vice-président du développement des programmes à RHIEC. Il a géré des recherches et des programmes visant à transférer les compétences de professions réglementées vers des professions non réglementées tout en minimisant la reconversion des demandeurs d'emploi. La vaste expérience de Mark couvre un large éventail de compétences et de zones géographiques, notamment l'Afrique subsaharienne, Taïwan et l'ensemble du Canada. Mark est titulaire d'une licence en administration publique de l'université de St. Lawrence à Canton (New York) et d'une maîtrise en sécurité humaine et consolidation de la paix de l'université Royal Roads à Victoria (Colombie-Britannique). Pendant son temps libre, Mark fait du bénévolat pour des organisations, telles que l'Académie canadienne des sciences de la santé et *QuickStart Autism*, et il préside le Comité consultatif des familles d'enfants autistes du Centre hospitalier pour enfants de l'est de l'Ontario.

La main-d'œuvre canadienne évolue. Les changements dans le secteur de l'électricité sont motivés par trois facteurs :

- **L'innovation et l'adoption technologiques** ont des répercussions sur presque toutes les professions du secteur. Nous pensons que ces répercussions ont été accélérées par la pandémie de COVID-19.
- Les **changements climatiques** ont des répercussions sur les infrastructures électriques de deux manières. La première est l'augmentation de la fréquence des phénomènes météorologiques défavorables. La deuxième est une poussée sociétale et, par conséquent, une politique publique qui s'oriente vers une économie décarbonée; ce qui inclura bien sûr l'électrification.
- Le visage de la **main-d'œuvre canadienne elle-même change également**. La composition démographique de ce secteur doit évoluer pour suivre le mouvement.

Les femmes représentent 26 % du secteur, contre 25 % il y a cinq ans. À ce rythme, il faudra encore 120 ans pour atteindre la parité.

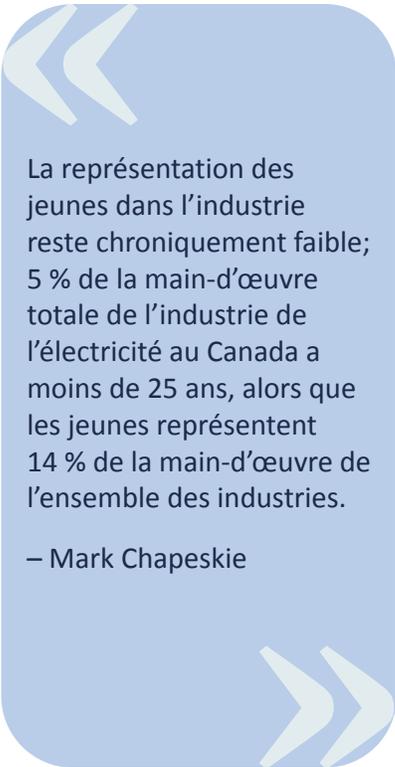
– Mark Chapeskie

Le taux de départ à la retraite dans le secteur est de 3 % par an, soit 1,5 fois plus que la moyenne nationale. Actuellement, le recrutement se fait principalement par des méthodes internes à l'industrie et n'est donc

pas durable. En outre, ces départs à la retraite interviennent dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre dans tous les secteurs d'activité. Les données du troisième trimestre de l'Enquête de 2021 sur la population active du Canada font état de plus de 1 million d'emplois non pourvus dans l'ensemble du pays.

De plus, de nombreuses nouvelles compétences techniques sont nécessaires pour gérer les avancées technologiques dans l'industrie. Il est donc nécessaire de modifier la stratégie de recrutement et la gestion de la main-d'œuvre.

La formation et les politiques en matière d'IDEA contribuent à l'amélioration organisationnelle continue en intégrant des perspectives et des expériences diverses. La croissance de la population au Canada continue de diminuer. Nous devons par conséquent rechercher les compétences des nouveaux arrivants au Canada, des Autochtones, des Canadiens noirs et racisés, des personnes handicapées et d'autres groupes méritant l'équité, et les intégrer dans le secteur. À plus long terme, il faut mettre l'accent sur l'embauche des jeunes en développant un bassin de talents et en incitant les très jeunes enfants à poursuivre des carrières dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM).



La représentation des jeunes dans l'industrie reste chroniquement faible; 5 % de la main-d'œuvre totale de l'industrie de l'électricité au Canada a moins de 25 ans, alors que les jeunes représentent 14 % de la main-d'œuvre de l'ensemble des industries.

– Mark Chapeskie

## Principaux éléments à retenir

- Les pratiques traditionnelles de recrutement et de maintien en poste doivent être modifiées à mesure que la main-d'œuvre s'accroît en raison des changements politiques en faveur de l'absence d'émissions de carbone et de l'évolution démographique au Canada.
- Ce secteur est en retard par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne en ce qui concerne l'inclusion participative des groupes sous-représentés. Au rythme actuel de l'inclusion des femmes dans le secteur, il faudra 120 ans pour atteindre la parité hommes-femmes (des travaux supplémentaires doivent être menés pour évaluer les genres transgenre, bispirituel, diversifié et non binaire).
- Le secteur doit s'améliorer pour atteindre tous les groupes démographiques de manière équitable et inclusive, non seulement parce que c'est la bonne chose à faire sur le plan social, mais aussi parce que c'est essentiel pour la durabilité opérationnelle et la croissance. Avec près de 1 million d'emplois non pourvus au troisième trimestre de 2021 et un taux de départ à la retraite supérieur à la moyenne nationale, il faut agir maintenant.
- Le RHIEC s'efforce de rendre le secteur de l'électricité attrayant pour la nouvelle main-d'œuvre et de refléter le tissu social du Canada. Cet organisme a élaboré de nombreuses boîtes à outils et ressources pour aider les organisations à intégrer des politiques d'IDEA personnalisées avec des objectifs mesurables. D'autres outils sont énumérés à l'annexe D.
- Les aménagements ne doivent pas nécessairement être coûteux ou onéreux. Il s'agit souvent d'une évaluation approfondie des descriptions de poste actuelles, afin de déterminer si des aménagements peuvent être apportés pour tenir compte des capacités.

# Conférencière du panel I. *Améliorer la diversité des genres*

## Joanna Osawe

Présidente et directrice générale, *Women in Renewable Energy*

### BIOGRAPHIE

Joanna est présidente-directrice générale de *Women in Renewable Energy* (WiRE). Elle a étudié les langues à l'Université Western, où elle a obtenu une licence avec mention. Joanna occupe le poste de gestionnaire principale du développement des affaires chez Burns et McDonnell. Joanna a mis à profit ses compétences linguistiques dans le cadre d'une carrière de gestion ciblée de plus de 15 ans au sein d'entreprises chefs de file dans le secteur des énergies renouvelables et de l'énergie au Canada et aux États-Unis. En menant des projets complexes à travers de nombreuses étapes, elle a pu constater directement le rôle vital que jouent les énergies renouvelables et les technologies émergentes dans l'évolution du bouquet énergétique canadien, états-unien et mondial. Récemment, Joanna a été nommée au Conseil consultatif fédéral du développement durable, dirigé par le ministre Jonathan Wilkinson d'Environnement et Changement climatique Canada. Elle se réjouit de participer et de contribuer au succès du Conseil. Le Conseil est composé de représentants du public canadien qui expriment les points de vue de différentes provinces et territoires, de peuples autochtones, d'organisations non gouvernementales de protection de l'environnement, d'entreprises et de syndicats.

En tant que développeuse éolienne pendant la première partie de sa carrière, Joanna ne sait que trop bien ce que c'est que d'être la seule femme sur le terrain. En tant que leader naturelle, elle combine ses connaissances du secteur pour soutenir les femmes et éliminer les obstacles à leur promotion.

L'objectif de WiRE est de promouvoir le rôle et la reconnaissance des femmes dans le secteur de l'énergie. L'un des plus grands défis est le manque de données relatives au pourcentage de femmes et de personnes issues de la diversité des genres dans le secteur.

Nous savons cependant que 4,5 % des travailleurs qualifiés sont des femmes et que les femmes ne représentent que 32 % du secteur de l'énergie au niveau mondial. Des lacunes subsistent en matière de collecte de données sur les différents genres et, par conséquent, l'accent est davantage mis sur les obstacles auxquels les femmes sont confrontées. Toutefois, il est essentiel d'éliminer les obstacles pour tous les genres marginalisés dans l'industrie.

Penser mondialement, agir localement; s'assurer que les programmes sont applicables à l'administration compétente.

– Joanna Osawe

Pour soutenir la diversité des genres dans le secteur de l'énergie, les solutions proposées par WiRE comprennent les suivantes :

- instiller l'acceptation et l'intérêt dans les STIM chez tous les enfants dès leur plus jeune âge;
- fournir une formation sur le rôle et la promotion des femmes dans le secteur de l'énergie tout en soutenant les groupes sous-représentés;
- fournir des réseaux et des services de mentorat et souligner l'importance des alliés pour tous les groupes en quête d'équité;
- s'engager à créer des cadres de responsabilité (p. ex. Accord de leadership sur la diversité, l'équité et l'inclusion de RHIEC). Il est important de poursuivre cet effort, ce que fait WiRE par l'intermédiaire de ses bureaux nationaux et internationaux.

## Principaux éléments à retenir

- Pour soutenir la diversité des genres dans le secteur de l'électricité, les organisations peuvent contribuer à des occasions de mise en réseau, d'encadrement et de mentorat dans l'industrie, à des bourses d'études et à des stages visant à soutenir réellement toutes les catégories démographiques.
- L'alliance inclusive de tous les groupes sous-représentés est essentielle à la réussite.
- Penser mondialement, agir localement; tirer des enseignements des études de cas réussies et poursuivre l'effort au niveau international, tout en veillant à ce que les mesures soient applicables à la collectivité locale.

## Conférencier du panel 2. *Améliorer l'accessibilité pour les personnes handicapées*

### Andrew Blaikie

Facilitateur et leader, homme à tout faire, travailleur autonome

#### BIOGRAPHIE

Après deux décennies passées à diriger des équipes de technologie de l'information (TI), Andrew s'est détourné de la technologie pour se consacrer au développement de compétences non techniques. Il a passé la décennie suivante en tant que facilitateur et coach, aidant les organisations à renforcer leurs compétences et leur culture en matière de leadership. Lorsque la pandémie de COVID-19 a transféré tout ce travail en ligne, il s'est réinventé en tant qu'homme à tout faire. Comme le paysage du travail évolue, Andrew continue de chercher un travail à temps partiel intéressant correspondant à ses valeurs et aux questions urgentes du moment.

Le terme « handicap » suscite de nombreuses émotions et tout autant d'idées fausses qui empêchent l'intégration. Ayant vécu avec un handicap non diagnostiqué et invisible, Andrew a ressenti une pression supplémentaire pour fonctionner d'une manière qui n'était pas propice à sa santé ni à son bien-être.

Auparavant informaticien qui aimait son travail, Andrew a découvert qu'il ne pouvait pas travailler devant un écran d'ordinateur pendant de longues périodes. Lorsqu'il s'est rendu compte qu'il devait changer de carrière pour des raisons de santé, il a communiqué avec un conseiller du Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT), qui l'a aidé à réorienter ses compétences et ses expériences vers une nouvelle carrière.

Andrew a eu la chance de découvrir le CCRT et de travailler avec cette organisation. Malheureusement, ces services ne sont pas couramment disponibles dans le cadre des mesures habituelles d'aide à l'emploi.

Ce fut une période difficile et stressante, mais Andrew a transformé ses expériences en enseignements précieux pour les autres; il milite en faveur d'un travail valorisant pour les personnes vivant avec un handicap. Pour ces dernières, la flexibilité et les possibilités de travail à temps partiel peuvent favoriser l'inclusion. Réduire la stigmatisation des handicaps invisibles et poursuivre les conversations quotidiennes avec les collègues sont quelques moyens de faciliter l'inclusion des employés.



Où trouve-t-on du travail à temps partiel utile? Les avantages et les récompenses sont immenses, tant pour les employeurs que pour les employés.

– Andrew Blaikie

## Principaux éléments à retenir

- Faire preuve de flexibilité et proposer des options (p. ex. postes à temps partiel) peut réduire les barrières à l'accès à vos emplois.
- Il existe de nombreux handicaps, et ceux qui sont invisibles, comme les problèmes de santé mentale, augmentent rapidement en raison de la pandémie de COVID-19.
- Normaliser la conversation et déstigmatiser les concepts de santé mentale et de handicap en milieu de travail en fournissant des aides et en créant des espaces de travail inclusifs.
- Si vous pensez qu'une personne a besoin d'un soutien, mais que vous ne savez pas comment le demander, communiquez avec le [CCRT](#) ou une autre organisation spécialisée dans les mesures de soutien aux personnes handicapées qui pourra vous guider dans le processus d'adaptation<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Les trousseaux d'outils élaborés par [RHIEC](#) et le [CCRT](#), ainsi que d'autres ressources, figurent à l'annexe D.

## Conférencière du panel 3. *Améliorer la capacité des Autochtones à participer à la transition énergétique*

### Alexandra Thomson

Responsable du programme de mentorat des jeunes, *Indigenous Clean Energy*

#### BIOGRAPHIE

Alexandra (elle) est une femme Nakoda d'ascendance mixte et française, appartenant à la Première Nation *Carry the Kettle* (Cega'kin), territoire du Traité 4. Elle réside actuellement à Mohkinstsis (Calgary, Alberta), sur le territoire du Traité 7. Alexandra détient un baccalauréat ès sciences en génie chimique de l'Université de la Saskatchewan. Axée sur la communauté, Alexandra s'efforce d'appliquer son éducation en combinaison avec les modes de connaissance autochtones pour résoudre les problèmes qui touchent les collectivités autochtones dans les domaines de l'énergie, de l'infrastructure, de la durabilité et de la socioéconomie. L'objectif d'Alexandra est de permettre aux collectivités autochtones d'établir leur souveraineté au moyen de projets communautaires et d'initiatives de renforcement des capacités. Elle espère susciter l'intérêt des femmes et des jeunes autochtones dans les STIM, car elle est convaincue que le savoir autochtone peut largement contribuer à l'évolution d'un cadre holistique dans ce domaine, qui fournira en fin de compte des solutions significatives, tangibles et durables pour les collectivités autochtones.

Alexandra a discuté des différentes façons dont les peuples autochtones et non autochtones peuvent travailler ensemble de manière satisfaisante et renforcer les capacités en vue de la transition vers l'énergie propre. La population autochtone est l'une des plus jeunes et des plus dynamiques au Canada.

Dans l'ensemble, il est important d'offrir des occasions, d'inspirer la croissance et de rétablir la confiance avec les peuples autochtones.

Un récent rapport d'accélération de l'ICE indique que les collectivités autochtones ont connu une croissance de 29 % dans des projets d'énergie renouvelable à moyenne et grande échelle au cours des cinq dernières années. Ils investissent dans le leadership et le renforcement des capacités en accord avec leurs valeurs et leurs droits. Alexandra a présenté plusieurs méthodes que les organisations peuvent utiliser pour créer des expériences significatives et des possibilités de renforcement des capacités avec les collectivités autochtones.

Il est important de reconnaître les préjugés inconscients qui existent dans les processus de recrutement et de planification de la relève dans les organisations. Les processus culturellement pertinents et les perspectives autochtones peuvent être mieux intégrés dans ces processus.

L'établissement de relations véritables qui considèrent les populations autochtones non pas comme des victimes, mais comme des égaux dotés d'un vaste potentiel pour contribuer à une coexistence harmonieuse.

– Alexandra Thompson

Il est également impératif que les organisations fassent preuve de compréhension et d'intérêt pour les questions qui concernent les collectivités autochtones. Les intérêts des jeunes autochtones devraient également être pris en compte lors de l'élaboration des possibilités de carrière.

En collaborant de manière significative avec les collectivités, les organisations peuvent commencer à favoriser des relations qui intègrent une compréhension des expériences vécues par les Autochtones, de leur résilience et de leur vaste potentiel.

Pour assurer un renforcement significatif des capacités, les notions d'IDEA devraient être prises en compte dans les plans de partenariat, l'emploi et la formation, et l'engagement communautaire. Pour assurer des partenariats véritables, les collectivités autochtones recherchent des partenaires respectant leurs points de vue, leur culture et leurs objectifs, intrinsèquement liés à la terre.

Les évaluations des impacts sur l'environnement doivent, par exemple, être élargies pour inclure les aînés de la collectivité. En ce qui concerne l'emploi et la formation, de nombreuses collectivités autochtones disposent d'un service de relations professionnelles ou de ressources humaines (RH) qui peut coordonner avec votre organisation le recrutement de personnes issues du bassin de talents de la collectivité. L'une des plus grandes lacunes des programmes de formation est le financement; Alexandra a suggéré que les organisations s'adressent à des organismes de formation et d'éducation compétents pour obtenir un soutien.



Les collectivités autochtones ont participé à plus de 197 projets d'énergie renouvelable de plus de 1 MW et ont enregistré une croissance de 29 % des projets énergétiques de moyenne et grande envergure au cours des cinq dernières années.

– Alexandra Thompson

## Principaux éléments à retenir

- L'ICE offre un soutien holistique aux peuples autochtones et aux entreprises par le biais de subventions salariales, de formations sur l'équité et de possibilités de mentorat.
- Utiliser les projets pour offrir des possibilités, inspirer la croissance, remédier aux injustices passées et rétablir la confiance avec les populations autochtones.
- Utiliser les liaisons avec les collectivités autochtones pour instaurer un climat de confiance et garantir une mobilisation appropriée.

## Conférencière du panel 4. *Créer une main-d'œuvre plus inclusive pour les Canadiens racisés*

### Rebecca Darwent

Cofondatrice de la Fondation pour les communautés noires

#### BIOGRAPHIE

Entrepreneuse sociale, Rebecca apporte une perspective nouvelle, une approche catalytique et un sens des affaires intuitif pour résoudre des problèmes de longue date. Elle redéfinit la notion de « faire le bien » en faisant entendre la voix et le profil de ceux qui ont été négligés et sous-estimés, car c'est là que réside le véritable changement. Rebecca est une bâtisseuse de relations et de capitaux. Elle a dirigé des initiatives en matière de stratégie, de politique, de collecte de fonds et de partenariat qui ont permis de mobiliser des investissements de plusieurs millions de dollars dans les domaines de l'équité, de la santé et de l'éducation. Rebecca obtient des résultats avec une générosité audacieuse et accroît la résilience des équipes et l'efficacité opérationnelle. Elle est membre fondatrice de la Fondation pour les communautés noires, créée pour assurer l'épanouissement et l'autodétermination des communautés noires au Canada. Elle est également vice-présidente de la Fondation Laidlaw, membre de *Women Leaders for the World* et lauréate d'une bourse de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire.

Nous pensons souvent au racisme et aux préjugés manifestes et conscients lorsque nous évoquons les pratiques racistes en milieu de travail. Toutefois, il existe des applications bien plus courantes de préjugés qui perpétuent également les torts. Rebecca a expliqué comment cela pouvait se traduire en milieu de travail.

Rebecca s'est souvenue d'une époque où elle travaillait dans une entreprise en tant que directrice, avec un collègue qui était également directeur et un troisième membre de l'équipe qui était coordonnateur. Lors des réunions, Rebecca recevait souvent des SMS de l'autre directeur pour lui rappeler d'être à l'heure. Cela a commencé à devenir une tendance au sein de laquelle elle avait l'impression d'être constamment contrôlée. Elle s'est rendu compte, après que le coordonnateur ait manqué une réunion, qu'ils étaient traités différemment. Le directeur n'avait pas envoyé de SMS au coordonnateur pour veiller à ce qu'il soit à l'heure, alors qu'il l'avait constamment rappelé à Rebecca.

Rebecca a compris qu'elle était traitée différemment pour deux raisons. La première était un préjugé de l'autre directeur selon lequel les Noirs sont toujours en retard et peu fiables. La deuxième était un préjugé d'affinité selon lequel les personnes *leur* ressemblant (comme le coordonnateur) sont fiables.



C'est là toute la nuance de la façon dont les préjugés se manifestent en milieu de travail. Son exemple illustre comment les préjugés inconscients peuvent se manifester par une tendance à traiter des informations et à faire des associations inconscientes même lorsque nous disposons d'informations contraires à ce que nous pensons.

La lutte contre les préjugés inconscients et le racisme systématique doit se faire en parallèle, afin de mettre fin à l'exclusion systématique de certaines communautés des bassins de candidats. L'un des moyens d'y parvenir est de redéfinir les perceptions des communautés noires et racisées en démantelant les façons dont nous avons toujours fait les choses.

Les organisations doivent modifier leur façon d'attirer, d'embaucher et de retenir le personnel et veiller à ce que les recrutements et les promotions de personnes issues de communautés diverses ne soient pas des cas isolés. De telles pratiques isolées sont symboliques et performatives. Concentrez-vous plutôt sur les aptitudes et les compétences des personnes. Cet effort nécessite inévitablement un niveau de conscience de soi des individus, développé en prenant le temps d'enquêter et de réfléchir sur les perceptions et les normes enracinées.

Comme cela a été évoqué tout au long de l'événement, le secteur de l'énergie se trouve à un point critique et il existe une énorme opportunité de réexaminer les pratiques internes afin de les améliorer. Ce faisant, nous devons éviter trois écueils courants : l'attitude du sauveur blanc, la diversité de façade (tokénisme) et les microagressions (figure 4).

## Principaux éléments à retenir

- Prendre des mesures pratiques pour recruter et maintenir en poste un personnel diversifié.
- Comprendre que le fait d'embaucher des personnes issues de la diversité démographique ne signifie pas *leur faire une faveur*. Elles apportent leur expérience, leurs connaissances et leur expertise.
- Être attentif à la manière dont vos équipes interagissent et à la culture d'équipe cultivée.
- Veiller à ne pas mettre les gens dans des cases, mais plutôt tenir compte des personnes et de leur diversité.
- Se poser des questions telles que : S'agit-il d'un jugement préalable? Ai-je tiré des conclusions injustes? Puis-je poser des questions et apprendre davantage pour voir la personne dans son intégralité au-delà de sa composition raciale? Puis, prendre le temps d'étudier les réponses et d'y réfléchir.
- Être attentif à vos propres modèles; faire des recherches, explorer le malaise de poser des questions et demeurer dans un état d'apprentissage permanent.

# Conférencière du panel 5. **Faire participer les jeunes à la future main-d'œuvre du secteur de l'électricité au Canada**

## **Helen Watts**

Directrice principale, Partenariats mondiaux, *Student Energy*

### **BIOGRAPHIE**

Helen est une jeune défenseuse de l'énergie propre et de l'équité intergénérationnelle largement reconnue, en plus d'avoir été lauréate de Forbes 30 Under 30. Elle a fondé le *Global Youth Energy Outlook* (perspectives énergétiques mondiales pour les jeunes), développé par une équipe internationale de jeunes chercheurs, et le premier ensemble de données mondiales sur les perspectives des jeunes en matière de transition énergétique d'ici 2030. Helen a également cofondé *Greenpreneurs*, mécanisme de formation et d'octroi de subventions ayant mobilisé plus de 100 000 \$ US de financement pour des entreprises tenant compte des changements climatiques dirigées par des jeunes. Elle est régulièrement sollicitée par la communauté internationale sur le rôle des jeunes dans la transition énergétique.

Les questions liées au climat et à l'énergie sont au cœur des préoccupations des jeunes, qui peuvent jouer un rôle essentiel dans l'avenir de ce secteur au Canada et dans la résolution de ses enjeux.

La mobilisation des jeunes et leur intégration dans l'industrie par la création de milieux de travail plus inclusifs reposent sur trois éléments fondamentaux. Ces efforts impliquent de pallier le manque de communication, de se pencher sur la manière dont nous préparons les jeunes à défendre leurs intérêts et de combler les lacunes dans les compétences. Pour ce faire, il faut s'efforcer de faire participer les jeunes en comprenant leurs valeurs et en en tenant compte, et en mettant en œuvre des processus de recrutement facilitant la communication avec eux.

Une enquête récente menée auprès de 41 000 jeunes a révélé que 90 % d'entre eux souhaitent une décarbonisation d'ici 2050 et que 82 % d'entre eux fonderaient leur vote sur ce facteur. Leurs décisions contribueront à la croissance et au soutien durable des politiques en matière d'énergie propre.

Un engagement véritable des jeunes est impératif dans ce processus. Les jeunes doivent être inclus dans la conversation et leur voix doit être véritablement écoutée. Il est également important de donner aux jeunes les moyens de sensibiliser le public et de soutenir les politiques intelligentes en matière de climat favorisant le perfectionnement de la main-d'œuvre, ainsi qu'une formation et des programmes inclusifs.

Comblé les lacunes dans les compétences est une troisième composante essentielle. Le manque de compétences empêche les jeunes d'entrer dans l'industrie. Comblé les lacunes dans les compétences fournira aux jeunes les informations dont ils ont besoin pour réussir dans l'industrie.

L'autonomisation des jeunes est essentielle pour accroître et maintenir le soutien du public envers l'énergie propre et les politiques intelligentes en matière de climat au Canada.

– Helen Watts

Helen a évoqué sa propre expérience de *Student Energy* lorsqu'elle était étudiante à l'université. *Student Energy* a confié à Helen un rôle de leader et elle a ainsi pu saisir des occasions qu'elle n'aurait pas eues dans d'autres milieux de travail. Cela témoigne des obstacles auxquels les jeunes sont généralement confrontés dans le secteur. Cela montre également que *Student Energy* est un exemple de la manière dont les organisations peuvent s'attaquer aux obstacles et donner aux jeunes la confiance dont ils ont besoin pour assumer leur rôle. Ces obstacles étaient évidents pour Helen, mais ils sont encore plus profonds pour les jeunes racisés, les jeunes handicapés, les jeunes autochtones, etc.

Il est très important d'envisager la mobilisation des jeunes dans une perspective intersectionnelle et de mobiliser un groupe diversifié de jeunes. Cet effort comprend une mobilisation active de personnes n'ayant pas toujours été en mesure d'accéder à des possibilités.

Helen a souligné l'importance de comprendre les valeurs des jeunes. Globalement, les jeunes s'intéressent à la manière dont les organisations prennent en compte la responsabilité de l'incidence sociétale et à la manière dont elles s'attaquent à l'inégalité des revenus et au racisme systémique.

Au Canada, ces valeurs fondamentales sont similaires, notamment la lutte contre les inégalités et la priorité donnée à l'équité, les voix des Autochtones, les possibilités pour les jeunes et la transition juste. Il est important d'en tenir compte dans vos organisations, car ce sont les types de milieux de travail dont les jeunes veulent faire partie.

La mobilisation des jeunes est une stratégie importante pour préparer l'avenir de votre main-d'œuvre et aller au-delà d'un engagement symbolique. Posez-vous la question de savoir comment les jeunes sont actuellement représentés. Sont-ils équitablement rémunérés? Leurs réflexions et leurs idées sont-elles utilisées et mises en pratique? Mobilisez-vous une jeunesse diversifiée? Comment soutenez-vous le mentorat? Les assemblées de jeunes et les apprentissages sont autant d'outils utiles pour évaluer la façon dont votre milieu de travail reflète les valeurs des jeunes.

Avec 1,5 million de nouveaux emplois verts prévus d'ici 2030 et compte tenu du taux de départ à la retraite actuel dans ce secteur, un recrutement réussi des jeunes est nécessaire pour assurer la robustesse du secteur de l'énergie. Comment pouvons-nous mobiliser les jeunes en cette période de chômage pour atteindre nos objectifs en matière de climat?

Des outils pratiques comprennent l'investissement dans la formation, le recours à des recherches externes et l'intégration des notions d'IDEA dans les programmes de formation et d'extension. Créez des occasions de mentorat significatives et examinez les coûts et les obstacles à l'accès. Mobilisez-vous une jeunesse diversifiée? Il s'agit de mesures que votre organisation peut prendre dès aujourd'hui pour créer un milieu de travail qui intègre de manière significative les voix des jeunes.

## Principaux éléments à retenir

- Offrir des parcours de croissance interne et proposer des occasions de mentorat, d'encadrement et de formation continue, car les jeunes font partie intégrante de plans de relève élaborés de manière stratégique.
- Offrir aux jeunes la possibilité de présenter leurs idées et leurs opinions. Cet effort exige également que les jeunes soient écoutés et que leurs besoins soient pris en compte, au lieu d'être des engagements performatifs.

# Annexe C. Résumé des séances en petits groupes

Plusieurs conclusions parallèles ont fait l'objet de discussions au sein de petits groupes et sont reflétées dans les sections suivantes. Ces enseignements sont reflétés et renforcés dans le résumé des piliers fondamentaux et des domaines d'action de l'événement.

## Point à retenir 1. Accepter le changement et relever les défis

**Une première étape cruciale consiste à permettre le changement et à prendre des mesures pour changer les systèmes de nos organisations et du secteur au sens large.** Il s'agit de prendre conscience des préjugés inconscients qui conduisent à une discrimination involontaire lors d'interactions avec les autres. Valoriser les compétences et les contributions de tous se traduit par l'engagement de conversations courageuses et encourageantes dans des espaces sûrs, afin de comprendre les besoins intersectionnels et d'évaluer les pratiques et les résultats actuels. Poser des questions et essayer de comprendre le « pourquoi ». Un bon exemple est l'évaluation des exigences du poste pour veiller à ce qu'elles soient à jour et qu'elles reflètent les besoins actuels et futurs de la fonction. Les équipes de recrutement doivent tenir compte des compétences des candidats et de la valeur qu'ils peuvent apporter. Les organisations doivent mobiliser les collectivités locales dans le cadre de leurs activités régulières.

## Point à retenir 2. Apprendre et définir les besoins grâce à un engagement véritable

**Lors de l'élaboration des plans d'IDEA, il est impératif de comprendre les besoins du point de vue des personnes ayant une expérience pertinente.** Pour ce faire, il faut veiller à ce que leur voix soit entendue dans le cadre d'un processus valorisant la mobilisation. Il est essentiel de veiller à ce que des mesures de soutien soient mises en place pour compenser cet effort supplémentaire et reconnaître qu'il est nécessaire. Cela permet d'évaluer la situation actuelle et les obstacles potentiels sous un autre angle. Il est également impératif de codévelopper des solutions dans le cadre de ce processus.

Si vous demandez aux employés de participer à des séances de mobilisation et d'autoidentification, comprenez que le fait de leur demander de s'identifier et de fournir des informations sensibles sur leurs expériences peut déclencher des expériences négatives antérieures. Si vous demandez des données sensibles, il est impératif de les rendre facultatives et d'être transparent sur les raisons qui motivent la collecte de ces renseignements.

## Point à retenir 3. Valoriser l'autoréflexion et la formation personnelle pour faire progresser l'IDEA

**Créer un environnement permettant aux employés de prendre part à une autoréflexion et à une formation personnelle.** Cet effort peut nécessiter des modifications de la culture organisationnelle, afin de refléter les nouveaux processus et les nouvelles politiques. Des organisations et des ressources externes sont disponibles pour soutenir ce processus (annexe D). Une formation propre aux responsabilités des équipes sera nécessaire pour garantir l'applicabilité et la pertinence de leurs activités. Le mentorat, la mise en réseau et l'encadrement sont d'autres formes de soutien à la formation. Ces soutiens veillent à ce que les connaissances de l'organisation soient diffusées d'une manière favorisant la confiance et encourageant le développement du personnel.

## Point à retenir 4. Se tourner vers les générations futures grâce à la collaboration et à la mobilisation

**La mobilisation d'établissements d'enseignement à tous les niveaux est également nécessaire pour présenter les possibilités professionnelles et développer l'intérêt pour les domaines des STIM dès le plus jeune âge.** Les jeunes sont passionnés par les énergies vertes et constituent un groupe démographique sous-engagé dans la transition énergétique. Ils sont également préoccupés par la diversité de la représentation à tous les niveaux de la main-d'œuvre. Démontrer cela doit être fait avec précaution, afin de veiller à ce que la diversité ne soit pas seulement performative ou de façade. Sans cela, l'autorité de ces personnes est sapée si les autres supposent qu'elles ont atteint leur position pour remplir un quota, les progrès réalisés dans l'ensemble de l'organisation sont annulés et la confiance dans l'ensemble de l'équipe est entachée. Lorsque cela est fait correctement, les organisations renforcent leurs politiques de relève en vue d'une croissance optimale et durable.

Il existe également plusieurs programmes de subventions salariales qui favorisent l'inclusion de groupes méritant l'équité et qui sont disponibles dans le cadre du RHIEC et d'autres organisations pour soutenir les organismes d'embauche. Ces programmes comprennent les suivants :

- **Programme de stages pratiques pour étudiants (fédéral)** : Destiné à préparer les étudiants à l'avenir du travail, ce programme crée de nouvelles possibilités d'apprentissage intégré au travail en accordant des subventions pouvant atteindre 7 000 dollars par poste d'étudiant aux employeurs qui créent ces nouvelles occasions pour les étudiants issus de groupes sous-représentés.
- **Stratégie emploi et compétences jeunesse (fédérale)** (mise en œuvre par RNCAN dans le cadre du Programme de stages en sciences et technologie – Emplois verts de RNCAN) : Ce programme aide les entreprises à fournir une expérience professionnelle écologique aux jeunes au moyen de stages et de formations en cours d'emploi. Ce financement peut servir à subventionner un stage, une formation ou une combinaison des deux, jusqu'à concurrence de 25 000 dollars par participant. Un financement supplémentaire est disponible pour les occasions soutenant les jeunes éloignés des lieux d'emploi (jusqu'à 7 000 \$ supplémentaires).

## Point à retenir 5. L'importance d'établir des objectifs et des indicateurs transparents

**Lorsque les dirigeants donnent le ton et définissent les priorités de l'organisation, une action soutenue pour atteindre les indicateurs de performance clés nécessite la définition d'objectifs.** Il doit s'agir d'objectifs transparents et significatifs s'attaquant aux causes profondes des enjeux systémiques de main-d'œuvre et définissant l'orientation de l'organisation. Les engagements publics sont un moyen pour les organisations de démontrer leur engagement envers l'IDEA, avec des paramètres établis permettant les comparaisons et les mesures (p. ex. campagne Parité d'ici 30 de RNCAN et Accord de leadership sur la diversité, l'équité et l'inclusion de RHIEC).

Il s'agit d'engagements publics pris par les dirigeants, assortis de paramètres quantifiables, afin de garantir l'obligation de rendre compte. Les signataires démontrent clairement que leurs organisations ne se contentent pas de prendre des mesures performatives, mais qu'elles participent à un changement systémique. Le Défi 50-30 d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada est une autre ressource précieuse. Il s'agit d'un autre engagement public permettant aux organisations de signaler leur volonté de diversifier leur main-d'œuvre.

## Point à retenir 6. L'importance de partager les leçons apprises

Les organisations sont encouragées à collaborer pour partager leurs réussites et les leçons apprises. Il existe de nombreuses façons de s'assurer une réserve de talents plus diversifiée, notamment en accédant à des programmes de subventions salariales pour aider à couvrir les coûts d'intégration d'une nouvelle recrue ou d'un stagiaire et en encourageant les gestionnaires et autres dirigeants internes à encadrer les jeunes employés. Ces initiatives améliorent également la culture du milieu de travail et le bien-être général en contribuant à créer des espaces sûrs au sein desquels les individus peuvent participer efficacement et en toute sécurité au milieu de travail et mettre en valeur leur vaste expertise et leurs compétences.

## Annexe D. Ressources

### [Éclairer les possibilités d'équité en milieu de travail](#)

Éclairer les possibilités est une boîte à outils complète, la première du genre, destinée à soutenir le développement de pratiques de diversité, d'équité et d'inclusion pour les employeurs de l'Alberta et d'ailleurs. Elle guide les employeurs dans l'application d'une approche de la diversité et de l'inclusion en matière de recrutement, d'intégration et de maintien en poste d'un éventail complet de personnes qualifiées.

### [Accord de leadership sur la diversité, l'équité et l'inclusion](#)

L'Accord de leadership sur la diversité, l'équité et l'inclusion est un engagement public pris par les employeurs, les éducateurs, les syndicats, les associations et les administrations publiques du Canada. Cet engagement consiste à faire progresser, à intégrer et à donner la priorité à la diversité, à l'équité et à l'inclusion dans les politiques, les processus, la culture et l'environnement de travail de leur organisation. L'objectif est de créer de manière proactive un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif.

Élaboré et lancé par RHIEC en 2017, cet accord propose une action unie pour :

- élargir l'étendue et la profondeur de la main-d'œuvre qualifiée;
- veiller à ce que les groupes sous-représentés soient informés des possibilités offertes dans le secteur de leur choix.

Dès leur embauche, les groupes sont entièrement soutenus et ont les mêmes possibilités de croître et de développer leur plein potentiel.

L'accord offre une réelle occasion à toutes les parties prenantes de s'engager activement dans la construction d'une main-d'œuvre réellement représentative de chaque communauté au sein du Canada.

### [Le leadership en pleine évolution : voies vers l'équité des genres](#)

Le leadership en pleine évolution : voies vers l'équité des genres explore la situation de la représentation des femmes au sein des entreprises du secteur de l'électricité au Canada, en mettant l'accent sur le niveau de direction. Ce rapport passe en revue les niveaux actuels de participation des femmes dans le secteur, met en lumière les champions et les initiatives réussies, et propose des recommandations pour générer un changement significatif.

### [Carrefour des mentors](#)

Carrefour des mentors est un site Web gratuit permettant la mise en relation de mentors du secteur de l'électricité avec des personnes intéressées. Des mentors sont disponibles dans tout le secteur de l'électricité dans l'ensemble du Canada. En outre, des filtres de diversité sont disponibles pour permettre aux mentorés issus de la diversité d'entrer en contact avec des mentors issus de la diversité.

## [Parité d'ici 2030](#)

Le gouvernement du Canada s'est engagé à atteindre la parité entre les hommes et les femmes au sein du système énergétique canadien d'ici 2030. Il s'agit d'un engagement que le Canada a pris au niveau international dans le cadre de la réunion ministérielle sur l'énergie propre (CEM).

## [Défi 50-30](#)

Le ministère Innovation, Sciences et Développement économique Canada a lancé le Défi 50-30 aux organisations canadiennes. L'objectif est de parvenir à la parité hommes-femmes et à une représentation significative d'autres groupes diversifiés au sein des conseils d'administration canadiens et des postes de direction dans les organisations à but lucratif, à but non lucratif et d'autres organisations à l'échelle nationale.

### **Programmes de RNCan**

[Défi des femmes en tech propres](#) – Concours national de trois ans qui a permis à six femmes innovatrices de bénéficier d'un soutien sans précédent pour apporter de nouvelles idées et une diversité de pensée, afin de mettre en œuvre de nouvelles solutions technologiques.

L'énergie propre dans les collectivités autochtones, rurales et isolées a reçu le nom sacré de Wah-ila-toos. Le financement est assuré par des programmes fédéraux, dont :

- [Programme Énergie propre pour les collectivités rurales et éloignées](#) – Soutient des projets d'énergie propre menés par les collectivités qui réduisent la dépendance au diesel pour le chauffage et l'électricité, tout en créant des emplois.
- [Initiative autochtone pour réduire la dépendance au diesel](#) – Soutient les collectivités autochtones dans l'élaboration et la mise en œuvre de plans ambitieux visant à réduire l'utilisation du diesel pour le chauffage et l'électricité.

[Programme de stages en sciences et technologie – Emplois verts](#) – Fournit des fonds aux employeurs admissibles pour leur permettre de recruter et d'encadrer des jeunes dans le secteur des ressources naturelles, notamment dans les domaines de l'énergie, de la foresterie, de l'exploitation minière, des sciences de la terre et des technologies propres.

[Programme des énergies renouvelables intelligentes et de trajectoires d'électrification](#) – Soutient la participation et l'appropriation accrues des projets d'énergie propre par les Autochtones et encourage la participation d'autres groupes sous-représentés dans le secteur des énergies renouvelables.

### **Services à la jeunesse**

Les ressources suivantes sont liées à la valeur que les jeunes peuvent apporter à une organisation. Elles proposent également des conseils sur la manière de recruter, d'intégrer et de maintenir en poste les jeunes employés.

### **Programmes pour la jeunesse et cohortes**

- [Programmes de Student Energy](#)
- [WiRE, chapitres étudiants](#) (Disponible en anglais seulement)
- [ICE](#) (Disponible en anglais seulement), [Generation Power](#) (Disponible en anglais seulement) et [Imagination](#) (Disponible en anglais seulement)

## Dialogues menés par les jeunes

- [Perspectives énergétiques mondiales pour les jeunes](#)
- [Enquête mondiale de Deloitte sur la génération Z et les millénariaux](#) (Disponible en anglais seulement)
- [Davos Lab : Plan de rétablissement pour les jeunes](#) (Disponible en anglais seulement)

## Autres ressources

- [Savoir-Faire – RHIEC](#)
- [Future Ancestors Services Inc.](#) (Disponible en anglais seulement)
- [Note de synthèse : Remédier à la crise de l'emploi des jeunes provoquée par le COVID-19](#)

## RESSOURCES EN MATIÈRE DE SOUTIEN

Les ressources suivantes ont été communiquées aux participants en cas de réaction émotionnelle à l'un des sujets abordés.

[opencounseling.com](https://opencounseling.com) (Disponible en anglais seulement)

Lignes téléphoniques de conseil gratuites au Canada, offrant un soutien en cas de suicide et de crise, d'alcoolisme et de toxicomanie, de violence domestique et sexuelle, de troubles de l'alimentation, de soutien aux personnes 2SLGBTQIA+, de santé sexuelle et de grossesse, de jeunesse et de parentalité, et d'autres troubles particuliers.

[Ligne de crise par SMS](#) (Disponible en anglais seulement) **ou envoyez le message CONNECT par SMS au 68686**

[Fem'aide toujours à l'écoute](#) – du lundi au vendredi, de 11 h à 20 h, 1-866-863-0511 ou ATME 1-866-863-7868.