



Studies show that diverse teams in the workplace lead to greater innovation, a positive impact on an organization's bottom line, a slew of recruitment and retention benefits and increased employee commitment. In the electricity sector, however, women still represent only 25 per cent of the workforce. Furthermore, fewer than 13 per cent of practising licensed engineers are women. In the trades, that number plummets to fewer than five per cent. Although the proportion of women in the industry is rising, it remains well below the Canadian average.

To address this issue, Electricity Human Resources Canada (EHRC), in consultation with industry stakeholders, has developed the Leadership Accord for Gender Diversity (the Accord) for the Canadian Electricity Industry. Supported by the Honourable Maryam Monsef, Minister of Status of Women, along with a host of Accord signatories and advocates, the Accord provides a sector-specific platform to create a culture of equality and inclusion throughout the workforce and at all levels, while facilitating greater opportunities for women in traditionally male-dominated positions (such as engineering and the skilled trades).

While organizations are increasingly establishing diversity initiatives, it is senior leadership (Chief Executive Officer – CEO, President, Vice-President) that needs to champion this change — especially given that their actions signal the extent to which diversity is valued in an organization. With this in mind EHRC has mandated, that the certificate of commitment and declaration must be signed by the CEO or President of the company.

Signatory “declarations” are segmented by key stakeholder group (employers, labour, educational institutions) with distinct internal commitments identified for each. Organizations who choose to support the Accord through advocacy sign a declaration with a broad outward facing commitment of outreach and promotion. The decision to sign onto or promote the Accord must be made by an organization's leader to ensure diversity commitments are visible to all stakeholders, approved by the Board and incorporated into the organization's core business and HR strategy.

EHRC recommends that once leadership signs a declaration of support for the Accord, that organization then publicizes these commitments to raise awareness throughout the organization and amongst key stakeholders and constituencies.

TAKING ACTION. MEASURING IMPACT. STAYING ACCOUNTABLE.

Signing the Accord is the first step along the journey. Those responsible for the organization's HR practices and strategies then undertake an initial self-assessment. The assessment allows the team to document current policies and practices and establish supporting metrics for future review. Further, it helps develop a shared vision for advancing diversity and inclusion in their workplace.

As a supplement to the self-assessment, EHRC also prompts the organization to identify three areas that they see as priorities for action. The self-assessment and action plan then act in tandem as a benchmark or measurement tool for HR and Diversity Officers to track internal progress, successes and areas for improvement over a two-year period. At the two-year mark, EHRC will undertake a review to determine the organization's progress and feedback will be given to the organization's senior leadership — those with responsibility to make change happen. The two-year review lets organizations analyze the effectiveness of their diversity practices, and re-align strategic plans as needed.

CREATING MEANINGFUL METRICS.

Collecting data around a set of meaningful diversity metrics is critical to tracking progress. While not always easy, and sometimes controversial, it is our belief that for real change to occur at a systemic or cultural level, leadership needs to be bold enough to establish and stand by these metrics in support of this vision.

The Accord provides a number of policy and governance practices, education and workplace readiness initiatives, and recruitment and retention practices that signatories may use to guide the development of individual practices and key performance metrics.

It is not expected that each commitment outlined in the Accord be addressed. Instead, organizations should consistently work toward the Accord's vision rather than accept the status quo (always, of course, in concert with the organization's individual circumstances and HR strategy). While the objective of the Accord is to encourage systemic change through a bold vision, each organization will progress at its own rate.

Some examples of Accord metrics or indicators to accelerate the pace of change include:

- Actively attracting women through public panel presentations or forums that speak to the breadth of careers available within the industry for women
- Ensuring at least one female interviewer on all educational program intake panels
- Promoting diverse leadership teams, having women make up 10 per cent to 30 per cent of organizational board of directors, senior leadership team
- Striving to ensure at least two qualified women are shortlisted for each position
- Providing female staff with development opportunities, e.g. sponsorship or mentorship, leadership development programs, co-op and summer student placements, conference/workshop attendance
- Publicly sharing stories of successful women in the organization
- Engagement with organizations and colleges/universities that promote women in technology

BENEFITS OF SIGNING ON.

Diversity and innovation often go hand in hand. We work in an industry that will continue to rapidly change and innovate to meet Canada's growing need for power. Organizations who take the lead in creating a culture of equality and fairness will open their doors to a wider pool of top talent which will inevitably be reflected in their bottom line. In addition, inclusive workplaces make employees feel more valued and respected, leading to greater recruitment and retention.

MOVING FORWARD.

In all industries, senior leadership has the power to champion diversity by leading by example, committing to action, utilizing metrics and holding their organization accountable. Initiatives alone are not enough to improve diversity in most organizations — action is required.

There will always be challenges moving this agenda forward. Leaders just need to be bold enough to embrace it, confident in their reasons and decisive in their actions.

Leadership Accord for Gender Diversity in the Electricity Sector



To learn more visit our website or contact:
info@electricityhr.ca

About EHRC:

EHRC works to strengthen the ability of the Canadian electricity industry to meet current and future needs for their workforce — one that is highly skilled, safety-focused, diverse and productive.

twitter.com/electricityHR @electricityhr
facebook.com/ElectricityHR



Accord de leadership sur la diversité des genres pour l'industrie canadienne de l'électricité



Des études montrent que des équipes diversifiées en milieu de travail font jaillir l'innovation, ont un impact positif sur les résultats financiers d'une organisation, génèrent une foule d'avantages en matière de recrutement et de maintien en poste du personnel, et font bondir la mobilisation des employé(e)s. Toutefois, dans le secteur de l'électricité, les femmes ne représentent toujours que 25 % de la main d'œuvre. De plus, on compte moins de 13 % d'ingénieures habilitées à exercer. Dans le secteur des métiers, ce pourcentage passe sous la barre des 5 %. Bien que la proportion de femmes dans le secteur soit en hausse, elle reste bien en deçà de la moyenne canadienne.

Ressources humaines, industrie électrique du Canada (RHIEC) a élaboré, en consultation avec des parties prenantes du secteur, l'Accord de leadership sur la diversité des genres pour l'industrie canadienne de l'électricité (l'Accord). L'Accord est appuyé par l'honorable Maryam Monsef, ministre de la Condition féminine, ainsi que par une foule de signataires et de partisans. Il offre un tremplin propre au secteur pour qu'il puisse établir une culture d'égalité et d'inclusion à tous les niveaux de la main-d'œuvre, tout en favorisant de meilleures opportunités d'emploi pour les femmes dans des postes traditionnellement occupés par des hommes (notamment dans l'ingénierie et dans le secteur des métiers).

Les organisations se lancent de plus en plus dans des initiatives liées à la diversité, mais le changement doit être soutenu au plus haut niveau de la direction (par la ou le PDG ou président(e)), d'autant plus que ses actes traduisent la mesure accordée à la valorisation de la diversité. C'est dans cette optique que RHIEC a imposé que l'attestation d'engagement et la déclaration d'intérêt soient signées par la ou le PDG ou président(e) de l'entreprise.

Les « déclarations d'intérêt » des signataires sont segmentées par groupe de parties prenantes clés (employeurs, syndicats, établissements d'enseignement), et des engagements internes distincts sont déterminés pour chacun. Les organisations qui choisissent de soutenir l'Accord et de le défendre signent une déclaration en prenant l'engagement public de faire des efforts de sensibilisation et de promotion. C'est la direction de l'organisation qui doit prendre la décision de signer ou de promouvoir l'Accord, et ce, pour s'assurer que les engagements en matière de diversité sont évidents aux yeux de toutes les parties prenantes, approuvés par le conseil d'administration, et intégrés au cœur des activités de l'organisation ainsi que de sa stratégie en matière de ressources humaines.

RHIEC recommande que les organisations rendent leur engagement public pour sensibiliser les employés, les principales parties prenantes et les administrés après que la haute direction a signé sa déclaration de soutien à l'Accord.

PRENDRE DES MESURES. MESURER LEUR IMPACT. RENDRE DES COMPTES.

La signature de l'Accord n'est que la première étape du parcours. Les responsables des pratiques et des stratégies liées aux RH de l'organisation entreprennent ensuite une première auto-évaluation. Celle-ci permet à l'équipe de consigner des informations sur les politiques et les pratiques actuelles, et d'établir des mesures à l'appui qui seront ensuite examinées. En outre, l'auto-évaluation aide à élaborer une vision commune pour faire progresser la diversité et l'inclusion en milieu de travail.

En complément de l'auto-évaluation, RHIEC invite également l'organisation à déterminer trois domaines qu'elle considère comme étant prioritaires. L'auto-évaluation et le plan d'action constituent ainsi ensemble un outil de référence ou de mesure pour les dirigeants des RH et de la diversité. Il leur permettra de suivre les progrès internes, les réussites et les domaines à améliorer sur une période de deux ans. Au terme de ces deux ans, RHIEC procédera à un examen pour déterminer les progrès de l'organisation et donnera son avis aux hauts dirigeants de l'organisation, c'est-à-dire aux personnes dont la responsabilité est de concrétiser le changement. Cet examen qui aura lieu deux ans plus tard permet aux organisations d'analyser l'efficacité de leurs pratiques en matière de diversité et de réajuster les plans stratégiques le cas échéant.

ÉLABORER DES INDICES DE MESURE PERTINENTS.

Il est essentiel de collecter des données liées à des indices de mesure pertinents sur la diversité afin de suivre les progrès. Bien que cela ne soit pas toujours facile, voire parfois controversé, nous estimons que pour que de vrais changements aient lieu à un niveau systémique ou culturel, la haute direction doit faire preuve de suffisamment d'audace pour établir ces mesures et s'y tenir dans le cadre de la vision de l'Accord.

L'Accord prévoit un certain nombre de pratiques en matière de politiques et de gouvernance, d'éducation et de préparation au milieu de travail, ainsi que de pratiques de recrutement et de maintien en poste sur lesquelles les signataires peuvent s'appuyer pour orienter l'élaboration de pratiques individuelles et de mesures de rendement clés.

Il est entendu que chaque engagement décrit dans l'Accord ne doit pas nécessairement être suivi de mesures. Les organisations devraient plutôt s'employer sans relâche à atteindre les buts de l'Accord au lieu d'accepter le statu quo (toujours, bien sûr, de façon concertée en prenant en compte les particularités de l'organisation et la stratégie en matière de RH). Bien que l'objectif de l'Accord soit d'encourager un changement systémique grâce à une vision audacieuse, chaque organisation progressera à son propre rythme.



Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter notre site Web ou communiquer avec : info@electricityhr.ca

À propos de RHIEC

RHIEC s'emploie à renforcer la capacité de l'industrie canadienne de l'électricité à répondre à ses besoins actuels et futurs en main-d'œuvre; une force de travail hautement qualifiée, axée sur la sécurité, diversifiée et productive.

twitter.com/electricityHR @electricityhr

facebook.com/ElectricityHR



Voici quelques exemples de mesures ou d'indicateurs pour accélérer le rythme du changement dans le cadre de l'Accord :

- faire des efforts pour attirer les candidates lors de présentations publiques ou de forums qui soulignent de la gamme étendue de carrières dans le secteur qui attendent les femmes;
- s'assurer qu'au moins une intervieweuse soit présente dans tous les groupes d'accueil des programmes éducatifs;
- faire la promotion d'équipes avec à leur tête un leadership diversifié, s'assurer que les femmes constituent de 10 à 30 % du conseil d'administration de l'organisation et de l'équipe de la haute direction;
- s'efforcer de s'assurer qu'au moins deux femmes qualifiées sont sur la liste de présélection pour chaque poste;
- donner aux employées des perspectives de développement, par ex. parrainage ou mentorat, programmes de développement du leadership, stages coopératifs et stages d'été pour étudiants, participation à des conférences et ateliers;
- présenter les parcours de femmes qui ont réussi dans l'organisation;
- s'engager aux côtés des organisations, collèges et universités qui renforcent la place des femmes dans le secteur de la technologie.

SOYEZ GAGNANT EN SIGNANT.

La diversité et l'innovation vont souvent de pair. Nous œuvrons dans un secteur aux mutations rapides qui continuera à innover pour répondre aux besoins croissants du Canada en énergie. Les organisations qui prennent l'initiative d'établir une culture d'égalité et d'équité ouvriront leurs portes à un plus grand bassin de talents, et ceci se reflétera inévitablement sur leur réussite financière. En outre, les employées et employés se sentent plus valorisé(e)s et mieux respecté(e)s dans les milieux de travail inclusifs, ce qui facilite le recrutement et entraîne un meilleur taux de maintien en poste.

SUR NOTRE LANCÉE.

Quel que soit le secteur, la haute direction détient le pouvoir de défendre la diversité en donnant l'exemple, en s'engageant à prendre des mesures, en utilisant des mesures et en répondant des actes de l'organisation. Les initiatives seules ne suffisent pas à accroître la diversité dans la plupart des organisations : il est nécessaire de prendre des mesures.

Des défis se dresseront toujours sur le chemin de ce programme. Il ne tient qu'à la direction d'être assez audacieuse pour s'y attaquer, de se montrer confiante dans la cause et de prendre des mesures décisives.



Condition féminine
Canada

Status of Women
Canada