



ACCROÎTRE

LE POUVOIR DU PERSONNEL

2SLGBTQIA+

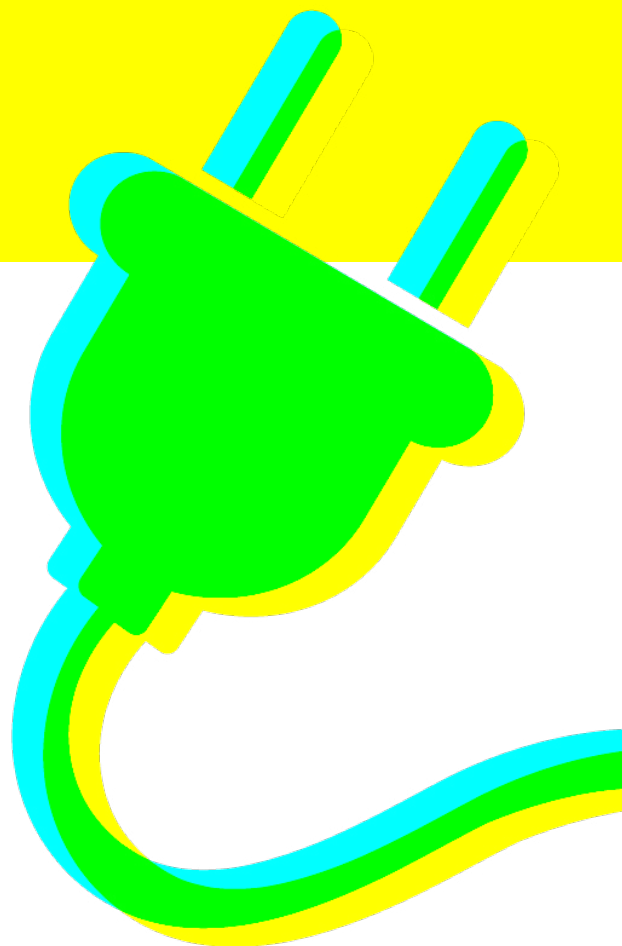
DANS L'ÉNERGIE

CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE
TRAVAIL PLUS SÉCURITAIRE ET
INCLUSIF, DU BUREAU AU TERRAIN

PRIDE AT
WORK
CANADA



FIERTÉ AU
TRAVAIL
CANADA



Partenaires :

**PRIDE AT
WORK**
CANADA



**FIERTÉ AU
TRAVAIL**
CANADA

EHRC  **RHIEC**

Ce projet est financé dans le cadre du Programme de promotion de la femme de Femmes et Égalité des genres Canada.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Canada 

AUTEUR·TRICES — Ting-Fai Yu & Misha Goforth

SOUTIEN À LA RECHERCHE — AV Verhaeghe & Cynthia Eysseric

MISE EN PAGE — lightupthesky.ca

TRADUCTION— Justine Israël

Remerciements

Reconnaissance territoriale

Pride at Work Canada/Fierté au travail Canada exerce ses activités sur des territoires traditionnels non cédés, volés ou visés par des traités appartenant à des centaines de différentes nations autochtones, parmi lesquelles comptent des personnes autochtones bispirituelles et LGBTQIA+. Nous reconnaissons qu'il existe de multiples obstacles qui empêchent les personnes autochtones bispirituelles et LGBTQIA+ d'accéder à un emploi valorisant, affirmant et inclusif. Dans le cadre de notre travail, nous cherchons à réduire ces obstacles et nous sommes ouvert-es aux commentaires des employeurs autochtones et des personnes autochtones en emploi et en recherche d'emploi afin de tenir compte de ce facteur déterminant.

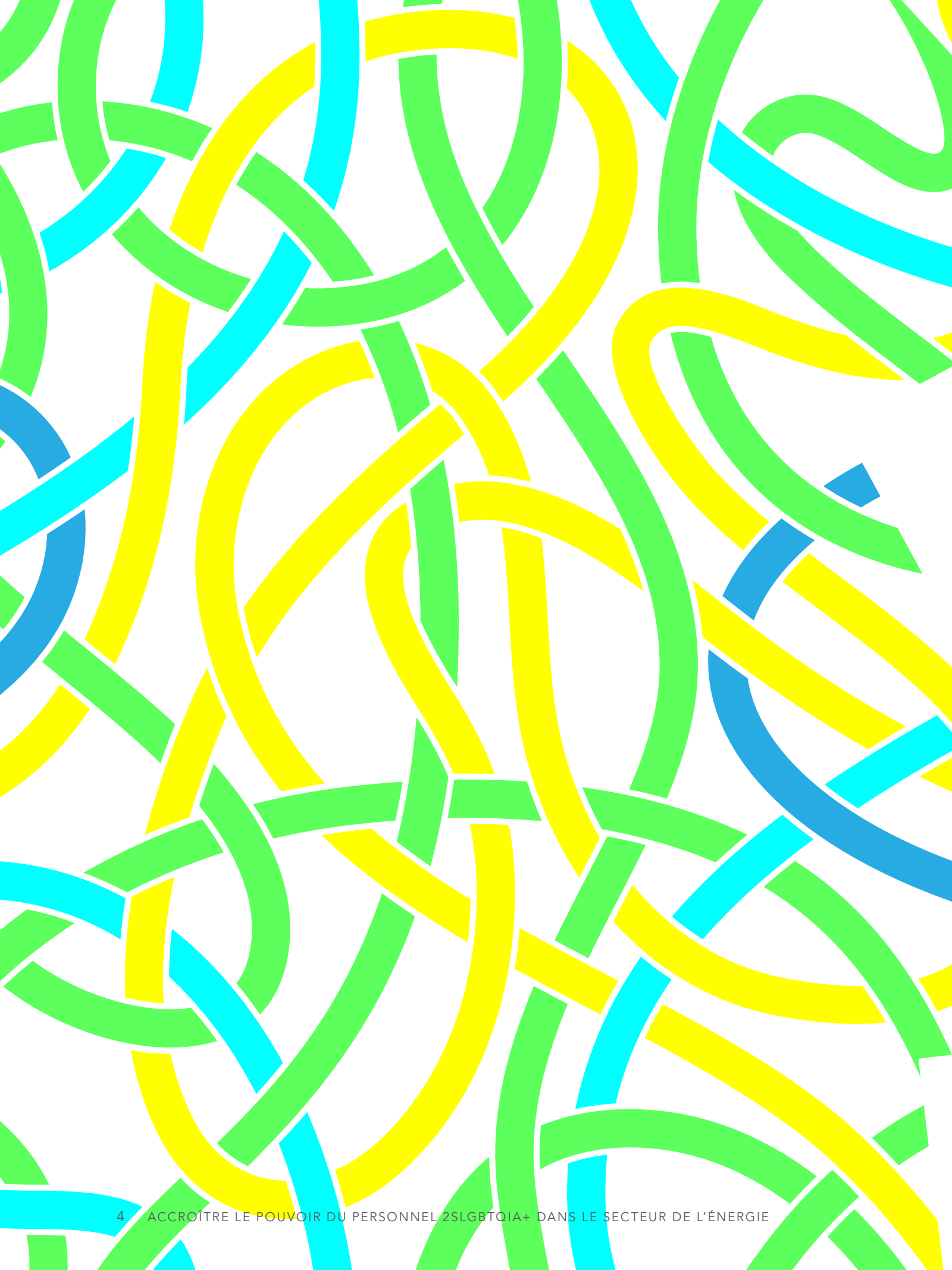
Cette étude a été menée dans tout le pays et a impliqué des personnes vivant et travaillant sur des territoires non cédés, volés et visés par des traités dans plusieurs régions. Plus précisément, la majeure partie du travail a été réalisée par des chercheur-euses vivant, visitant et travaillant sur les territoires ancestraux et non cédés des Premières nations x^wməθk^wəyəm (Musqueam), Skwxwú7mesh (Squamish) et səliwətał (Tsleil-Waututh) parlant le hənqəmiñəh et le Skwxwú7mesh, connus sous le nom colonial de Vancouver; sur le territoire visé par le Traité n° 7, qui comprend les territoires ancestraux et traditionnels de la Confédération des Pieds-Noirs, des Premières nations İethka Nakoda Wıcastabi et de la Première nation Tsuut'ina, connu sous le nom colonial de Calgary; et sur le territoire visé par le Traité n° 14, qui comprend les territoires traditionnels des Attawandaron, des Wendat, des Haudenosaunee, des Anishinabeg et des Mississaugas de la Première nation de Credit, connu sous le nom colonial de la région de Halton-Peel.

En tant qu'organisation nationale, nous soutenons et respectons les plus de 70 traités conclus entre le gouvernement du Canada et diverses nations autochtones. Dans une perspective de réconciliation, nous soutenons également les initiatives nationales autochtones, notamment en ce qui concerne la souveraineté et la protection des terres et des eaux, ainsi que les questions relatives aux droits de la personne des Autochtones.

Partenaires communautaires

Nous remercions les collaborateur-trices qui ont contribué à cette étude et ce guide :

- les personnes bispirituelles, queers et trans qui nous ont fait confiance et qui nous ont partagé leurs témoignages;
- les organisations du secteur de l'énergie qui ont partagé des informations sur leurs politiques et pratiques;
- les organismes communautaires qui ont partagé leur temps et leurs ressources, notamment : Build a Dream, Calgary Outlink Centre for Gender and Sexual Diversity, Centre for Sexuality, DiversiTrade, Pride in Business, Wood Buffalo Pride, et d'autres.



Avertissement sur le contenu :

Ce guide contient des récits personnels d'homophobie et de transphobie au travail, y compris des expériences de discrimination, de harcèlement et de violence, ainsi que des mentions d'automutilation. Le contenu peut être éprouvant pour certain-es lecteur-trices. Nous vous invitons à consulter ce guide selon votre degré d'aisance et à prioriser votre bien-être.

Mot de l'équipe de recherche

Nous avons mené cette étude dans une optique communautaire et non extractive. L'objectif était simple mais prioritaire : traduire l'expérience vécue, surtout celle du terrain et des métiers spécialisés, en actions pratiques qui rendent les emplois dans ce secteur plus sécuritaires et inclusifs, tant au bureau que sur le chantier.

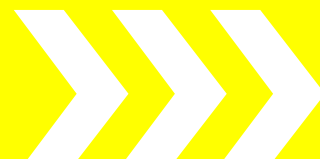
Ce guide est axé sur la recherche primaire. Nous avons consulté des documents de référence pour éclairer notre approche, mais nos recommandations sont fondées sur les témoignages des travailleur·euses et sur l'expertise sectorielle. Le contenu s'articule autour de deux axes : un portrait authentique des difficultés auxquelles les travailleur·euses sont confronté·es, puis les pratiques positives (l'altruisme, le leadership, la solidarité communautaire) qui font déjà la différence.

En parcourant ce guide, nous espérons que vous prendrez le temps de réfléchir aux histoires et aux expériences partagées par les personnes qui ont participé à l'étude. Ces témoignages sont parfois difficiles à lire, mais ils sont encore plus éprouvants à vivre dans un parcours professionnel. Les personnes qui ont le pouvoir d'agir doivent les entendre et les comprendre.

Ceci n'est pas le dernier mot. Il s'agit d'un outil destiné à initier et à accélérer le changement. Si vous notez des lacunes, si vous avez d'autres exemples à partager ou si vous cherchez à adapter ces actions à votre contexte spécifique, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Ensemble, nous pouvons créer des milieux de travail dans le secteur de l'énergie où chaque personne se rend au travail et rentre chez elle en toute sécurité, en se sentant respectée et en ayant la possibilité de s'épanouir.

Table des matières



Remerciements	3
Mot de l'équipe de recherche	6
Sommaire de gestion	8
Introduction	12
Glossaire	14
Méthodologie	16
Résultats	
Pouvoir et identité : expériences des travailleuses 2SLGBTQIA+ dans le secteur	19
Panne de courant : quand l'EDI du bureau n'atteint pas le terrain	28
Perspectives régionales de l'énergie en Alberta	36
Potentiel électrique : signes d'inclusion 2SLGBTQIA+ dans le secteur	39
Recommandations	
Recâbler le réseau : actions pour un secteur de l'énergie plus sécuritaire et inclusif	44

Sommaire de gestion

Accroître le pouvoir du personnel 2SLGBTQIA+ dans le secteur de l'énergie est le résultat d'une recherche communautaire visant à traduire les témoignages des travailleur·euses en mesures concrètes que les employeurs du secteur de l'énergie peuvent mettre en œuvre sur le terrain et au bureau pour faire avancer les droits et l'inclusion des personnes 2SLGBTQIA+. Cette étude fait partie d'un projet plus large financé par Femmes et Égalité des genres Canada qui comprendra une boîte à outils mise à disposition des milieux de travail du secteur afin favoriser le développement d'environnements plus sécuritaires et inclusifs pour les travailleur·euses 2SLGBTQIA+.

Grâce à la collaboration d'expert·es du secteur et d'organisations communautaires, ce guide s'appuie sur les réalités des travailleur·euses 2SLGBTQIA+ de première ligne dans le secteur de l'énergie canadien. Il est destiné aux directions d'entreprise, aux responsables des ressources humaines, aux responsables de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI), aux délégué·es syndicaux·ales, aux gestionnaires de personnel, aux superviseur·es de site et aux responsables de groupes de ressources pour employé·es (GRE) du secteur de l'énergie au Canada, afin de leur permettre de mieux comprendre ces réalités difficiles et d'y faire face.

Nos constats

- Les sites sur le terrain sont toujours des environnements à risque pour les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ : les microagressions, l'homophobie et la transphobie normalisées au travail se transforment en harcèlement et en violence, ce qui entraîne une peur et une hypervigilance qui nuisent à la sécurité physique et psychologique.
- Ces conditions augmentent les risques d'incidents liés à la santé et à la sécurité au travail, provoquent un roulement de personnel et une perte de talents, et compromettent le respect de la législation en matière de droits de la personne.
- Les efforts d'EDI déployés au bureau n'atteignent souvent pas les travailleur·euses dispersé·es sur le terrain et ne trouvent pas d'écho dans le contexte unique des milieux de travail hors bureau de l'entreprise.
- L'engagement et l'implication du leadership, l'alliance des pairs au travail, les groupes de ressources dirigés par les employé·es et l'utilisation de canaux de communication à faible technicité (« low-tech ») sont des points forts de l'étude, et sont des pratiques positives qui peuvent contribuer à créer le changement nécessaire.

L'intérêt pour les employeurs

- **Réduction des incidents, réduction des coûts.** Le harcèlement fondé sur l'identité engendre des distractions qui augmentent le taux d'erreurs. En y remédiant, on peut réduire le nombre d'accidents évités de justesse, les temps d'arrêt et les dommages aux équipements.
- **Rétention et embauche.** Des sites de travail plus sécuritaires et respectueux attirent plus rapidement les talents rares et créent des environnements où ces talents peuvent rester et se développer.
- **Conformité et réputation.** Une procédure de signalement claire et une politique d'application des mesures réduisent les risques juridiques et renforcent la confiance des travailleur-euses, des partenaires et des communautés.
- **Productivité.** Des équipes inclusives et sécuritaires sur le plan psychologique peuvent engendrer des efforts discrétionnaires plus importants, un meilleur engagement du personnel et une coordination plus harmonieuse sur le site.



Aperçu des recommandations

1.

DÉVELOPPER DES FORMATIONS ET DES RESSOURCES SPÉCIFIQUES AUX ENVIRONNEMENTS TERRAIN en collaboration avec le personnel opérationnel et de terrain, en priorisant les témoignages et les scénarios propres à ces environnements.

2.

ÉLABORER DES STRATÉGIES QUI VONT AU-DELÀ DU BUREAU en faisant appel à des champion·nes régionaux·ales et en veillant à ce que les programmes soient accessibles au personnel travaillant sur le terrain ou en région éloignée

3.

DÉCENTRALISER LE DÉPLOIEMENT ET LES COMMUNICATIONS EDI en exploitant les canaux de communication à faible technicité (« low-tech »), en travaillant avec des intermédiaires de confiance pour rejoindre les travailleur·euses et en intégrant les contenus pertinents aux communications courantes.

4.

PRIORISER LA SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE ET PHYSIQUE en développant des mécanismes efficaces pour identifier et répondre aux défis connus, et traiter les enjeux de sécurité psychologique comme des menaces sérieuses pour les travailleur·euses et les opérations.

5.

FOURNIR DES INFRASTRUCTURES INCLUSIVES en donnant accès à des toilettes neutres aménagées pour préserver l'intimité et la sécurité, et adopter des politiques et procédures rigoureuses pour traiter les actes de vandalisme fondés sur l'identité comme des violations graves des règles de sécurité.

6.

RENFORCER LES MÉCANISMES D'APPLICATION DES LOIS ET POLITIQUES en mettant l'accent sur la responsabilité des cadres et la sensibilisation à l'homophobie et à la transphobie, et en assurant la sécurité des personnes qui signalent un incident.

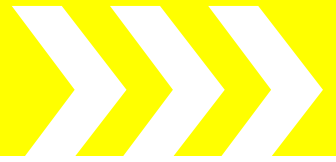
7.

FORMALISER LE RÔLE DE PARTENAIRE DES GRE en fournissant un financement et un soutien spécifiques ou une compensation aux responsables de GRE, et en leur permettant de rejoindre les employé·es des différents échelons, sites et fonctions de l'organisation.

8.

REMÉDIER AUX LACUNES DE RECRUTEMENT PAR LE MENTORAT ET LA REPRÉSENTATION en impliquant des leaders et modèles 2SLGBTQIA+ dans les efforts de recrutement, de rétention et de succession des talents.

Introduction

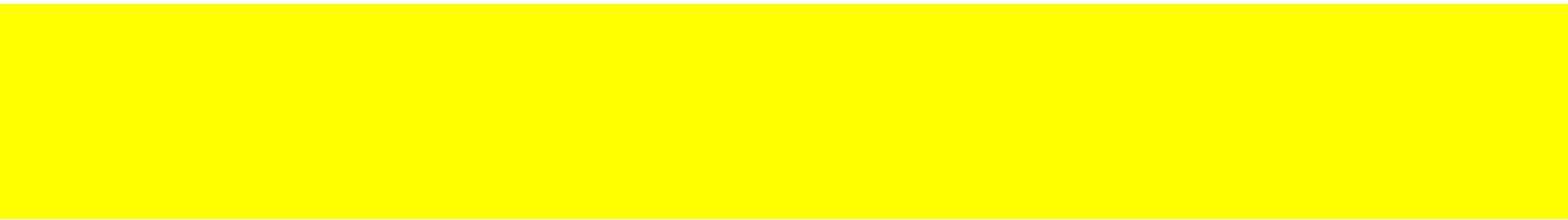


Ce guide s'inscrit dans une initiative nationale visant à renforcer l'autonomie des travailleur·euses 2SLGBTQIA+ dans le secteur de l'énergie au Canada en identifiant les obstacles systémiques qui les affectent et en proposant des stratégies concrètes pour créer des milieux de travail plus sécuritaires et inclusifs. Il est conçu pour sensibiliser les employeurs, les leaders de l'industrie, les professionnel·es de l'EDI et les organisations syndicales aux expériences vécues par les personnes 2SLGBTQIA+ travaillant dans le secteur, en particulier celles qui occupent des postes sur le terrain et dans les métiers spécialisés, qui sont encore sous-représentées dans les discussions autour des droits et de l'inclusion en milieu de travail. Élaboré à partir de recherche primaire et de témoignages directs, ce guide reflète la volonté de faire progresser l'équité, pas uniquement au siège social mais aussi sur les chantiers éloignés et dans tous les domaines du secteur au sein desquels les personnes 2SLGBTQIA+ travaillent, dirigent, construisent et s'épanouissent.

Actuellement, il y a un manque important de compréhension et d'action en matière de soutien aux travailleur·euses 2SLGBTQIA+ dans le secteur de l'énergie au Canada. Malgré des efforts soutenus d'EDI au cours des dernières années, les personnes 2SLGBTQIA+ dans le secteur font face à de multiples obstacles en matière de sécurité, d'engagement et de développement professionnel. En plus des risques physiques et psychologiques traditionnellement normalisés dans le secteur, les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ rapportent avoir fréquemment été victimes de harcèlement verbal et physique, de traitements discriminatoires et de violations de leurs droits de la personne, les contraignant souvent à dissimuler leur identité afin de se protéger. Cet invisibilisation entretient un cercle vicieux de vulnérabilité et d'isolement : les travailleur·euses qui ne se dévoilent pas peuvent avoir du mal à accéder aux réseaux de soutien, tandis que les travailleur·euses qui se dévoilent sont à risque d'être marginalisé·es, de perdre leur emploi et de subir des violences qui mettent leur vie en danger.

La dispersion géographique du secteur complique davantage la situation. De nombreux emplois dans le secteur de l'énergie sont exercés sur des chantiers et dans des zones rurales ou isolées, où les réseaux sociaux et les services inclusifs 2SLGBTQIA+ sont limités. Par exemple, les travailleur·euses de terrain qui font partie d'une équipe d'entretien ou qui sont affecté·es à un projet d'exploitation des sables bitumineux opèrent souvent dans des environnements avec un accès limité au soutien et aux services internes, comme ceux offerts par un groupe de ressources pour employé·es (GRE) de l'entreprise, et aux ressources externes de la communauté. Cet isolement accentue le sentiment de vulnérabilité, en particulier pour les membres du personnel trans et non binaires qui doivent s'adapter à des normes traditionnellement genrées au travail.

Ces obstacles croisés représentent plus que des défis individuels : ils mettent en évidence des problèmes structurels qui touchent l'ensemble du secteur. Pour les personnes 2SLGBTQIA+, les risques déterminent souvent les choix professionnels, notamment celui de travailler ou non dans le secteur, et celui d'y rester en pouvant s'y développer en toute sécurité. Pour les employeurs, l'incapacité de reconnaître ou de répondre à ces réalités contribue à une importante pénurie des talents. Les programmes d'EDI existants, même s'ils sont bien intentionnés, sont souvent conçus pour les sièges sociaux et les contextes de bureau, et ne



parviennent pas à rejoindre les personnes qui travaillent sur le terrain, qui sont souvent les plus vulnérables aux préjudices et à l'exclusion. Pour contribuer à éliminer ces obstacles, ce guide propose plusieurs recommandations et mesures permettant aux employeurs de susciter d'importants changements en milieu de travail et de combler les lacunes pour les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ dans l'ensemble du secteur.

Ce guide est destiné à toute personne du secteur de l'énergie qui souhaite favoriser et faire avancer l'inclusion. Il peut servir d'outil de réflexion, de référence pratique et de point de départ pour un changement organisationnel de fond. Les témoignages présentés dans ce guide doivent servir d'exemples d'expériences vécues - et non pas d'histoires chocs - pour préserver leur impact critique sans tomber dans le sensationnalisme. En ancrant les recommandations dans les expériences et les voix des travailleur·euses, ce guide a pour but de combler le fossé entre les politiques et les pratiques, entre l'intention et l'impact.

Glossaire



2SLGBTQIA+ : acronyme signifiant bispirituel·le, lesbienne, gai, bisexuel·le, trans, queer intersexe, asexuel·le et le symbole plus, qui correspond aux nombreuses identités de la communauté.

Altérisation (ou othering) : processus qui consiste à traiter une personne ou un groupe comme étant étranger à la société, se manifestant dans le langage, les politiques et les interactions courantes qui marquent les personnes comme différentes, déviantes ou moins légitimes.

Bispiritualité (ou Two-Spirit) : terme général désignant la diversité sexuelle et la pluralité des genres dans les communautés autochtones. Les personnes bispirituelles jouent souvent un rôle intégral et important dans leurs communautés, notamment en tant que leaders et guérisseuses. Bispirituel ou Two-Spirit est un terme culturel réservé aux personnes qui s'identifient comme autochtones.

Cis (cisgenre) : personne dont l'identité de genre correspond à son sexe assigné à la naissance.

Cisnormativité : présomption que toute personne est cisgenre (et non trans ou non binaire) et que les identités cisgenres sont la norme.

Communautés dépendantes de l'énergie : communautés ayant une proportion plus élevée d'emplois dans le secteur de l'énergie, dont une part relativement élevée du revenu total provient du secteur de l'énergie et dont la diversité sectorielle de l'économie est relativement faible par rapport à la moyenne du Canada.

Déplacardage (ou outing) : action de dévoiler l'identité 2SLGBTQIA+ ou la transidentité d'une personne sans son consentement. Il s'agit d'une grave violation de la vie privée qui peut entraîner des risques de sécurité.

Dévoilement (ou coming out) : acte de partager son identité 2SLGBTQIA+ avec autrui. Il s'agit d'un acte volontaire, continu et dépendant du contexte. Ce n'est pas une obligation pour être 2SLGBTQIA+.

Diversité de façade (ou tokénisme) : inclusion, embauche ou promotion superficielle d'un petit nombre de personnes issues de groupes sous-représentés pour donner l'impression d'une diversité, sans réel partage du pouvoir, des ressources ou de l'influence. Une véritable inclusion permet de donner une voix, d'assurer une protection et de rendre des comptes afin de changer les pratiques et les résultats.

Équité, diversité et inclusion (EDI) : ensemble de pratiques et de responsabilités visant à créer des milieux de travail équitables - équité (accès et opportunités équitables), diversité (qui est présent-e), inclusion (chaque personne est respectée et peut contribuer).

Expression de genre : façons externes d'exprimer le genre, par exemple par l'apparence (vêtements, cheveux, maquillage), la voix, les comportements, le nom ou d'autres signes.

Hétéronormativité : présomption que toute personne est hétérosexuelle et que l'hétérosexualité est la norme.

Homophobie : préjugé, peur ou hostilité à l'égard des personnes 2SLGBTQIA+, se manifestant de manière interpersonnelle ou par le biais de lois, d'institutions, de politiques et d'autres systèmes de contrôle.

Identité de genre : sensation interne du genre d'une personne (ex. : sentiment d'être une femme, un homme ou un autre genre). Elle peut correspondre ou non au sexe assigné à la naissance.

Inclusion performative : soutien symbolique (ex. utilisation d'un logo arc-en-ciel) sans véritable changement au niveau des politiques, des pratiques ou de la responsabilité.

Intersectionnalité : idée selon laquelle les personnes ont des identités multiples qui se chevauchent (ex. : l'identité autochtone, l'origine, le genre, la sexualité, le handicap) et qui déterminent leur expérience du pouvoir, des privilèges et des préjudices.

Nonbinaire : terme général désignant les identités de genre qui sont en dehors du binaire homme-femme, comme agendre, bigendre, de genre fluide, genderqueer, et d'autres.

Passer (ou passing) : être perçu-e par les autres comme ayant une identité particulière (ex. : une personne trans est perçue comme cis, ou un homme homosexuel est perçu comme hétérosexuel). Cela peut réduire les risques dans certains contextes, mais ne devrait jamais être une attente ou une exigence.

Queer : terme général désignant les personnes dont l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre ne correspondent pas à la norme hétérosexuelle et cisgenre. Ce rapport utilise le terme « queer » comme un mot inclusif et réapproprié pour décrire certaines parties de la communauté.

Santé et sécurité au travail (SST) : ensemble des lois, politiques et pratiques visant à prévenir les blessures et les maladies au travail, en s'attaquant aux risques physiques et psychosociaux, y compris le harcèlement et la violence.

Sécurité psychologique : conviction partagée qu'il est possible de s'exprimer, de poser des questions ou de signaler des dangers en toute sécurité, sans risque de ridiculisation ou de punition. C'est une condition pour pouvoir travailler en toute sécurité.

Trans (transgenre) : terme général désignant les personnes dont l'identité de genre diffère du sexe assigné à la naissance, incluant, sans s'y limiter, les personnes s'identifiant comme transgenres, transsexuelles, non binaires et d'autres genres.

Transphobie : préjugés, peur ou hostilité à l'égard des personnes trans et non binaires, exprimés de manière interpersonnelle ou par le biais de lois, d'institutions, de politiques et d'autres systèmes de contrôle et d'oppression, y compris des politiques qui invisibilisent ou excluent la diversité des genres.

Méthodologie



Grâce à un financement de Femmes et Égalité des genres Canada, Fierté au travail Canada (FaTC), en collaboration avec Ressources humaines, industrie électrique du Canada (RHIEC), a lancé le projet « Accroître le pouvoir du personnel 2SLGBTQIA+ dans le secteur de l'énergie », se déroulant de janvier 2025 à mars 2027. Dans le cadre de cette initiative, Fierté au travail Canada a mené une étude qualitative sur la sécurité et l'inclusion 2SLGBTQIA+ dans le secteur de l'énergie canadien en 2025.

Collecte de données

La collecte de données s'est déroulée de janvier à juin 2025 via des entretiens et un groupe de discussion avec des participant·es du secteur de l'énergie et de l'électricité (leaders d'entreprise, responsables des ressources humaines et de l'EDI, leaders de GRE, délégué·es syndicaux·ales, travailleur·euses opérationnel·les et spécialisé·es sur le terrain), ainsi qu'avec des parties prenantes travaillant étroitement avec le secteur (chercheur·euses, consultant·es, organisateur·trices communautaires). Les participant·es ont été recruté·es au moyen de réseaux professionnels, d'échantillonnage boule de neige et d'appels ouverts sur les réseaux sociaux et le site Web de FaTC. L'étude a privilégié les entretiens avec des travailleur·euses opérationnel·les et spécialisé·es sur le terrain, qui sont généralement sous-représenté·es dans les recherches sur l'emploi et l'inclusion.

Au total, 25 entretiens d'une heure avec 28 participant·es et 1 groupe de discussion de deux heures avec 3 participant·es ont été menés. Les entretiens ont été menés virtuellement et enregistrés sur Zoom; les enregistrements ont ensuite été transcrits par Otter.ai à des fins d'analyse.

- Parmi les 31 participant·es, 24 se sont auto-identifié·es comme travailleur·euses 2SLGBTQIA+ dans le secteur de l'énergie..
- L'identité a été établie selon l'auto-identification au cours de l'entretien, et les participant·es n'ont pas eu à répondre à une enquête démographique. Cette méthode a été retenue pour réduire les obstacles à la participation liés aux préoccupations concernant l'anonymat.
- Comme les participant·es n'ont pas répondu à une enquête démographique, nous ne pouvons pas donner de chiffres exacts sur la représentation des identités de la communauté 2SLGBTQIA+. Cependant, sur la base de l'auto-dévoilement et des témoignages partagés lors des entretiens, nous pouvons estimer que parmi les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ ayant participé à l'étude, au moins 38% sont bispirituel·les, trans ou non binaires; au moins 8% sont Autochtones; au moins 13% sont racialisé·es; et au moins 4% sont en situation de handicap.
- Parmi les 31 participant·es, les 7 autres étaient des professionnel·les de l'EDI (3), des directions d'organisations communautaires (2) et des consultant·es indépendant·es (2) ayant une expérience liée au secteur de l'énergie. Nous n'avons pas demandé à ces participant·es de faire une auto-identification 2SLGBTQIA+, mais plusieurs l'ont mentionné comme faisant partie de leur identité.

- La majorité des participant·es se trouvaient en Alberta (45%) et en Ontario (36%), les autres étant au Québec (6%), en Nouvelle-Écosse (6%), en Colombie-Britannique (3%) et en Saskatchewan (3%). La concentration des participant·es dans certaines régions géographiques s'explique en partie par un objectif intentionnel de représenter les travailleur·euses de l'Alberta et de l'Ontario dans l'étude, compte tenu de la taille relative de l'industrie dans ces régions, ainsi que par la méthode d'échantillonnage boule de neige employée.
- Les participant·es représentaient plusieurs sous-secteurs, notamment le pétrole et le gaz, les énergies renouvelables, la production d'électricité, la distribution d'électricité et les services publics liés à l'infrastructure. Cette représentation diversifiée nous a permis de saisir des expériences et des cultures organisationnelles variées afin d'illustrer comment la transition énergétique se déroule différemment d'un sous-secteur à l'autre.

Le processus de collecte de données a traduit l'engagement de FaTC à faire entendre les voix marginalisées et à contrer les pratiques de recherche extractives. Les entretiens semi-structurés et les groupes de discussion ont été les principales méthodes utilisées pour la collecte de données. Les questions d'entretien ont été fournies aux participant·es à l'avance mais ont servi de guide flexible plutôt que de cadre strict. Les participant·es étaient libres de les utiliser ou non, selon le rythme de la conversation. Cette approche reconnaissait les participant·es comme étant les expert·es de leur propre parcours, leur permettant de se concentrer sur les aspects de leurs expériences qui leur paraissaient les plus significatifs et importants.

Les considérations éthiques étaient au cœur de notre processus de recherche. Nous avons veillé à ce que les participant·es comprennent le caractère volontaire de leur participation et leur droit de se retirer à tout moment. Pour garantir la confidentialité et la sécurité des participant·es, leurs identités ont été anonymisées dans ce guide. Afin de s'approprier leur propre histoire, les participant·es ont choisi comment leurs citations et témoignages sont présentés et attribués. En créant un espace sécuritaire permettant aux participant·es de réfléchir à leurs réalités, nous avons cherché à coproduire des connaissances qui éclaireront les pratiques inclusives dans le secteur de l'énergie canadien en pleine évolution.

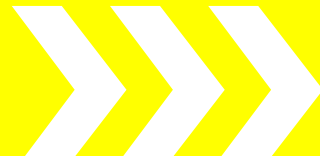
Défis

Le lien avec les travailleur·euses sur le terrain a comporté plusieurs obstacles de taille. Contrairement à la plupart des employé·es de bureau, les travailleur·euses de terrain du secteur de l'énergie ont souvent des horaires irréguliers et n'ont pas toujours accès aux outils de communication numériques. Leur travail s'effectue souvent dans des endroits éloignés ou ruraux, ce qui les isole du siège social de l'entreprise. Plusieurs travailleur·euses sur le terrain n'ont pas la possibilité de se joindre à des rencontres Zoom ou de participer à des réunions virtuelles, en particulier pendant les heures de travail, car leur rôle exige une attention constante aux tâches opérationnelles et aux protocoles de sécurité. Ces défis font que les approches traditionnelles de sensibilisation à l'EDI ne traduisent souvent pas les perspectives du personnel sur le terrain. Cela contribue ensuite à la sous-représentation

de leurs expériences dans les évaluations d'EDI, limitant ainsi la capacité des entreprises à développer des politiques véritablement inclusives qui tiennent compte des réalités de l'ensemble de la main-d'œuvre.

Pour surmonter ces obstacles, nous avons misé sur les réseaux informels et les partenariats communautaires. Les réseaux communautaires et l'échantillonnage boule de neige nous ont permis de recruter des participant-es sur le terrain. Nous avons aussi collaboré avec des groupes communautaires locaux ayant des liens de confiance avec les travailleur-euses du secteur de l'énergie dans leurs localités respectives. De plus, nous avons mené des entretiens avec des employé-es de bureau qui avaient déjà travaillé sur le terrain, afin de mieux comprendre les difficultés et réalités vécues dans leur contexte passé et actuel. Cette stratégie à trois volets nous a donné une compréhension nuancée des expériences vécues par les travailleur-euses 2SLGBTQIA+ dans l'ensemble du secteur.

Résultats



Pouvoir et identité :

expériences des travailleur·euses 2SLGBTQIA+ dans le secteur

Tou·tes les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ du secteur de l'énergie ayant participé à l'étude ont déclaré avoir été victimes d'homophobie et de transphobie au travail, en raison d'une culture professionnelle hétéronormative, cisnormative et hypermasculine. Loin d'être des incidents rares ou isolés, les expériences des participant·es à l'étude sont révélatrices d'un système discriminatoire au sein du secteur de l'énergie canadien qui affecte aussi bien le personnel de bureau que le personnel sur le terrain.

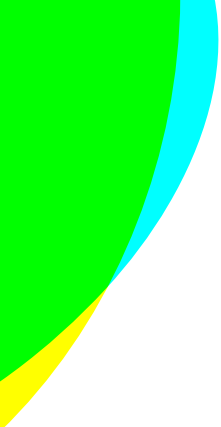
Les participant·es ont expliqué que l'homophobie et la transphobie se manifestaient au travail de différentes manières : microagressions subtiles, comportements ouvertement anti-2SLGBTQIA+, harcèlement direct et même violence physique. Bien que tou·tes les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ du secteur de l'énergie ayant participé à l'étude aient vécu de telles expériences, l'homophobie et la transphobie touchaient particulièrement les personnes travaillant sur le terrain, et le risque de violence directe était beaucoup plus élevé pour les personnes bispirituelles, trans et non binaires.

Ces témoignages démontrent que l'homophobie et la transphobie constituent des obstacles à l'inclusion des personnes 2SLGBTQIA+ dans le secteur, et nuisent à la confiance et à la cohésion qui sont essentielles pour garantir la sécurité des travailleur·euses au bureau et sur le terrain.

1. Expériences courantes d'homophobie et de transphobie au travail

Les participant·es à l'étude ont souvent été victimes de microagressions. Il s'agit de commentaires subtils, désinvoltes ou bien intentionnés qui causent une aliénation et une tension émotionnelle chez les employé·es 2SLGBTQIA+ qui se sentent constamment « différent·es » de leurs collègues hétérosexuel·les et cisgenres. Dans bien des cas, les microagressions semblent bien intentionnées - un compliment ou une simple question - mais elles reposent souvent sur des stéréotypes (ex. : « tu es courageux·euse », « tu n'as pas l'air trans », « qui est le mari/la femme dans ta relation? »). Les participant·es ont expliqué que ces moments d'agression qui semblent anodins se reproduisent et s'additionnent au fil du temps, renforçant l'aliénation et réduisant leur sentiment de sécurité psychologique :

« J'ai une photo de mon mari et moi à notre mariage dans ma fenêtre. Cette photo n'a rien de spécial, mais chaque fois qu'[un employé] passait dans mon bureau - rempli de bonnes intentions - il me disait : "C'est vraiment courageux de ta part d'afficher cette photo. Je suis fier que tu le fasses". Il me le disait à chaque fois qu'il entrait dans mon



bureau. La première fois, j'ai dit : "Ah, merci. Je suis juste moi-même, je m'en fiche". Mais le fait qu'il le répète à chaque fois m'a donné l'impression d'être différent... Il ne l'a pas dit [à ses collègues hétérosexuel·les], mais il me l'a dit, et c'était là une autre façon dont je me sentais isolé et aliéné parce que j'étais différent... J'ai commencé à consulter et à suivre une thérapie, et les conversations portaient en grande partie sur le fait que je n'étais pas à l'aise dans cet environnement en tant qu'homme gai. »

– Edmund, homme gai et travailleur du secteur de l'énergie

Les participant·es ont aussi expliqué comment **l'homophobie et la transphobie** se manifestaient au travail par des **actes d'évitement et de résistance à la visibilité et à l'intégration des personnes 2SLGBTQIA+** de la part d'autres travailleur·euses. Par exemple, Avery, une personne autochtone bispirituelle queer qui travaille dans le secteur de l'énergie, a raconté comment la résistance à l'inclusion 2SLGBTQIA+ sur son chantier est devenue manifeste lorsque le GRE de la Fierté a peint un trottoir arc-en-ciel à l'entrée du site afin de promouvoir la visibilité et l'inclusion :

« On a mobilisé nos membres et on a passé un bon moment à peindre et à créer un trottoir arc-en-ciel. Mais on a ensuite remarqué que les gens crachaient sur le trottoir, y jetaient des pierres ou... j'ai vu quelques personnes l'éviter. Ce trottoir est le chemin le plus direct, mais les gens le contournaient pour ne pas avoir à marcher dessus. Ce trottoir dit : "Nous sommes là". Il symbolise : "Vous arrivez sur un site où travaillent des personnes queers". On est là pour travailler. »

L'exclusion sociale, les remarques négatives et les blagues sur les personnes 2SLGBTQIA+ sont aussi courantes pour les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ du secteur de l'énergie, en particulier pour les personnes qui ne correspondent pas au stéréotype masculin qui domine dans le secteur et dans les métiers spécialisés de manière plus générale.

« Il y a beaucoup de blagues de vestiaires qui s'échangent et je n'ai jamais eu l'impression d'en faire partie... Et il y a [une attitude] du genre : "D'accord, on accepte [les personnes 2SLGBTQIA+], mais on ne veut pas en entendre parler, on ne veut pas les voir...". C'est ce qui circule beaucoup. On l'entend souvent, encore aujourd'hui... Donc, c'est sûr qu'il y a un sentiment d'isolement, je suppose, parce qu'on ne peut pas exprimer qui on est vraiment. »

– Victor, homme queer et travailleur du secteur de l'énergie

« Je dirais que sur la majorité des chantiers, il y a au moins une personne avec qui je travaille qui m'est ouvertement hostile, mais la plupart du temps, ce sont juste des gars qui pensent que je suis un peu une blague parce que j'existe. »

- Daniel, homme trans et électricien

« Je suis petit et un contremaître m'a dit un jour : "Les ouvriers ne portent pas des vêtements taille small", ce qui m'a fait comprendre que je n'avais pas ma place sur le chantier. Si [des équipements de protection individuelle bien ajustés] étaient fournis, ça communiquerait qu'on a notre place sur les chantiers. C'est encore une autre petite expérience d'isolement. »

- James, homme gai et électricien

Les femmes trans qui ont participé à l'étude ont expliqué comment **la transphobie et la misogynie** s'entrecroisaient et leur posaient des défis uniques sur le chantier, et comment leurs expériences dans le secteur changeaient radicalement pendant et après une transition. Elles ont souvent été confrontées au scepticisme, ont essuyé des critiques sévères à l'égard de leur travail et ont dû constamment prouver leurs capacités, malgré le fait qu'elles possédaient les mêmes qualifications qu'avant leur transition. Par exemple, Clara, une femme trans et électricienne, a décrit le contraste frappant avec son expérience antérieure, lorsqu'elle se présentait comme un homme au travail :

« J'en suis arrivée au point où je me rendais sur des chantiers, en me présentant toujours comme un homme, et on me faisait confiance. On me croyait sur parole. Après mon dévoilement, même avec toute cette expérience et mes innombrables lettres post-nominales, je dois sans cesse convaincre les gens de mon expérience et de mes connaissances, parce qu'ils n'y accordent pas la même valeur que lorsque je me présentais comme un homme, n'est-ce pas? Il n'y a plus cette confiance inhérente dans mes propos. »


La tension entre visibilité et appartenance est un élément commun aux témoignages des participant·es à l'étude. De toute évidence, des actions a priori mineures sont porteuses d'une signification symbolique beaucoup plus profonde, entraînant le rejet, l'isolement et l'aliénation des travailleuse·s 2SLGBTQIA+ du secteur de l'énergie, tout en leur imposant de porter le fardeau du changement de culture dans des environnements qui sont lents à évoluer.

2. Harcèlement et violence sur le chantier

Plusieurs participant·es à l'étude ont rapporté des **cas de violence et de harcèlement homophobes et transphobes**, et ces cas étaient particulièrement fréquents chez les personnes bispirituelles, trans et non binaires travaillant sur le terrain. Tout comme les formes plus surnoises d'homophobie et de transphobie, la violence et le harcèlement ont aussi été décrits comme étant normalisés et faisant partie de la culture du secteur. Le risque de violence conduit à une hypervigilance et à des risques accrus en milieu de travail, dans un environnement où le risque de danger physique est déjà présent.

Clara, une femme trans et électricienne, a raconté comment les attitudes transphobes et l'exclusion sur son chantier ont laissé présager le harcèlement et l'agressions délibérés dont elle a été victime lorsqu'elle a fait son dévoilement au travail. Cela a créé un environnement dans lequel elle a subi une violence calculée et potentiellement fatale, soulignant comment **la culture de la transphobie normalisée et structurelle dans le secteur expose les personnes trans et non binaires à des blessures** :

« Un jour, je faisais mon inspection préalable à l'utilisation d'une plateforme élévatrice et l'une des roues est tombée lorsque je l'ai mise en place, car quelqu'un avait desserré tous les boulons de l'appareil. Si je n'avais pas fait cette inspection et si j'avais été en hauteur au moment où la roue est tombée, j'aurais été gravement blessée, voire pire. »



Ces expériences rejoignent celles d'une autre participante, Rachel, une femme trans queer et électricienne, qui a décrit la culture du secteur et de son métier en particulier comme normalisant le sexisme et l'objectification sexuelle des femmes, ainsi que la violence envers les personnes queers et trans. Cette normalisation engendre des environnements de travail dangereux et conduit souvent à une perte d'emploi, et donc à une perte des talents pour les entreprises du secteur :

« C'était un environnement très dangereux. J'ai quitté le métier parce que je sentais que ma vie aurait été menacée si j'avais osé faire une transition au travail. J'ai donc dû abandonner complètement cette carrière. »

Daniel, un homme trans et électricien, a décrit comment la culture de transphobie normalisée sur les chantiers a conduit à sa marginalisation et à son exclusion de l'équipe de travail, l'exposant à des risques de violence et de blessure dans un environnement où le travail technique présente déjà des risques importants pour la sécurité physique. Son expérience témoigne non seulement du **poids psychologique de l'exclusion, mais aussi des dommages physiques causés par la transphobie.**

« C'est un environnement assez dangereux... Il y a beaucoup de situations où je suis sur une plateforme élévatrice tandis qu'il y a beaucoup d'autres choses qui se passent autour, ou je suis sur une dalle et il y a des barres d'armature suspendues qui pourraient décapiter quelqu'un, ou il y a des informations sur ce qui est ou non sous tension qui doivent être partagées entre les membres de l'équipe. Presque à chaque fois, je ne fais pas partie de l'équipe... et il y a peut-être des gens qui sont activement hostiles à mon égard... Je sais que je suis constamment en état d'hypervigilance, ce qui n'est pas le cas des autres membres de l'équipe. Je sais que l'équipe ne veille pas sur moi comme elle le fait pour les autres. En fait, les membres de l'équipe pourraient trouver amusant de me mettre dans une situation dangereuse, comme secouer mon échelle pendant que je travaille, pour voir ma réaction. Vous savez, les membres de l'équipe aimeraient que j'échoue. »

Le harcèlement et la violence subis par les travailleur·euses trans et non binaires dans ce secteur ne sont pas des incidents isolés. Ils sont plutôt communs à plusieurs régions et sous-secteurs de l'énergie, mettant en évidence une tendance et une structure plus larges de la **violence fondée sur le genre** dans le secteur de l'énergie au Canada. Les participant·es ont décrit le secteur de l'énergie comme étant « dominé par les hommes », avec une culture fortement ancrée dans l'hypermasculinité et qui normalise et accepte l'homophobie et la transphobie.

« [L'environnement de travail] est une sorte de boucle de rétroaction autour de la masculinité, de la rudesse et de la domination... qui peut conduire à la violence sexiste, que ce soit à l'encontre des femmes avec lesquelles [les hommes] sont en relation ou à l'encontre des personnes qui ne se conforment pas à ce que l'on perçoit comme les rôles de genre appropriés. Si une personne ne correspond pas à ces rôles, les autres se sentent autorisé·es à la sanctionner. Qu'il s'agisse de personnes trans, queers, lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles ou autre, le principe est le suivant : "Je vais te pousser vers la norme"... Les gens peuvent appeler ça une initiation (hazing), mais ce n'est en fait que de la violence. »

– Steph, consultante en politique publique ayant une expérience en matière d'équité de genre et de prévention de la violence

Au-delà du quart de travail proprement dit, le logement et les camps sur le chantier prolongent la culture du travail en dehors des heures de travail. Comme Steph l'a également souligné :

« Plusieurs des petites communautés de l'Alberta où ce type de travail est effectué, en particulier dans le domaine de l'extraction des ressources naturelles, ont déjà très peu d'options de logement, et les préjugés de la communauté peuvent compliquer la location à court terme pour les personnes 2SLGBTQIA+. Par ailleurs, dans les camps, le besoin d'hypervigilance s'étend au-delà du quart de travail traditionnel, car on vit côte à côte avec ses collègues pendant des semaines. »

Ce manque de sécurité, tant psychologique que physique, est un obstacle à l'accès à l'emploi, y compris à la capacité d'entrer dans le secteur, d'y rester et d'y progresser. Les participant·es ont fait état de degrés d'aisance variables dans le signalement des incidents, avec des résultats tout aussi variables : certain·es participant·es ont déclaré que leur lieu de travail avait pris des mesures pour enquêter sur le harcèlement et la violence et y répondre, tandis que d'autres ont déclaré avoir été renvoyé·es après avoir signalé des problèmes. Les participant·es ont partagé la perception qu'il est plus courant d'avoir des politiques de prévention et d'agir en cas de signalement chez les grands employeurs, et moins courant chez les petits employeurs.

3. Les toilettes, lieux de lutte

Plusieurs participant·es ont mentionné l'importance des toilettes sur le chantier en tant qu'espaces d'intimité et de confort. Certain·es les ont même qualifiées de potentiels espaces sécuritaires où les gens peuvent créer des liens, favoriser la solidarité et réaffirmer leur appartenance à une communauté dans des environnements de travail difficiles.

Les toilettes sont depuis longtemps des lieux de lutte pour les femmes, les travailleur·euses trans et non binaires et les travailleur·euses en situation de handicap dans ce secteur où, au moment de la rédaction, il est encore courant que les chantiers dans certaines juridictions n'offrent que des toilettes pour hommes. Les participant·es ont indiqué qu'il était courant d'être l'unique ou l'un·e des rares travailleur·euses femmes, trans ou non binaires sur le chantier et d'avoir un accès très limité à des installations adéquates. **Au-delà d'un simple enjeu de conception ou d'un oubli**, le manque persistant de toilettes neutres symbolise **la non prise en compte de l'existence des personnes queers et trans dans ce secteur**.

« Sur le chantier, il n'y a pas de toilettes neutres. Ça m'oblige à utiliser les toilettes pour femmes, car c'est ainsi que je me présente. J'ai un air plus féminin. En empruntant les toilettes des hommes, je cours le risque de me faire engueuler... Donc, on considère qu'il n'y a probablement pas de personnes queers qui travaillent ici. »

- Avery, personne autochtone bispirituelle queer travaillant dans le secteur de l'énergie

Cette invisibilisation n'est malheureusement pas neutre. Au contraire, elle ouvre la voie à **des formes plus manifestes d'hostilité et de violence**. Les participant·es ont fait part d'expériences au cours desquelles des toilettes genrées et non genrées ont été la cible d'actes de vandalisme anti-femmes et anti-2SLGBTQIA+ qui ont réduit la sécurité physique et psychologique et, dans certains cas, ont constitué un harcèlement et une discrimination fondés sur le genre.

« Les cabines de toilettes peuvent être multigenres, c'est certain. Mais la réalité, c'est qu'on trouve écrit sur les murs de ces cabines des mots et des phrases horribles, sexistes et misogynes. »

- Rachel, femme trans queer et électricienne

« Il est même arrivé que quelqu'un endommage la toilette que j'utilisais sur le chantier... Comme j'étais la seule personne se présentant comme une femme sur le chantier, j'avais une toilette pour moi seule, ce que j'appréciais beaucoup. Mais [un jour] quelqu'un avait laissé la porte entrouverte. Il y avait des excréments partout, des graffitis et un panneau d'arrêt, comme un vrai panneau d'arrêt, planté en plein milieu de la toilette portable. »

- Clara, femme trans et électricienne

Isolées de par leur conception, les toilettes peuvent facilement devenir des lieux d'intimidation; ces espaces privés se transforment alors en un théâtre public d'exclusion. Ces témoignages démontrent que de tels incidents affectent non seulement la sécurité psychologique des travailleur·euses, mais aussi leur bien-être physique au travail, où toute forme de distraction peut entraîner des blessures, devenant ainsi **un grave enjeu pour la santé et la sécurité au travail ou pour les droits de la personne**.

« Lorsque ce type de situation se produit, la sécurité psychologique des travailleur·euses est vraiment affectée. Les travailleur·euses sont tellement préoccupé·es par ce qui peut se produire que leur efficacité et leur rendement ralentissent, et cette distraction peut aussi nuire à leur sécurité physique sur le site en causant une inattention aux dangers qui les entourent. Leur attention est accaparée par ce que font les autres, au détriment de la tâche à accomplir. »

- Clara, femme trans et électricienne

4. Stratégies de survie pour les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ du secteur de l'énergie

Afin de s'y retrouver dans le travail et le développement professionnel, les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ de l'étude ont partagé des stratégies de survie qui les aident à éviter ou à minimiser les risques de harcèlement et de discrimination au travail. Les stratégies les plus courantes étaient de se dissimuler en essayant de « passer » en tant que personne cisgenre et/ou hétérosexuelle, ainsi que de rechercher une solidarité et de créer une communauté avec d'autres personnes ayant des expériences semblables au travail. La plupart des participant·es, et notamment les personnes occupant des postes sur le terrain, considèrent que le dévoilement est une charge plutôt qu'un objectif ou un droit.

Les participant·es ont partagé que l'accent placé sur la visibilité et la fierté, souvent promues dans le cadre d'initiatives d'EDI menées au niveau corporatif, peut nuire aux employé·es 2SLGBTQIA+ qui travaillent sur le terrain, où la visibilité personnelle comporte des risques significatifs. À titre individuel, la **dissimulation de l'orientation sexuelle** est une stratégie courante pour survivre et évoluer dans le secteur. Par exemple, Edmund, un homme gai et travailleur du secteur de l'énergie, a expliqué qu'il avait quitté un emploi dans un milieu de travail « accueillant » vis-à-vis de son identité et qu'il avait rejoint le secteur de l'énergie pour les opportunités de croissance financière et professionnelle, tout en anticipant que ce secteur serait moins favorable à son identité.

« [La compagnie d'énergie] était connue comme étant un milieu de travail pour les hommes blancs et hétérosexuels, et j'étais anxieux d'accepter [le poste]. Je ne savais pas si je voulais retourner dans le placard pour me protéger. J'ai finalement décidé d'accepter le poste, mais j'ai pris la décision de ne pas parler de ma vie privée [...]. Ma vie privée n'allait pas faire partie de ma carrière, pour me protéger. Mais dès la première semaine, j'ai été déplacardé par un autre employé. Je crois qu'il avait de bonnes intentions, mais... cela a créé beaucoup d'anxiété. Je n'allais pas le nier, mais je ne voulais pas en parler. »

Pour les travailleur·euses 2SLGBTQIA+, la décision de travailler dans le secteur est souvent prise avec hésitation et avec la crainte de **devoir rester ou retourner « dans le placard »** pour se protéger. Plusieurs participant·es ont exprimé le besoin de séparer leur vie professionnelle de leur vie personnelle, en gardant la mainmise sur les informations partagées au travail et en évitant les sujets susceptibles d'exposer cette partie de leur identité.

« On était assis·es autour d'un poste et les gens disaient : “Ah oui, je suis sorti souper avec ma femme cette fin de semaine”, et mon amie avait peur de dire exactement la même chose, qu'elle et sa femme étaient sorties souper, simplement parce qu'il s'agissait d'une relation entre personnes de même genre... Si on crée nous-mêmes cet espace, si les gens savent qu'on est là, peut-être que ces conversations ne seront plus aussi gênantes. »

- Avery, personne autochtone bispirituelle queer travaillant dans le secteur de l'énergie

« Être femme, femme trans ou femme trans queer sur le chantier est souvent synonyme de craindre pour sa sécurité. Je pense que les minorités en général, qu'il s'agisse de personnes racialisées, de femmes, de personnes en situation de handicap ou de personnes accidentées du travail, ont toutes un point commun, à savoir qu'elles sont soumises à des taux plus importants d'intimidation et de harcèlement ciblés et qu'elles risquent davantage d'être licenciées. On fait [donc] profil bas par rapport à ces [aspects de notre identité], la plupart du temps. »

- Rachel, femme trans queer et électricienne

Les participant·es ont décrit **leurs efforts pour « passer » en tant que personnes hétérosexuelles ou cisgenres** en dissimulant ou en minimisant certaines parties de leur identité et en modifiant leur façon de se présenter au travail (pronoms genrés, vêtements et autres éléments de l'expression du genre). Dans certains cas, ces personnes ont été mégenrées ou se sont senties incapables de signaler des problèmes d'homophobie, de transphobie ou de sexisme, par crainte d'être déplacardées.

« Je n'ai pas fait de dévoilement au travail. Je l'ai fait avec mon équipe immédiate mais pas avec les clients. Je pense que c'est l'une des raisons pour lesquelles je n'utilise pas mes pronoms neutres (they/them), dans ma signature de courriel, parce que ça met tout de suite une cible... Je pense que ça vient avec un certain privilège parce que je suis un homme trans et que la masculinisation peut être plus facile [que la féminisation]. On me voit et on se dit : “Ah, tu es juste un homme petit au visage enfantin”. »

- Sam, homme trans et travailleur du secteur de l'énergie

« Je peux me présenter dans n'importe quel emploi et dans n'importe quelle pièce et m'entendre avec la plupart des gens parce que je connais bien et je partage les passe-temps typiques des hommes hétérosexuels. Ils ne me considèrent pas comme une menace parce que [mes centres d'intérêt] se rapprochent de ce qu'ils aiment. Lorsqu'ils découvrent que je suis queer, ils se disent : "Ah, là c'est logique", parce qu'ils ont tous ces stéréotypes sur les femmes queers. Ces notions de féminité et de masculinité sont terribles, mais... au moins [je peux] dire que je ne fausse pas mon identité sur le chantier. Je ne dis juste pas que je suis trans aux gens, n'est-ce pas? Pour moi, [c'est] quelque chose qu'ils n'ont pas besoin de savoir... Je garde la mainmise sur mon identité trans et ma transition. »

- Rachel, femme trans queer et électricienne

Cette **gestion de l'identité** représente **une charge psychologique importante car elle exige une hypervigilance et une autosurveillance** pendant tout le quart de travail, surtout dans les environnements où le fait d'être ouvertement 2SLGBTQIA+ comporte un risque de harcèlement et de violence physique. Dans certains cas, les environnements de travail dangereux ont finalement conduit les participant·es à **quitter leur lieu de travail, leur entreprise et même le secteur**, ce qui constitue une autre stratégie de survie courante.

5. Les toilettes, lieux de solidarité

Les défis liés à la **gestion de la sécurité et de l'appartenance** sont reflétés dans la situation des toilettes sur les chantiers du secteur de l'énergie. Même si les toilettes ont souvent été des lieux de lutte pour les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ qui ont participé à l'étude, plusieurs ont expliqué comment ces lieux ont été réappropriés pour servir de refuge émotionnel temporaire dans des environnements de travail difficiles, afin d'établir des liens avec d'autres personnes confrontées à des enjeux semblables. Ces liens étaient particulièrement fréquents parmi les personnes utilisant les toilettes et installations pour femmes. Dans ces cas, même dans des environnements hostiles, les travailleur·euses ont pu trouver des moyens de **se défendre et semer la joie**.

« J'ai vécu une drôle d'expérience sur un chantier récent [dans la toilette des femmes] : quelqu'un y avait écrit Positivity Potty (pot de la positivité) au marqueur permanent. Toutes les femmes ont alors commencé à ajouter des déclarations positives sur les murs de la toilette portative, c'est quelque chose que je n'avais jamais vu auparavant... C'était du genre : "Sois fier de qui tu es, tiens-toi debout, garde la tête haute". D'autres lisaient : "Si tu as une mauvaise journée, je suis là avec toi. Souris. Tu es magnifique. Laisse les rageux rager, c'est de la jalousie". Toutes sortes de déclarations positives que les femmes du chantier écrivaient dans la toilette portative". »

- Rachel, femme trans queer et électricienne

Bien que temporaires, certain·es participant·es ont décrit **ces moments de refuge et de solidarité comme une bouée de sauvetage**. Dans les environnements de travail hostiles, la toilette était parfois l'unique espace où les femmes et les travailleur·euses trans et non binaires de l'étude avaient un moment d'apaisement. Dans ces cas, les toilettes sont bien plus que des espaces utilitaires : elles offrent intimité, affirmation de soi et sécurité.

« En réalité, si vous passez une mauvaise journée ou si quelqu'un vous fait la vie dure sur le chantier, il n'est pas rare d'aller aux toilettes pour pleurer. C'est l'un des seuls endroits sécuritaires sur le chantier où on peut craquer émotionnellement et avoir un moment pour être soi-même et réguler ses émotions. Les graffitis et les messages positifs étaient géniaux... Je me rendais toujours dans cette toilette lorsque je travaillais près de là, je me disais : "Je veux aller au Positivity Potty". Ce genre de chose fait une énorme différence. »

- Rachel, femme trans queer et électricienne

CONSTATS CLÉS

1.

Les microagressions, les blagues et les gestes d'exclusion peuvent sembler anodins, mais le fait de les tolérer crée une culture dans laquelle l'homophobie et la transphobie sont normalisées, voire attendues. Une telle culture favorise la violence et le harcèlement, ce qui crée de graves problèmes en matière de santé et de sécurité au travail et de droits de la personne.

2.

Pour contrer l'homophobie et la transphobie au travail, les employeurs doivent aller au-delà de l'inclusion superficielle et reconnaître que même des remarques banales peuvent nuire au sentiment d'appartenance et à la sécurité des travailleur·euses 2SLGBTQIA+ sur le chantier et dans le secteur plus largement.

3.

La violence décrite par les travailleur·euses dans l'étude ne peut être traitée par des gestes performatifs, comme une formation ponctuelle sur la diversité ou la participation de l'entreprise à des événements de la Fierté. Elle nécessite une réponse structurelle qui identifie et décortique comment les lieux de travail sont construits - matériellement, culturellement et institutionnellement - pour exclure les personnes qui ne se conforment pas aux idéaux dominants de la masculinité et de l'hétérosexualité.

4.

Si certain·es travailleur·euses parviennent à trouver des instants d'affirmation et de répit, leurs actes de résistance ne devraient pas se substituer à la responsabilité institutionnelle.

Panne de courant :

quand l'EDI du bureau n'atteint pas le terrain

Les droits et la sécurité des personnes 2SLGBTQIA+ sont étroitement liés aux enjeux d'équité et d'inclusion au travail. C'est une approche logique, puisque plusieurs obstacles qui affectent les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ sont catégorisés comme des questions d'EDI, comme les toilettes inclusives et les politiques de lutte contre le harcèlement. Cependant, cette approche peut faire passer au second plan l'urgence de garantir les droits et la sécurité, car les efforts d'EDI sont souvent structurés autour des normes et attentes des sièges sociaux et des contextes de bureau. De plus, le dossier relève souvent de la responsabilité d'un·e seul·e employé·e ou d'une très petite équipe dans un bureau central.

Les spécialistes de l'EDI, les responsables de GRE et les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ qui ont participé à l'étude ont identifié des lacunes dans l'approche actuelle de l'EDI dans le secteur, comme la difficulté à atteindre les employé·es en dehors du bureau ou du siège social, le manque de compréhension et de mise en œuvre des changements sur le terrain et le manque de soutien aux travailleur·euses 2SLGBTQIA+ pour leur permettre d'exister et de s'épanouir dans le secteur.

1. S'adapter aux différentes structures de travail

Les participant·es ont décrit leurs expériences de travail dans le secteur de l'énergie différemment, en fonction du lieu de travail et de la fonction exercée. Les travailleur·euses en entreprise et au bureau ont généralement partagé des expériences plus positives du secteur que les travailleur·euses sur le terrain. Plusieurs participant·es ont lié ce décalage au fait que **les initiatives d'inclusion 2SLGBTQIA+ sont conçues selon la culture d'entreprise et le modèle de travail de bureau**, laissant involontairement de côté les personnes qui occupent des postes opérationnels et de première ligne, bien qu'elles représentent une part importante de la main d'œuvre.

Par exemple, plusieurs participant·es ont indiqué que les événements de la Fierté, les formations sur l'inclusion et d'autres initiatives d'inclusion des personnes 2SLGBTQIA+ sont typiquement programmés pendant les heures de travail normales, en supposant une journée de travail flexible et un accès aux plateformes Web de l'entreprise - ce que plusieurs travailleur·euses sur le terrain n'ont pas. Cela crée un système stratifié dans lequel les salarié·es au bureau ont un meilleur accès aux soutiens organisationnels et aux réseaux communautaires, tandis que **le personnel horaire et sur le terrain est structurellement exclu de ces soutiens**.

« Mon site est divisé en deux catégories : le personnel salarié, comme les cadres et directions, et le personnel horaire, comme les ouvrier·ières et les opératrice·s... Chaque fois qu'on organise des événements, les salarié·es y sont en grand nombre. C'est principalement le personnel de bureau, avec peut-être un·e ou deux employé·es

horaires. Cela s'explique en partie par le fait que, sur le plan logistique, la plupart des employé·es horaires ne peuvent pas quitter leur poste pour participer à un évènement. »

- Avery, personne autochtone bispirituelle queer travaillant dans le secteur de l'énergie

« On a un grand nombre d'employé·es qui travaillent sur le terrain et qui n'ont pas un accès quotidien ou hebdomadaire aux courriels ou à d'autres plateformes de communication. Notre GRE ne peut donc pas communiquer directement par voie électronique avec ces employé·es. Je sais qu'il y a une population queer importante là-bas parce que je les connais, et ces personnes me disent qu'elles en connaissent d'autres... Mais je ne peux pas leur envoyer un courriel, une communication sur un évènement ou une opportunité directement, ni les inclure dans les orientations EDI au travail. Il y a donc un manque de rétroaction et d'engagement de cette base spécifique d'employé·es pour déterminer leurs besoins et défis, afin de mieux développer notre GRE pour les soutenir. »

- Evelyn, personne trans travaillant dans le secteur de l'énergie et responsable de GRE

2. S'adapter à une main-d'œuvre dispersée

Les professionnel·les de l'EDI et les responsables de GRE travaillent souvent dans les bureaux de l'entreprise, ce qui vient compliquer la tâche lorsqu'il s'agit de rejoindre le personnel des sites de travail dispersés géographiquement. Lorsque les équipes d'EDI sont petites et centralisées, les ressources ont tendance à être concentrées au siège, ce qui limite le potentiel de leurs efforts à atteindre le personnel sur le terrain et à favoriser l'équité et la sécurité pour l'ensemble de la main-d'œuvre.

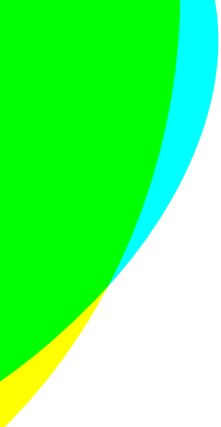
« J'ai vraiment commencé à me demander comment mieux comprendre ce que cela signifie pour le personnel sur le terrain. En examinant les données démographiques, j'ai constaté que 20% de la main-d'œuvre travaillait en entreprise, tandis que 80% était sur le terrain. On passe donc à côté d'un énorme pourcentage de la main-d'œuvre lorsqu'on élabore nos stratégies, et c'est en quelque sorte égoïste. »

- Caroline, responsable EDI dans le secteur de l'énergie

« Le secteur est très varié... Il y a beaucoup [d'emplois] dans les grandes municipalités, dans la construction, puis il y a les sables bitumineux, où l'environnement de travail est très différent... Les employé·es sont séparé·es de leurs proches pendant quatorze à vingt et un jours d'affilée et sont entouré·es d'étrangers, vivant essentiellement dans des camps. »

- Clara, femme trans et électricienne

Sans ressources intégrées au niveau local ou régional, les approches actuelles d'EDI dans le secteur risquent d'**atteindre seulement une petite partie de la main-d'œuvre du secteur** et de devenir performatives. Par ailleurs, un manque d'engagement régulier avec les travailleur·euses sur le terrain peut compliquer l'instauration d'une confiance et d'un élan au niveau du chantier. À cela s'ajoute le défi croissant des contraintes de ressources, qui peut entraver le réel engagement.



« On a une très petite équipe [d'EDI], alors c'est difficile de faire un vrai travail d'EDI partout dans la province. Lorsqu'on est basé au siège, on est perçu comme une personne qui ne comprend pas la réalité du reste de la main-d'œuvre. En plus, il y a tellement de défis logistiques à relever pour impliquer les gens dans une grande entreprise qu'on finit parfois par se concentrer sur les efforts de sensibilisation et de célébration, alors que ça en prend beaucoup plus pour arriver à un véritable changement des systèmes. Avec une équipe de six personnes, je pourrais avoir un-e interlocuteur-trice EDI dans chaque région, mais en attendant, c'est un vrai défi. »

- Sophie, responsable EDI dans le secteur de l'énergie

Sur les sites de travail géographiquement dispersés, les efforts d'EDI peuvent sembler éloignés et déconnectés de la réalité. Parfois, il y a même une certaine résistance. Sans stratégies localisées ni personnel dédié sur le terrain, ces efforts risquent d'être perçus comme superficiels ou déphasés par rapport à la réalité.

3. S'adapter aux différentes cultures du travail

L'approche et les initiatives d'EDI actuelles du secteur pour faire progresser les droits et la sécurité 2SLGBTQIA+ sont incomplètes, car elles ne reconnaissent pas et ne sont pas conçues en fonction des contraintes de travail du personnel de terrain, ni des différentes cultures du travail.

Les participant-es ont décrit un **fossé culturel entre les milieux de travail sur le terrain et au bureau**, relevant d'importantes différences dans la façon dont la diversité, l'inclusion, le harcèlement et la discrimination sont évoqués. Tout en précisant que les environnements de bureau ne sont pas parfaitement inclusifs ou sécuritaires psychologiquement pour le personnel 2SLGBTQIA+, les participant-es ont décrit la culture comme acceptant et célébrant la diversité, bien que de manière performative dans certains cas, et réagissant au harcèlement, à l'homophobie et à la transphobie. En revanche, les environnements terrain étaient décrits comme étant moins favorables à la diversité et plus tolérants de l'homophobie et de la transphobie, à un point tel que les travailleur-euses 2SLGBTQIA+ anticipaient de l'hostilité dans toutes les régions, tous les sous-secteurs et tous les sites de travail.

« Je dirais que les directions sont parfaitement conscientes du fait que la culture est différente dans les régions plus éloignées. Je pense que la grande différence tient au fait que dans les régions [éloignées], personne d'autre n'est prêt à intervenir pour faire cesser [le harcèlement]. Au bureau, il y a des gens qui sont prêts à intervenir et à mettre fin au harcèlement. Je pense que dans les régions [éloignées], il y a cette croyance qu'en intervenant pour arrêter le harcèlement, on risque d'en devenir la prochaine cible. C'est ce que ressentent beaucoup d'allié-es... Et ça rend la tâche très difficile. »

- Victor, homme queer et travailleur du secteur de l'énergier

Il y avait aussi des différences dans les types d'initiatives que les participant-es considéraient comme efficaces pour faire progresser les droits et la sécurité 2SLGBTQIA+ dans le secteur. Par exemple, les politiques d'EDI des entreprises sont mieux perçues par

le personnel au siège et au bureau, tandis que le personnel terrain a fait état de la nécessité de politiques plus strictes en matière de harcèlement et de discrimination, mais se montrait moins optimiste quant à leur impact potentiel sur le chantier. De plus, le personnel au siège et au bureau avait tendance à privilégier la visibilité et la représentation, tandis que le personnel terrain était plus réticent vis-à-vis de la visibilité en raison de préoccupations de sécurité.

« Je dirais que la représentation est importante. Plus on est représenté·es dans le secteur de l'énergie, plus il y aura de changements, plus on avancera vers un environnement davantage inclusif. »

- Oliver, personne 2SLGBTQIA+, responsable des RH et responsable de GRE

« Il faut évaluer chaque situation et garder la mainmise sur son histoire et son parcours, parce qu'on peut travailler avec une personne pendant une journée, une heure, un mois, une année, puis ne plus jamais la revoir. Ce n'est pas comme dans un bureau où on peut facilement aller voir son supérieur ou quelqu'un des RH qui va protéger les intérêts de l'entreprise en déclarant : "On ne tolère pas le harcèlement ni la violence au travail". »

- Rachel, femme trans queer et électricienne

« Je sais ce qui se passe quand on tente de faire appliquer une politique de lutte contre le harcèlement, comme l'exige la loi. J'ai été harcelé pour [mon origine ethnique] et parce que je suis queer, mais je ne l'ai jamais, jamais, jamais signalé à l'entreprise parce que je sais que c'est complètement inutile. Je n'ai jamais contacté le syndicat parce que je sais que c'est complètement inutile... Mais non, il n'y a pratiquement aucun soutien officiel pour quelqu'un qui fait partie d'une minorité quelconque sur [le chantier]. »

- Ezra, homme queer et électricien

Les travailleur·euses de siège social et de bureau qui ont participé à l'étude ont partagé des témoignages empreints d'espoir sur les progrès constatés dans le secteur, ce qui est un résultat très positif des efforts de professionnel·les 2SLGBTQIA+ et d'allié·es dévoué·es, mais il est clair qu'il y a un écart à niveler pour les travailleur·euses dans différentes parties du secteur.

4. Manque de cohérence avec la culture sur le terrain

Le décalage entre le bureau et le terrain peut renforcer la perception courante selon laquelle les travailleur·euses sur le terrain sont ignorant·es et réfractaires au changement. Malgré une certaine résistance existante, cette vision des choses implique souvent de rejeter la faute sur autrui, ce qui ne conduit pas à des changements significatifs. Il y a un manque de compréhension des différences culturelles entre ces deux environnements, notamment au niveau de l'attachement social, émotionnel et culturel des personnes à leur vie, à leurs habitudes et à leur façon d'être en lien avec les autres.

Les participant·es ont exprimé leur inquiétude quant à cette façon de voir les choses, soulignant que cela nuisait à l'objectif de garantir les droits et la sécurité des personnes

2SLGBTQIA+ au travail. Malgré des expériences négatives sur le terrain, plusieurs participant·es ont affirmé que la résistance était rarement le fruit de l'ignorance, mais plutôt le résultat d'une méconnaissance, voire d'une peur ou d'une **angoisse à l'égard du changement**.

« C'est plutôt parce que les gens n'ont jamais côtoyé de personnes différentes qu'ils ne savent pas comment se comporter... Dans leur esprit, ils se disent : "Oh, c'est juste de la curiosité, je ne connais pas ça." Eh bien, faire son propre travail de recherche empêcherait de commettre ce genre d'erreur. Ça me dit que les [personnes 2SLGBTQIA+] ne font pas partie de leur vie et qu'ils ne savent pas comment se comporter avec elles. »

- Sam, homme trans et travailleur du secteur de l'énergie

Les participant·es ont également fait état des limites des initiatives d'inclusion 2SLGBTQIA+ des entreprises, qui supposent que les travailleur·euses sont généralement conscient·es et à l'aise avec la diversité. Pour les personnes sur le chantier qui sont peu familières avec le langage inclusif, la peur de dire la mauvaise chose peut créer un désengagement et même un isolement. Plusieurs participant·es ont souligné qu'un **inconfort lié au fait d'avoir à désapprendre** des croyances de longue date est souvent à l'origine de cet évitement, plutôt que de la défiance ou des intentions malveillantes.

« C'est un désagrément pour ces personnes. Elles vivent dans un monde binaire et il est difficile de les amener à penser au changement. Elles résistent parce que c'est un réflexe humain : "Comment oses-tu remettre en question mon langage?" J'ai travaillé avec un gars qui [utilisait mes pronoms de manière erronée] et que je corrigeais gentiment en lui disant : "C'est they, juste pour te le rappeler aujourd'hui". Il s'est vraiment énervé et m'a appelé la police du langage de genre. C'est comme si j'essayais de faire en sorte que quelqu'un [qui met normalement] ses deux chaussettes avant ses souliers tous les matins [mette plutôt] une chaussette puis un soulier. C'est comme si ça perturbait la routine. »

- Rowan, personne non binaire et personne déléguée syndicale

Avery, une personne autochtone bispirituelle queer qui travaille dans le secteur de l'énergie, a expliqué qu'une initiative, aussi bien intentionnée soit-elle, peut provoquer l'évitement plutôt que l'ouverture lorsqu'elle est conçue et présentée sans contexte et **sans mesures d'assurance**, car elle peut créer un sentiment de vulnérabilité et d'insécurité :

« On aurait peut-être pu mieux faire quand on a lancé le guide sur le langage inclusif. L'intention n'était pas de dire : "Tu ne peux pas dire telle ou telle chose", mais ça a été interprété sur le site de travail comme : "Si tu dis tel ou tel mot, tu seras congédié·e". Les informations et les ressources d'apprentissage [qu'on a diffusées] ont fini par susciter des réactions négatives. Les gens évitaient de me parler. La crainte de dire la mauvaise chose les poussait à se taire... Je suppose qu'il s'agit d'un moyen d'éviter les conflits, par peur d'aborder un sujet et que je ne le remette en question. Le silence semblait peut-être plus sûr. »

Pour que les efforts visant à faire avancer les droits et la sécurité 2SLGBTQIA+ soient fructueux dans ces contextes, ils doivent dépasser les mandats hiérarchiques et **tenir**

compte des enjeux émotionnels et culturels liés au changement. Sans cela, le secteur de l'énergie restera probablement un secteur où les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ sont à risque et ne sera plus en phase avec le marché de l'emploi canadien en évolution.

5. Le statu quo comme barrière aux talents 2SLGBTQIA+

Malgré la nécessité de recruter des talents et de combler les pénuries actuelles pour rester compétitif dans l'environnement mondial, le secteur de l'énergie canadien est souvent perçu comme un secteur qui maintient le statu quo, dans lequel les talents 2SLGBTQIA+ sont marginalisés et sous-utilisés. Le caractère excluant et dangereux du secteur pour les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ n'est pas seulement une perception, mais une réalité vécue qui a des conséquences directes sur le recrutement et la rétention des talents. Pour de nombreuses personnes 2SLGBTQIA+, cette réputation les empêche d'envisager une carrière dans le secteur :

« [Ce secteur] est intrinsèquement un espace où les personnes queers comme moi hésitent à s'engager en raison des microagressions et du harcèlement, des malentendus et des idées fausses qui engendrent l'aliénation, l'intimidation et la violence, n'est-ce pas? Ce qu'on essaie de faire, c'est de combler le fossé en se concertant avec les employeurs pour leur montrer que la représentation positive permet aux gens de se projeter dans le travail, ce qui les incite à rejoindre le secteur... Mais une fois que les gens y sont, plusieurs ont du mal à s'y retrouver sans un soutien adéquat. Il n'y a pas beaucoup de soutien disponible pour aider les personnes queers à réussir leur parcours professionnel dans [le secteur]. [Sans ça], les personnes queers ont du mal à vouloir y rester. »

- Clara, femme trans et électricienne

Si plusieurs participant·es ont exprimé leur réticence à l'égard de la visibilité pour des raisons de sécurité, la représentation positive des personnes 2SLGBTQIA+ dans le secteur était considérée comme une stratégie importante pour encourager un recrutement et une rétention plus diversifiés et inclusifs. Parallèlement, il est nécessaire d'améliorer les conditions de travail des travailleur·euses 2SLGBTQIA+ pour éviter la représentation performative ou la diversité de façade.

Même après leur entrée dans le secteur de l'énergie, les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ éprouvent des difficultés à rester dans le secteur et à s'y développer professionnellement. Les cultures du travail peu sûres sont un obstacle à la rétention, en particulier sur le terrain où l'homophobie et la transphobie ont tendance à être plus normalisées, et où le harcèlement et la violence sont plus fréquents :

« La rétention est le plus grand [enjeu]. On voit beaucoup de personnes qui ne sont pas en sécurité au travail, que ce soit au niveau physique, psychologique ou émotionnel. On fait donc de notre mieux pour leur donner des outils, des compétences et des ressources, afin de leur simplifier un peu la vie dans ces cultures toxiques. Parfois, la conversation se résume à dire : "Ce n'est peut-être pas la meilleure chose pour toi... Prends soin de toi, si tu dois t'éloigner de cet environnement, fais-le". Je

pense que l'élément le plus important, c'est la rétention, la culture. On constate beaucoup de sectarisme et de haine, notamment sur le terrain. C'est une triste réalité qu'en raison de la culture, on finit par devoir encourager des personnes qualifiées à quitter ces industries parce qu'elles ne peuvent pas y travailler en sécurité. »

- Jamie, responsable de programme pour une organisation locale

Certain-es participant-es ont évoqué des défis et obstacles importants qui ont motivé leur passage d'un poste de terrain à un poste de bureau, leur changement d'entreprise ou leur départ total du secteur. Malgré l'obligation des employeurs de réagir efficacement au harcèlement et à la discrimination au travail, plusieurs participant-es ont fait état d'un manque de responsabilité qui les a poussé-es à quitter leur lieu de travail.

« J'ai fait appel à la personne responsable des droits de la personne... qui s'est rendue sur le site où je travaillais et m'a dit que mon contremaître avait plutôt dit que le vrai problème était que j'étais ouvertement moi-même et que je parlais de ma vie, et que c'était de ma faute si j'étais victime de harcèlement. »

- Morgan, personne non binaire anciennement électricien-ne

« J'ai parfois besoin d'un licenciement pour manque de travail, parce que j'ai besoin d'une échappatoire. Je n'ai aucun recours dans l'entreprise pour dire que je subis du harcèlement ou de l'intimidation, tout ce que je peux faire c'est demander un licenciement et ils ont le pouvoir discrétionnaire de me l'accorder. J'en ai très souvent besoin lorsque je me fais harceler, et parfois parce que je travaille dans [un] environnement depuis six mois [où] je suis en hypervigilance constante et j'ai juste besoin d'aller travailler pour une autre entreprise. »

- Daniel, homme trans et électricien

Pour les employeurs, cela signifie une perte de talents qualifiés, le maintien d'environnements de travail dangereux et leur responsabilité en cas de harcèlement et de violence persistants au travail.

CONSTATS CLÉS

1.

Tant que les efforts en matière de droits et de sécurité 2SLGBTQIA+ ne s'étendront pas au-delà du bureau pour atteindre et répondre aux besoins des travailleur·euses sur le terrain dont la sécurité est la plus menacée, le secteur de l'énergie ne parviendra pas à mobiliser efficacement des talents diversifiés. Il importe notamment de tenir compte des réalités logistiques, géographiques et culturelles des travailleur·euses sur le terrain.

2.

Une visibilité et une représentation accrues dans le secteur aideront les personnes 2SLGBTQIA+ à mieux se projeter dans le secteur de l'énergie, mais la représentation seule ne suffit pas à résoudre les problèmes principaux posés aux travailleur·euses 2SLGBTQIA+, puisque la visibilité n'est pas toujours une option sécuritaire pour les personnes en poste sur le terrain.

3.

Les employeurs doivent encourager et défendre la solidarité et l'alliance inclusive sur le terrain afin de promouvoir la sécurité et l'inclusion des travailleur·euses 2SLGBTQIA+ et d'alléger la charge imposée à ces travailleur·euses qui doivent éduquer les autres et se défendre dans des environnements de travail peu sécuritaires et peu soutenant.

4.

Les employeurs de toutes tailles doivent veiller à ce que la responsabilité structurelle et les obligations légales en matière de harcèlement, de violence, d'intimidation et de discrimination au travail soient respectées au plus haut niveau afin de garantir les droits de la personne et la sécurité de l'ensemble du personnel.

5.

La faible représentation relative des personnes 2SLGBTQIA+ dans le secteur de l'énergie n'est pas due au fait qu'elles ne s'intéressent pas à ces carrières. Le problème vient plutôt du fait que le secteur lui-même ne parvient pas à développer des environnements dans lesquels les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ peuvent s'épanouir. Les entreprises ne peuvent pas lésiner sur la sécurité et l'inclusion si elles veulent recruter et retenir les meilleurs talents.



Perspectives régionales de l'énergie en Alberta

Bien que le secteur de l'énergie contribue à l'économie de chaque province et territoire du Canada, son impact est notable en Alberta, qui détient la plus grande part des emplois directs du secteur de l'énergie et la plus forte concentration de communautés dépendantes de l'énergie, en particulier dans le sous-secteur du pétrole et du gaz. L'Alberta est la province canadienne où le vote est le plus conservateur et est souvent décrite comme la province la plus socialement conservatrice du pays. Ce contexte ne peut être ignoré lors de l'évaluation des défis liés aux droits et à la sécurité des personnes 2SLGBTQIA+ dans le secteur de l'énergie.

Au moment de réaliser l'étude, les droits 2SLGBTQIA+ sont menacés en Alberta, avec la promulgation en fin 2025 d'une série de lois anti-trans visant à restreindre l'accès des personnes trans aux soins d'affirmation du genre, à interdire aux athlètes trans de participer à des activités sportives et à exiger le consentement des parents pour la modification des pronoms qu'un·e élève utilise à l'école. Cela se produit alors que le sentiment anti-EDI est en hausse dans le paysage politique, économique et social de l'Alberta, ce qui a conduit les organisations publiques et privées à s'éloigner du langage de l'EDI, voire à réduire fortement ou à éliminer complètement leurs initiatives en ce sens. Comme de nombreuses entreprises du secteur de l'énergie au Canada ont leur siège ou des activités importantes en Alberta, ces dynamiques régionales affectent non seulement les approches organisationnelles de l'EDI, mais aussi les droits et la sécurité des travailleur·euses 2SLGBTQIA+ dans le secteur.

Le silence face à ces questions n'est pas que culturel, il est stratégique :

« Je dirais que beaucoup d'organisations, la plupart même, se sont tenues à l'écart [de l'inclusion trans] parce que c'est un sujet tellement polémique. Je pense que beaucoup d'entreprises de l'Alberta en particulier garderont le silence. Le secteur de l'énergie est petit, et de nombreuses entreprises ne s'expriment pas sur les questions sociales par crainte... Je pense que l'industrie de l'énergie a toujours cet évitement à faire autour des questions sociales, en fonction du gouvernement au pouvoir, parce que l'industrie dépend fortement des politiques gouvernementales. »

- Lily, femme queer et professionnelle de l'EDI dans le secteur de l'énergie

Même lorsque les entreprises s'engagent à favoriser la visibilité et l'inclusion 2SLGBTQIA+, par exemple en participant à des événements régionaux de la Fierté, **la sous-représentation et la marginalisation des travailleur·euses 2SLGBTQIA+** dans le secteur de l'énergie de l'Alberta demeurent des enjeux de taille.

« Plusieurs entreprises reviennent sur leurs politiques et ne s'expriment plus aussi ouvertement sur leur travail d'EDI... Lorsque je participe à des conférences, je ne pense pas avoir croisé d'autres personnes de la communauté. Je sais qu'elles sont là, parce que lorsqu'on participe au défilé de la Calgary Pride, d'autres entreprises [du secteur de l'énergie] y sont. Certaines des grandes compagnies pétrolières et gazières ont une délégation qui participe au défilé. [Mais] je ne rencontre jamais vraiment personne [dans le cadre de mon travail]. »

- Wayne, homme racialisé pansexuel et travailleur du secteur de l'énergie

Compte tenu de l'importance du secteur de l'énergie en Alberta, les participant-es ont indiqué que ces tendances créent un climat de peur et de vulnérabilité pour les communautés 2SLGBTQIA+ plus largement, touchant même les personnes qui ne travaillent pas directement dans le secteur. Par exemple, Jennifer, responsable d'une organisation communautaire 2SLGBTQIA+ en Alberta, a expliqué comment la détérioration des conditions en Alberta **affecte la capacité des jeunes à se projeter** :

« Je pense que la législation du gouvernement témoigne d'une culture qui rend possible ce genre de choses [comme la législation anti-trans]... On pensait que ce genre de conversation n'aurait plus lieu d'être. On pensait que ces droits avaient été acquis, que la société avait changé et qu'on était en sécurité. Et puis le fait que le gouvernement vienne nous dire directement : "On ne veut pas de vous ici", c'était vraiment effrayant. Et on a tout de suite constaté que plusieurs personnes envisageaient de partir, qu'elles ne se sentaient pas en sécurité, qu'elles s'inquiétaient de leur accès aux soins... surtout chez les plus jeunes.

Je pense particulièrement à une jeune personne trans. L'annonce du gouvernement voulait dire qu'elle ne pourrait pas avoir accès à des [soins d'affirmation du genre] le moment venu. Et cette charmante personne a tenté de mettre fin à ses jours. Je pense que ce geste est en réponse directe à la peur entretenue par le gouvernement, qui rend les perspectives d'avenir si inconcevables. »

S'il est essentiel d'identifier les facteurs structurels qui nuisent aux communautés 2SLGBTQIA+ en Alberta, il est également important de reconnaître que **la représentation négative omniprésente de la province est nuisible pour les personnes 2SLGBTQIA+** qui y vivent. La région est souvent représentée de l'extérieur par des exemples extrêmes d'hostilité, ce qui occulte les efforts locaux d'inclusion et de changement culturel. Les participant-es ont expliqué comment la réduction de l'Alberta en un symbole d'intolérance marginalise et renforce l'isolement des personnes 2SLGBTQIA+ qui y vivent

« Il y a quelques personnes qui poussent leur haine à l'extrême, et elles sont très préoccupantes et inquiétantes. Fort McMurray a la réputation d'être une ville ouvrière, mais on est en fait beaucoup plus axé-es sur la famille que les gens ne le pensent. Il y a donc un mouvement plus fort au sein de la communauté en faveur de l'inclusion pour changer ce stéréotype négatif. Je peux parler de nombreux incidents [d'homophobie et de transphobie], mais je

tiens à répéter que la situation est moins négative que l'idée que s'en font la plupart des gens. »

- Noah, personne queer autochtone et ancien travailleur du secteur de l'énergie

Ces indicateurs positifs sont souvent éclipsés par l'histoire plus large et traumatisante du mauvais traitement des personnes 2SLGBTQIA+ dans la région. Certain·es participant·es et parties prenantes ont souligné que l'Alberta et sa communauté 2SLGBTQIA+ se sentent souvent négligées et exclues par le reste du pays. Le **manque de prise en compte du contexte régional unique de la province** dans les discours publics et les programmes nationaux de financement 2SLGBTQIA+, jumelé à l'invisibilité générale des personnes 2SLGBTQIA+ dans le secteur de l'énergie, expliquent en partie la **négligence systématique des droits et de la sécurité des travailleur·euses 2SLGBTQIA+ dans le secteur de l'énergie**.

Les défis auxquels font face les personnes 2SLGBTQIA+ en Alberta sont influencés par les **cultures entremêlées de la province et du secteur de l'énergie**. Les progrès en matière de droits 2SLGBTQIA+ dans ces domaines ne sont donc réalisables que par des efforts qui tiennent compte des dynamiques régionales et des obstacles propres à l'industrie. Il est impératif, pour l'avenir de la province et du secteur, d'adopter une approche ancrée localement et adaptée culturellement pour garantir les droits et la **sécurité des personnes 2SLGBTQIA+**.

« C'est sûr qu'on voit [un départ vers l'extérieur] et qu'on entend beaucoup de gens en parler, des gens de tous âges et surtout les jeunes générations qui pensent que l'Alberta n'est pas le bon choix, qu'elles n'ont pas leur place ici. Toronto, Montréal et Vancouver sont les grandes villes où les gens espèrent trouver la communauté et les soins qu'ils ne trouvent pas ici... On voit beaucoup de personnes queers en situation de handicap qui se sentent particulièrement menacées et qui s'inquiètent de leur survie en ce moment. »

- Jennifer, responsable d'une organisation communautaire 2SLGBTQIA+ en Alberta

Cette tendance souligne un défi important et une **occasion manquée pour la province et le secteur** en termes de recrutement et de rétention des talents dans un contexte de pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée et de changement générationnel, dans lequel une grande partie de la main-d'œuvre du secteur approche de la retraite et dans lequel les jeunes générations sont plus susceptibles de s'identifier comme membres de la communauté 2SLGBTQIA+ et de donner la priorité à la sécurité psychologique, au leadership inclusif et à la concordance entre leurs valeurs et leur choix de carrière. Sans réel changement, le secteur de l'énergie risque de se priver d'une main-d'œuvre qualifiée.

Potentiel électrique :

signes d'inclusion 2SLGBTQIA+ dans le secteur

En dépit des difficultés rencontrées par les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ dans le secteur de l'énergie, les participant·es ont aussi partagé des histoires d'espoir, des marques de progrès et des pratiques prometteuses pour faire avancer les droits et la sécurité dans le secteur, toutes issues du militantisme 2SLGBTQIA+ et de l'alliance inclusive. Pour les employeurs et les organisations de l'industrie, ces éléments positifs témoignent de la possibilité d'améliorer les conditions de travail des personnes 2SLGBTQIA+ dans le secteur et de renforcer leur capacité à travailler avec des talents 2SLGBTQIA+. Pour les personnes 2SLGBTQIA+ travaillant dans le secteur, ces éléments positifs sont des stratégies de promotion du bien-être, de renforcement communautaire et de développement professionnel, ainsi qu'un rappel qu'elles ne sont pas seules.

1. Visibilité, alliance inclusive et leadership actif

La visibilité et le dévoilement au travail ont été évoqués fréquemment et de diverses manières par les participant·es. Plusieurs travailleur·euses 2SLGBTQIA+ de l'étude ont nommé que le fait de voir un·e collègue s'afficher (ou être out) au travail les mettait plus à l'aise, réduisait leur sentiment d'isolement et les aidait à se sentir moins seul·es.

Certain·es participant·es qui s'étaient dévoilé·es au travail ont déclaré que la visibilité leur permettait d'**établir des liens avec les autres** et de contribuer à un environnement de travail plus inclusif, mais qu'elle augmentait aussi les risques pour leur sécurité personnelle et leur bien-être au travail, ce qui illustre une fois de plus la tension entre la visibilité et la sécurité pour les travailleur·euses sur le terrain :

« Parfois, des gens viennent me voir pour me parler de leur enfant qui s'interroge sur son identité sexuelle et pour connaître les ressources qui existent... ou [il y a] des gens qui ont des personnes queers dans leur famille et qui n'en ont jamais parlé à d'autres collègues, mais qui se sentent à l'aise de m'en parler parce que je suis visible et que j'ai beaucoup plaidé pour l'inclusion queer. Ce sont les deux côtés de la médaille. Ces conversations sont tellement puissantes et importantes, mais elles me rendent aussi plus vulnérable à certaines réactions négatives. »

- Avery, personne autochtone bispirituelle queer travaillant dans le secteur de l'énergie

La visibilité, pratiquée de manière adaptée, peut renforcer l'inclusion 2SLGBTQIA+ pour les personnes qui ne peuvent pas se dévoiler en toute sécurité au travail. Les efforts en ce sens doivent viser à **accroître la représentation au niveau de la direction, de l'organisation ou du secteur**, tout en priorisant la protection et le soutien pour les personnes 2SLGBTQIA+ au bureau et sur le terrain, sans les obliger à assumer le risque personnel de la visibilité pour que le changement se produise. C'est là que **l'alliance inclusive et le leadership peuvent faire une grande différence** :

« C'est très important d'impliquer le leadership et d'avoir un soutien à tous les niveaux. Sans ça, je pourrais bien disserter sans cesse, mais ça ne servirait à rien sans quelqu'un pour dire : "Oui, c'est vrai, c'est ce qu'on devrait faire". [Ce soutien] de la direction est tellement important. »

- Rowan, personne non binaire et personne déléguée syndicale

« J'ai eu l'expérience d'une direction très passionnée par l'inclusion, et j'ai senti que toute mon équipe était plus solidaire parce que la direction donnait l'exemple et établissait clairement que c'était ainsi que notre équipe fonctionnait. J'ai aussi connu des directions qui ne faisaient que le strict minimum, et ça se ressentait dans toute l'équipe. [Par exemple], il y avait des graffitis dans les toilettes et [une insulte homophobe] inscrite en gros caractères sur le mur du fond de la cabine. C'était frustrant parce que je savais que ma direction et d'autres responsables avaient utilisé ces toilettes, avaient clairement vu les graffitis et n'avaient rien fait.

J'ai fini par en parler à une collègue, juste pour lui dire ce qui s'était passé, sans lui demander de faire quoi que ce soit. Elle a contacté l'équipe des installations et l'affaire a été réglée le lendemain. Je me sers toujours de cette situation comme exemple d'alliance inclusive. Je ne lui ai rien demandé, mais elle a été à l'écoute du problème et a immédiatement pris des mesures pour trouver une solution. »

- Noah, personne queer autochtone et ancien travailleur du secteur de l'énergie

2. Groupes de ressources pour employé-es

Une pratique prometteuse en entreprise est la constitution d'un groupe de ressources pour employé-es (GRE) 2SLGBTQIA+, qui joue un rôle essentiel en sensibilisant l'employeur aux besoins du personnel 2SLGBTQIA+, en créant une communauté pour les employé-es 2SLGBTQIA+ et en militant en faveur des changements nécessaires sur le lieu de travail. L'accès à un GRE était plus courant parmi les travailleur·euses de bureau de l'étude, mais certain·es travailleur·euses de terrain ont rapporté y avoir accès, soit parce qu'un GRE avait été créé directement sur le site de travail ou parce que le GRE du siège avait fait un effort particulier pour rejoindre le personnel sur le terrain.

Les responsables de GRE de l'étude ayant une expérience des métiers spécialisés ou du travail de terrain dans le secteur ont souligné l'**importance de rejoindre les travailleur·euses sur le terrain et de répondre à leurs besoins**, en tenant compte des obstacles existants. Par exemple, Victor, un homme queer, travailleur du secteur de l'énergie et responsable de GRE, a expliqué comment il a mis à profit son expérience de travailleur de terrain lorsqu'il a pris un rôle de leader visible dans le GRE, pour renforcer la capacité du GRE à rejoindre les travailleur·euses sur le terrain :

« Un des sujets évoqués était l'impact que le GRE pourrait avoir sur les travailleur·euses de première ligne syndiqué·es. Comme notre représentation était composée à 3% de travailleur·euses des métiers spécialisés, mais parmi ces personnes principalement des travailleur·euses qui étaient passées à des postes de gestion et d'administration, je me suis rendu compte qu'on ne rejoignait pas vraiment

ces gens-là. On a ciblé un moyen d'atteindre ces personnes en publiant un profil de moi sur l'intranet... La décision a été difficile à prendre, comme elle impliquait mon dévoilement à l'ensemble de l'entreprise.

En publiant ce profil, on a doublé le nombre de travailleur·euses de première ligne syndiqué·es dans notre membrariat en un an, et on l'a encore doublé chaque année suivante. Je vois l'impact que j'ai eu [parce que] tant de gens m'ont dit : "Maintenant, j'ai une communauté. Je me sentais seul·e. Merci de représenter mon métier." Ça fait une grande différence. »

Les participant·es ont expliqué comment les GRE jouent un **rôle pratique et symbolique dans la promotion de l'inclusion 2SLGBTQIA+** dans le secteur, en créant un espace de lien, en favorisant la visibilité, en proposant des leaders et modèles et en militant en faveur des changements nécessaires sur le lieu de travail.

« [Quand j'ai commencé à faire ma transition au travail], j'ai sollicité les RH : "Je veux faire mon dévoilement au travail, avez-vous des outils et des choses à me proposer pour le faire?" Mais il n'y avait rien. Les RH m'ont même mise en lien avec quelqu'un d'autre dans l'équipe qui avait fait une transition au travail pour me guider. Le GRE m'a offert un soutien exceptionnel et des outils qui m'ont aidé à orienter ma démarche en fonction de mes besoins.

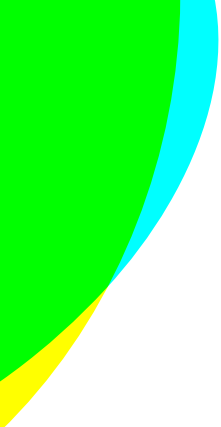
Après ma démarche de transition, le GRE m'a demandé de rédiger un résumé de mon expérience. Ce document a été transmis à notre [partenaire exécutif] et on a finalement eu le go pour élaborer un guide sur la transition au travail! Réalisé dans la foulée, il fournit des conseils aux employé·es et à la direction et explique comment être un·e allié·e. C'est un outil extraordinaire qui libère l'employé·e en transition de la pression d'avoir à trouver toutes les réponses seul·e. »

- Evelyn, femme trans, travailleuse du secteur de l'énergie et responsable de GRE

Ces gestes de connexion, jumelés à des espaces où les personnes peuvent être elles-mêmes, être écoutées et recevoir du soutien, sont la clé de l'inclusion. Mais dans les environnements où le changement structurel est lent, **les GRE doivent souvent accomplir ce travail sans rémunération, en plus de leurs tâches habituelles**. Ces groupes et les employé·es dévoué·es qui les animent ont toutefois un impact considérable : plusieurs travailleur·euses 2SLGBTQIA+ restent dans le secteur précisément parce qu'on leur a créé un espace.

3. Réseaux et connexions communautaires

Outre les GRE formels sur le lieu de travail, les participant·es ont souligné l'importance de créer leurs propres réseaux et connexions communautaires, au sein et en dehors du lieu de travail : dans le secteur, dans les métiers spécialisés et dans d'autres domaines pertinents. Les liens avec d'autres personnes aux identités ou aux expériences similaires ont été décrits comme bénéfiques et essentiels à la survie et à la longévité professionnelle.



« Je pense qu'il faut collaborer pour avancer en tant que communauté. Il faut établir des liens, créer des coalitions et être solidaire au niveau de l'organisation, mais aussi entre nous. Il faut se demander, par exemple, comment on peut prendre soin les un-es des autres, comment on peut se protéger contre des systèmes qui ne nous soutiennent pas. Parfois, ce sont de petits gestes qui ne semblent pas radicaux, comme garder les enfants de quelqu'un ou l'inviter à prendre un café, mais toutes ces petites choses deviennent essentielles si on conçoit que notre survie dépend des liens qui nous unissent. »

- Jennifer, responsable d'une organisation communautaire 2SLGBTQIA+ en Alberta

« Pour moi, les réseaux d'entraide internes ont été absolument vitaux... J'aurais quitté le métier si je n'avais pas connu des personnes queers, des personnes trans, [et] des femmes dans le métier qui subissaient aussi du harcèlement. Pour pouvoir se soutenir mutuellement, il faut s'écouter et élaborer des stratégies ensemble. »

- Daniel, homme trans et électricien

« [Ce qui me motive à m'engager activement dans le GRE], c'est de fournir et de bénéficier d'un soutien par les pairs tout en établissant des liens avec des personnes animées des mêmes idées. Plus j'ai des contacts avec des personnes queers au travail, mieux c'est. Ça me permet d'être en première ligne pour aider notre personnel queer tout en contribuant aux orientations [EDI] de l'entreprise bien avant leur déploiement au grand public! Ça nourrit ma joie queer au travail!!! »

- Evelyn, femme trans, travailleuse du secteur de l'énergie et responsable de GRE

4 La Fierté dans le secteur et les métiers spécialisés

Malgré les défis importants pour les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ dans le secteur de l'énergie, le secteur et les métiers spécialisés peuvent être profondément épanouissant professionnellement. Certain·es participant·es ont évoqué le **lien entre leur ville natale et le secteur**, tandis que d'autres ont parlé du **sentiment de fierté et de satisfaction** que leur procure la construction de quelque chose de tangible :

« J'aimerais voir plus de femmes et de personnes racialisées sur le marché du travail, et je voudrais que les personnes queers et trans sentent qu'elles aussi peuvent gagner leur vie en travaillant dans les métiers spécialisés, parce que c'est une carrière très gratifiante quand on a l'occasion de construire quelque chose. Et on est plusieurs dans les métiers à se plaindre des conditions de travail sur le chantier et de la situation, mais au bout du compte, on est tou·tes fier·ères d'avoir construit quelque chose, d'y avoir contribué...

Les personnes racialisées, les femmes, les personnes queers et les personnes trans devraient envisager les métiers spécialisés, mais on n'atteindra jamais cette diversité de travailleur·euses sur le terrain si les conditions ne sont pas sécuritaires. Voilà l'essentiel. Ces personnes doivent pouvoir travailler sans crainte de harcèlement, de violence ni d'agression. Le lieu de travail devrait leur offrir des opportunités et leur permettre de se développer professionnellement. Tout geste, tactique ou stratégie,

qu'il s'agisse de législation ou de politiques, qui va dans ce sens, renforcera la main-d'œuvre du Canada. La qualité du travail s'améliorera et les entreprises seront plus fortes avec une main-d'œuvre diversifiée. »

- Rachel, femme trans queer et électricienne



Recommandations pour recâbler le réseau: actions pour un secteur de l'énergie plus sécuritaire et inclusif

1.

DÉVELOPPER DES FORMATIONS ET DES RESSOURCES SPÉCIFIQUES AUX ENVIRONNEMENTS TERRAIN

Les formations en inclusion traditionnelles emploient un langage d'entreprise et des modes de transmission qui ne sont pas adaptés au personnel de terrain. Il convient d'aborder explicitement les barrières culturelles telles que l'hypermasculinité, l'isolement et la résistance à des normes peu familières. Plusieurs travailleur·euses de terrain perçoivent le travail d'inclusion comme condescendant, non pertinent, punitif et non représentatif de leurs expériences vécues. Pour être efficaces, les stratégies d'inclusion doivent reconnaître et répondre directement aux structures de pouvoir et aux normes de travail propres aux environnements terrain, afin de trouver écho auprès des travailleur·euses.

Actions proposées

- Élaborer le contenu de formation sur les droits et l'inclusion 2SLGBTQIA+ en collaboration avec le personnel opérationnel et de terrain, pour permettre des échanges et un retour selon leurs perspectives.
- Privilégier la mise en récit et le partage de témoignages personnels pour favoriser l'empathie et la compréhension dans le cadre du processus d'apprentissage.
- Utiliser des scénarios pertinents pour les environnements terrain, axés sur la sécurité physique et psychologique, la confiance et le respect.

2.

Élaborer des stratégies qui vont au-delà du bureau

Bon nombre d'initiatives d'inclusion en milieu de travail se concentrent sur les environnements de bureau et le personnel salarié, créant un système d'inclusion à deux vitesses qui exclut par inadvertance plusieurs travailleur·euses opérationnel·les et de terrain. Les travailleur·euses de terrain sont souvent incapables d'accéder aux ressources et au soutien en raison d'horaires rigides, du manque d'accès numérique et de l'isolement géographique, ce qui démontre que les efforts d'inclusion existants n'ont pas réussi à créer des changements significatifs pour ces travailleur·euses.

Actions proposées

- Intégrer des liaisons régionales ou des champion·nes terrain sur les chantiers pour développer le leadership local en matière de droits et d'inclusion 2SLGBTQIA+.
- Garantir l'accessibilité des programmes pour les sites satellites et les régions éloignées.
- Proposer une programmation et des occasions d'engagement lors du changement de quart ou des rotations hors cycle.

3.

DÉCENTRALISER LE DÉPLOIEMENT ET LES COMMUNICATIONS EDI

Contrairement à leurs homologues en entreprise, les travailleur·euses de terrain ne disposent souvent pas de matériel informatique, ont peu de temps à consacrer aux communications par courriel ou n'ont pas les identifiants pour accéder aux plateformes virtuelles utilisées par l'entreprise. De ce fait, les initiatives et ressources d'inclusion n'atteignent souvent pas ce segment important de la main-d'œuvre, ce qui renforce la perception que l'inclusion est réservée au personnel de bureau. Ces lacunes communicationnelles empêchent les travailleur·euses de terrain 2SLGBTQIA+ d'accéder au soutien nécessaire au sentiment d'appartenance, et affaiblissent l'efficacité des stratégies d'inclusion dans l'ensemble de l'entreprise.

Actions proposées

- Exploiter les canaux de communication à faible technicité, ou « low-tech » (ex. : affiches dans les salles de pause, réunions « boîte à outils », pauses sécurité et tableaux d'affichage) pour que les informations soient disponibles sur le lieu de travail.
- Travailler avec des intermédiaires de confiance (ex. : délégué·es syndicaux·ales, responsables d'équipe et pairs leaders) qui comprennent la culture du chantier.
- Proposer des formats d'apprentissage variés pour rejoindre des personnes ayant des niveaux de familiarité variables et pour s'adapter à différents modes d'apprentissage.
- Intégrer des éléments de contenu relatifs à l'inclusion 2SLGBTQIA+ aux communications courantes (ex. : réunions d'information en santé et sécurité, trousse d'accueil, séances d'orientation) pour établir l'inclusion comme partie intégrante de l'excellence opérationnelle.

4.

PRIORISER LA SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE ET PHYSIQUE

La sécurité psychologique est aussi importante que la sécurité physique pour les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ dans le secteur de l'énergie, où la violence peut se manifester simultanément aux deux niveaux. Ces vulnérabilités parallèles doivent être traitées avec la même urgence par les protocoles et politiques de sécurité du lieu de travail. Contrairement aux contextes de bureau où la violence physique est rare, la sécurité psychologique et la sécurité physique sont étroitement liées dans les environnements à haut risque comme les sites du secteur de l'énergie et les chantiers de construction. Les distractions provoquées par la détresse psychologique peuvent être mortelles. La sécurité psychologique doit donc être traitée comme un enjeu critique de sécurité et faire l'objet d'une intervention organisationnelle proactive, d'un changement de politique et d'une transformation de la culture.

Actions proposées

- Instaurer des réglementations en matière de santé et sécurité au travail (SST) afin de traiter les préjudices psychologiques et physiques avec la même urgence.
- Exiger que les mécanismes de signalement d'incidents soient adaptés au harcèlement physique et au harcèlement fondé sur l'identité, en veillant à ce que les travailleur·euses puissent signaler les incidents de manière anonyme, sans crainte de représailles.
- Adapter les protocoles de sécurité pour refléter la corrélation entre la sécurité physique et psychologique et traiter les risques liés à l'une ou l'autre comme des menaces sérieuses au bien-être des travailleur·euses et à l'intégrité des opérations.

5.

Fournir des infrastructures inclusives

Le manque de toilettes et de vestiaires neutres pour les travailleur·euses du secteur est révélateur d'enjeux plus larges d'exclusion et de conditions dangereuses pour le personnel trans et non binaire. Lorsque les installations ne sont pas pensées en fonction de la diversité de genre, les travailleur·euses sont contraints de faire des choix dangereux ou angoissants, comme celui d'utiliser des installations qui les mettent à risque d'abus, de menaces ou d'humiliation. La mise à disposition de toilettes et de vestiaires sécuritaires et accessibles qui tiennent compte de toutes les identités de genre n'est pas un luxe; c'est une nécessité pour la sécurité psychologique et physique, la dignité et l'inclusion au travail.

Actions proposées

- Exiger des toilettes neutres accessibles sur le chantier et au bureau, conçues dans le respect de l'intimité et de la sécurité, et veiller à ce que la signalisation communique clairement l'inclusivité.
- Traiter les actes de vandalisme et de saccage des toilettes, surtout ceux ciblant la diversité sexuelle et de genre, comme des violations graves de la sécurité déclenchant une enquête immédiate et des mesures disciplinaires.
- Faire un audit régulier des installations sur les chantiers et récolter les commentaires des employé·es pour évaluer l'inclusivité et la sécurité, et intégrer ces informations dans les plans d'amélioration continue des chantiers.

6.

Renforcer les mécanismes d'application des lois et politiques

Les politiques de lutte contre le harcèlement ne sont souvent pas appliquées sur les chantiers. Tou·tes les participant·es terrain de l'étude ont indiqué que les voies officielles de signalement sont difficiles d'accès et qu'elles ne débouchent pas sur des actions significatives. Dans certains cas, les travailleur·euses ont subi des représailles ou ont été licencié·es à la suite d'un signalement. L'échec des mécanismes d'application est le reflet d'une culture organisationnelle plus large qui ne priorise pas la sécurité des travailleur·euses issu·es de groupes marginalisés, laissant se perpétuer les comportements homophobes, transphobes, sexistes et racistes sans aucun contrôle.

Actions proposées

- Créer des rôles tiers externes au service des ressources humaines afin de garantir l'impartialité dans le traitement des cas de harcèlement et de discrimination qui touchent les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ et issu·es d'autres groupes marginalisés. Ces rôles doivent comporter le mandat d'enquêter sur les plaintes de manière indépendante et de protéger les travailleur·euses contre les représailles.
- Mettre à jour les politiques de harcèlement et de discrimination afin de sensibiliser aux formes courantes de harcèlement homophobe et transphobe et de les interdire explicitement.
- Établir de solides mécanismes de suivi interne des plaintes pour harcèlement et discrimination et veiller à ce qu'un·e professionnel·le des ressources humaines qualifié·e examine régulièrement les données de suivi afin d'identifier les tendances organisationnelles et d'appliquer des mesures de correction.
- Collaborer avec des organisations communautaires spécialisées dans le soutien aux travailleur·euses issus de groupes marginalisés pour aider ces employé·es à comprendre les procédures de signalement et d'enquête.

7.

FORMALISER LE RÔLE DE PARTENAIRE DES GRE

Les GRE jouent un rôle essentiel dans le développement de l'inclusion, mais ils font souvent l'objet de critiques, ressentent un épuisement professionnel et reçoivent un soutien institutionnel limité. Dans bien des cas, le travail des GRE est un travail non rémunéré, assumé de manière disproportionnée par des personnes déjà marginalisées qui sont censées bénéficier de ce travail. Lorsque les GRE sont officiellement reconnus et dotés de ressources adéquates, ils peuvent jeter un pont entre la direction de l'entreprise et les travailleur·euses de première ligne, renforcer l'engagement et la rétention du personnel et offrir un soutien communautaire aux personnes qui en ont besoin.

Actions proposées

- Prévoir un financement spécifique pour les GRE pour permettre aux travailleur·euses de terrain d'y participer de manière significative, notamment en rémunérant leur temps et en couvrant leurs tâches opérationnelles pendant la réalisation d'activités liées au GRE.
- Structurer les GRE de manière à inclure des représentant·es des différents échelons hiérarchiques et fonctions de l'organisation, pour tenir compte des perspectives des opérations, des métiers spécialisés et des sites éloignés dans la fixation des priorités et dans l'élaboration de la programmation.
- Institutionnaliser la participation à un GRE en rémunérant le travail lié au GRE et en offrant des possibilités de développement et de soutien par les pairs, et veiller à ce que la participation soit reconnue dans les évaluations de rendement et les cadres d'avancement.

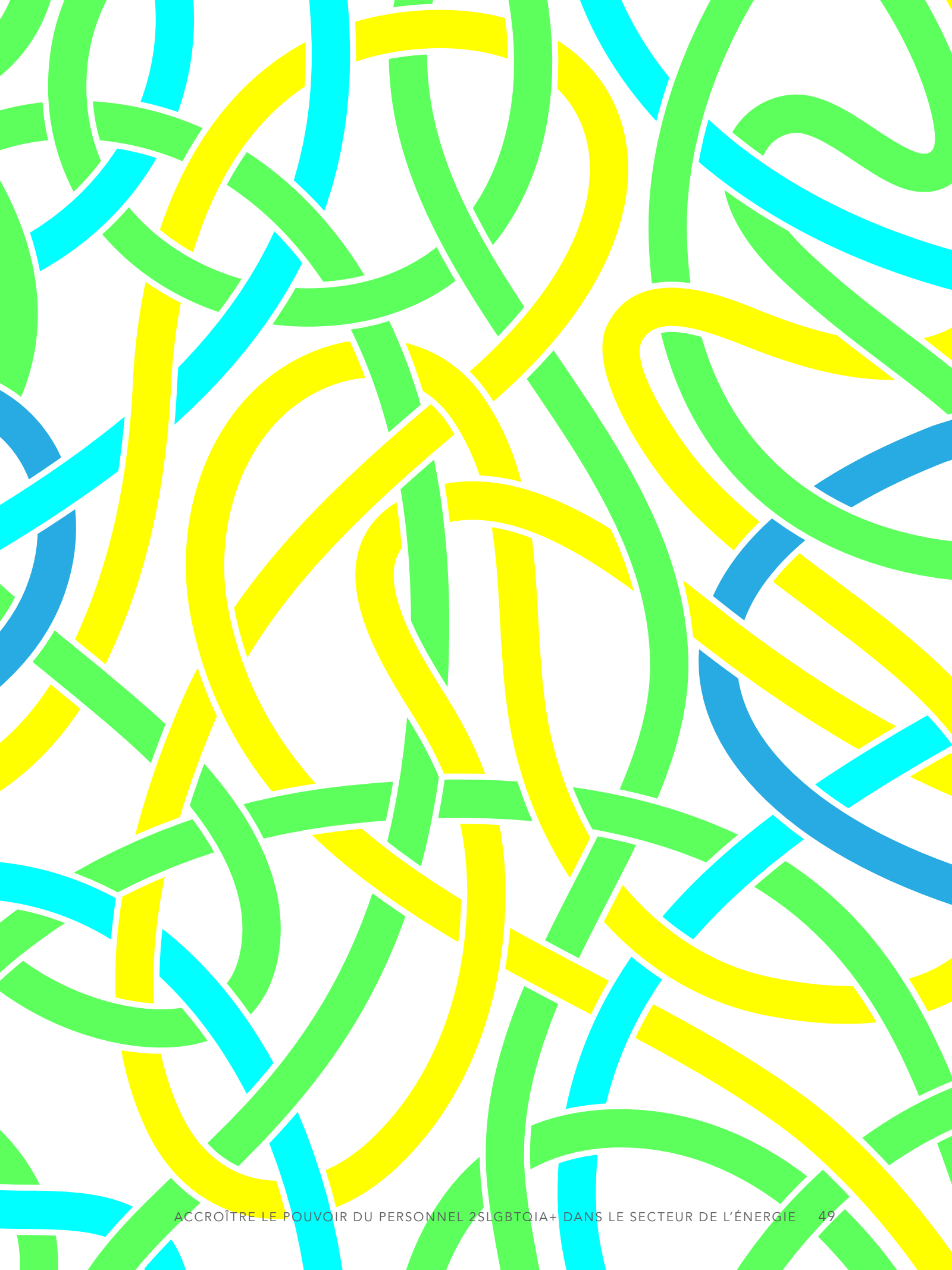
8.

REMÉDIER AUX LACUNES DE RECRUTEMENT PAR LE MENTORAT ET LA REPRÉSENTATION

Le manque de leaders et modèles visibles, de sensibilisation ciblée et de pratiques de recrutement positives font obstacle à l'entrée et au développement des personnes 2SLGBTQIA+ dans le secteur de l'énergie. Les outils de recrutement ne reflètent souvent pas la diversité des identités, ce qui renforce l'idée que le secteur n'est pas un espace accueillant. Même après leur embauche, les travailleur·euses 2SLGBTQIA+ font face à des barrières systémiques qui contribuent à des taux d'attrition élevés et au sentiment qu'il faut dissimuler son identité pour réussir dans l'industrie. Pour créer un bassin de talents 2SLGBTQIA+ durable, l'inclusion doit faire partie intégrante du recrutement, de la rétention et de la succession des employé·es.

Actions proposées

- Mettre en évidence des travailleur·euses 2SLGBTQIA+ dans les documents de recrutement et les campagnes de sensibilisation afin de symboliser leur bienvenue et leur valeur dans le secteur.
- Développer des programmes de mentorat destinés aux travailleur·euses 2SLGBTQIA+ en début de carrière, et les jumeler avec des mentor·es qui comprennent les défis du travail en milieu difficile.
- Établir des programmes de parrainage qui favorisent l'accession des travailleur·euses 2SLGBTQIA+ à des postes de direction, en reconnaissant les barrières structurelles sur le lieu de travail qui entravent leur développement professionnel.



Lectures recommandées



Adams, N. N. (2022). “Four Distinct Cultures of Oilfield Masculinity, but Absent Hegemonic Masculinity: Some Multiple Masculinities Perspectives from a Remote UK Offshore Drilling Platform.” *Journal of Contemporary Ethnography* 52(3): 344-378.

Angel, A. C. (2014). “Voices from the Shadows: Investigating the Identity and Wellbeing of Male Mobile Workers in the Contemporary ‘Boom-Sphere’ Context of the Alberta Oil Sands.” Master of Science, University of Alberta.

Brennan, K., Halpenny, C., and Pukula, B. (2022). “LGBTQ2S+ voices in employment: Labour market experiences of sexual and gender minorities in Canada.” Report submitted to Women and Gender Equality Canada. Pride at Work Canada; Labour Market Information Council; Western Social Science; Social Research and Demonstration Corporation.

Cannon, C. E. B., and E. K. Chu (2021). “Gender, Sexuality, and Feminist Critiques in Energy Research: A Review and Call for Transversal Thinking.” *Energy Research & Social Science* 75.

Connell, R. W. (2005). *Masculinities*. Berkeley, University of California Press.

Daggett, C. (2018). “Petro-masculinity: Fossil Fuels and Authoritarian Desire.” *Millennium: Journal of International Studies* 47(1): 25-44.

Dorow, S. and Jean, S. (2022). “Managing Liminal Time in the Fly-in Fly-out Work Camp.” *Human Relations* 75(4): 681-704.

Dorow, S. and Mandizadza, S. (2018). “Gendered Circuits of Care in the Mobility Regime of Alberta’s Oil Sands.” *Gender, Place and Culture: A Journal of Feminist Geography* 25(8): 1241-1256.

Ferguson, N. (2011). “From Coal Pits to Tar Sands: Labour Migration Between an Atlantic Canadian Region and the Athabasca Oil Sands.” *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society* 17.

Foster, J. and Luciano, M. (2020). “In the Shadows: Living and Working Without Status in Alberta.” Parkland Institute.

Hoicka, C. E. (2023). “How Do We Practice Equity, Diversity and Inclusion in Sustainable Energy Research? Advice for Modern Researchers.” *Energy Research & Social Science* 97.

Holman, E. G., Ogolsky, B. G., and Oswald, R. F. (2022). “Concealment of a Sexual Minority Identity in the Workplace: The Role of Workplace Climate and Identity Centrality.” *Journal of Homosexuality* 69(9): 1467-1484.

Labuski, C. M. (2023). “Weeding Out the Weak: Labor, Gender, and Disability in a U.S. Fossil Fuel Boomtown.” *Journal of Contemporary Ethnography* 52(4): 559-583.

Letourneau, A. M., Davidson, D., Karsgaard, C., and Ivanova, D. (2024). “Proud Fathers and Fossil Fuels: Gendered Identities and Climate Obstruction.” *Environmental Politics* 33(4): 678-698.

Kinitz, D. J., Shahidi, F. V., and Ross, L. E. (2023). “Job quality and precarious employment among lesbian, gay, and bisexual workers: A national study.” *Population Health* 24.

Kinitz, D. J., Ross, L. E., MacEachen, E., Fehr, C., & Gesink, D. (2024). “...full of opportunities, but not for everyone”: A narrative inquiry into mechanisms of labor market inequity among precariously employed gay, bisexual, and queer men. *American Journal of Industrial Medicine* 67(4): 350–363.

Mattheis, A., Arellano, C. D., and Yoder, J.B. (2020). “A Model of Queer STEM Identity in the Workplace.” *Journal of Homosexuality* 67(13): 1839-1863.

Massie, A. and Jackson, E. (2020). “Standing Up for Canadian Oil & Gas Families: Tracing Gender, Family, and Work In the Alberta Petro-economy.” *Media Tropes* 7(2): 40-66.

McLean, J., Laxer, E., and Peker, E. (2024). “Taking Alberta Back: Faith, Fuel, and Freedom on the Canadian Far Right.” *Religions* 15(10).

Mertins-Kirkwood, H. and Hulse, M. (2024). “Heads in the Sands: Understanding the Social and Economic Risks of Declining Global Demand for Alberta Oil.” *Canadian Centre for Policy Alternatives*.

Muller, A. (2020). “Petroleum Subjectivities: Performing Selfhood in the Canadian Oilpatch.” *Doctor of Philosophy, University of California*.

Navarro, J., Lachowsky, N., Hammond, R., Burchell, D., Arps, F. S. E., Davis, C., Brasseur, J., Islam, S., Fosbrook, B., Jacobsen, K., Walker, M., Lopez, C., Scheim, A., & Bauer, G. (2021). Health and well-being among non-binary people: Social supports and barriers to health care. *TransPulse Canada*.

Waite, S. (2015). Does it get better? A quasi-cohort analysis of sexual minority wage gaps. *Social Science Research* 54: 113–130.

Walker, R. L., Bergen, J., Fayant-Mcleod, T., and Marshall, K. (2024). “Choosing to Stay: Building a Future for Gender-Diverse People in Saskatchewan through Stories of Hope and Belonging.” *Gender & Society* 38(3): 351-378.

ACCROÎTRE

LE POUVOIR DU PERSONNEL

2SLGBTQIA+

DANS L'ÉNERGIE

**PRIDE AT
WORK**
CANADA



**FIERTÉ AU
TRAVAIL**
CANADA