



equinor

Plan de retombées de Bay du Nord Avril 2026

Table des matières

1	Sommaire exécutif	6
2	Introduction.....	9
2.1	Portée du plan de retombées et exigences législatives	9
2.2	Contexte des retombées	10
2.3	Moteurs des retombées	11
2.4	Structure du plan	11
3	Projet Bay du Nord.....	12
3.1	Promoteurs du projet	12
3.2	Description du projet	12
3.3	Calendrier préliminaire du projet	17
3.4	Modèle d'exécution du projet	18
4	Entente sur les retombées.....	19
5	Approche en matière de retombées.....	20
5.1	Principes	21
5.2	Culture des retombées	22
6	Bureau local.....	23
7	Gestion des retombées.....	24
7.1	Gouvernance et responsabilisation	24
7.2	Fonction de gestion des retombées	24
7.3	Responsabilités des entrepreneurs et surveillance	25
7.4	Surveillance et production de rapports	26
8	Activités de travail dans la province.....	28
9	Gestion de projet et ingénierie	30
10	Mobilisation des parties prenantes et des Autochtones.....	31
10.1	Diversité et inclusion	32
10.2	Industrie	32
10.3	Recherche, développement, éducation et formation	32
11	Développement des fournisseurs	34
11.1	Initiatives de développement des fournisseurs	35
12	Approvisionnement et passation de contrats.....	36
12.1	Gestion de l'approvisionnement	37
12.2	Stratégie d'octroi de contrats	37
12.3	Processus d'approvisionnement	38
12.4	Fournisseur unique et accords-cadres mondiaux	39
13	Emploi, éducation et formation.....	40
13.1	Plans d'organisation et de dotation	41
13.2	Politiques et procédures relatives à l'emploi	44
13.3	Capacité d'éducation et de formation	45
13.4	Initiatives de perfectionnement de la main-d'œuvre	47
14	Recherche et développement.....	48
14.1	Initiatives de recherche et de développement	50
15	Acronymes et abréviations	51
A	Annexe – Plan de diversité et d'inclusion.....	54
A.1	Exigences réglementaires	55
A.2	Objectifs	55
A.3	Diversité, équité et inclusion au sein d'Equinor	55
A.4	Emploi et approvisionnement	56
A.4.1	Activités de travail	56
A.4.2	Objectifs de diversité en matière d'emploi	56
A.4.3	Approvisionnement et développement des fournisseurs	57
A.5	Initiatives de diversité et d'inclusion	59
A.5.1	Gestion de la diversité et de l'inclusion dans la chaîne d'approvisionnement	59
A.5.2	Recrutement et sélection	60
A.5.3	Lieu de travail respectueux et inclusif	61
A.5.4	Perfectionnement, éducation et formation des employés	61
A.5.5	Accès aux occasions d'affaires	62

A.5.6 Constitution du bassin de talents	64
A.6 Surveillance et production de rapports	65
A.6.1 Engagement et amélioration continue	65
B Annexe – Évaluation des capacités et main-d'œuvre du projet	66
B.1 Aperçu de la phase de mise en valeur	67
B.1.1 Aperçu de la capacité de la main-d'œuvre	68
B.1.2 Professionnels de l'ingénierie et de la construction	70
B.1.3 Évaluation de la capacité de construction et de fabrication	71
B.2 Exigences de la phase de mise en valeur	73
B.2.1 Gestion de projet	73
B.2.2 Câbles ombilicaux, colonnes montantes et conduites d'écoulement sous-marins	73
B.2.3 Navire de production, de stockage et de déchargement	75
B.2.4 Forage et services de puits	76
B.3 Phase d'exploitation	79
B.4 Désaffectation et abandon	82
Notes de fin de document.....	83
Références.....	84

Liste des figures

Figure 3.1 Zone du projet 13

Figure 3.2 Concept du projet de Bay du Nord..... 13

Figure 3.3 Calendrier préliminaire du projet..... 17

Figure 7.1 Organisation préliminaire de l’approvisionnement – Canada 25

Figure 7.2 Organisation préliminaire de la gestion de projet 25

Liste des tableaux

Tableau 3.1 Intérêts de participation des propriétaires.....	12
Tableau 3.2 Aperçu de la base de conception actuelle	15
Tableau 3.3 Calendrier prévu des activités du projet –phase initiale	17
Tableau 5.1 Engagements en matière de culture des retombées	22
Tableau 7.1 Engagements en matière de surveillance et de rapports	26
Tableau 11.1 Engagements en matière de développement des fournisseurs	34
Tableau 12.1 Engagements en matière d’approvisionnement et d’octroi de contrats.....	36
Tableau 12.2 Contrats de niveau 1	38
Tableau 13.1 Engagements en matière d’emploi, d’éducation et de formation	40
Tableau 13.2 Établissements d’éducation et de formation.....	45
Tableau 15.1 Acronymes et abréviations	51
Tableau A.1 Cibles fondées sur le genre pour les phases préalable à la mise en valeur, de mise en valeur et de production57	
Tableau B.1 Résumé des estimations de l’emploi direct du projet – T.-N.-L.	67
Tableau B.2 projets industriels à T.-N.-L. qui influencent la capacité de la main-d’œuvre	68
Tableau B.3 Analyse de la capacité de la main-d’œuvre – métiers	69
Tableau B.4 Analyse de la capacité de la main-d’œuvre – ingénieurs et professionnels	70
Tableau B.5 Établissements de fabrication.....	71
Tableau B.6 Exigences relatives au personnel extracôtier.....	77
Tableau B.7 Résumé des estimations d’emploi pour la phase d’exploitation.....	79
Tableau B.8 Exemple de qualifications pour les postes d’activités extracôtières.....	80
Tableau B.9 Exemple de qualifications pour les postes d’activités à terre.....	81

1 Sommaire exécutif

Le présent plan de retombées (plan) expose l'approche d'Equinor Canada Ltd. (Equinor) visant à générer, à Terre-Neuve-et-Labrador (T.-N.-L.), des retombées industrielles, économiques et sociales découlant du projet Bay du Nord (projet). Le plan s'applique à toutes les phases du projet, y compris la mise en valeur, l'exploitation et la désaffectation, et couvre les activités terrestres et extracôtières. Le plan a été préparé conformément à l'article 45 de la *Loi de mise en œuvre de l'Accord atlantique Canada — Terre-Neuve-et-Labrador et sur la gestion de l'énergie renouvelable extracôtière et de la Canada-Newfoundland and Labrador Atlantic Accord Implementation and Offshore Renewable Energy Management Newfoundland and Labrador Act (lois de mise en œuvre)* et des *Lignes directrices du plan de retombées économiques de Canada–Terre-Neuve-et-Labrador (lignes directrices)*. Il reflète les engagements applicables énoncés dans l'entente sur les retombées avec le gouvernement de T.-N.-L. concernant le centre d'opérations intégré, l'approvisionnement et les contrats, le développement des fournisseurs, la diversité et l'inclusion (D et I), la recherche et le développement (R et D), l'éducation et la formation (E et F), ainsi que la production de rapports.

Un élément clé de l'élaboration du plan a été la mobilisation précoce et continue auprès des parties prenantes et des groupes autochtones de T.-N.-L. afin de comprendre leurs intérêts dans le projet et d'obtenir des commentaires sur les initiatives liées aux retombées. Cette mobilisation s'est appuyée sur une approche proactive, intégrant une combinaison de réunions en personne, de présentations de groupe et thématiques, de participation à des événements de l'industrie, de discussions de groupe, ainsi que de visites communautaires et de sites. Les commentaires recueillis lors des séances de mobilisation ont éclairé l'élaboration et le perfectionnement du plan et continueront de guider sa mise en œuvre.

Le projet représente une importante mise en valeur extracôtière à long terme, avec une durée de production prévue d'environ 20 ans et le potentiel de mises en valeur futures par raccordement. Il devrait générer une activité économique substantielle, notamment une contribution de plusieurs milliards de dollars au produit intérieur brut (PIB) provincial, des dizaines de millions d'heures-personnes d'emploi et une demande soutenue pour les fournisseurs locaux de biens et de services. Ce plan est conçu pour favoriser la réalisation de retombées structurées, mesurables et conformes aux exigences applicables.



Le projet devrait générer un volume substantiel d'emplois à chacune de ses phases. Les estimations actuelles indiquent environ 8 millions d'heures-personnes directes pendant la phase de mise en valeur, y compris l'ingénierie, la fabrication, le forage et les activités de construction, et environ 23 millions d'heures-personnes directes pendant l'exploitation au cours de la durée de vie du projet. Ces activités soutiendront un large éventail de rôles, y compris des métiers spécialisés, des professionnels de l'ingénierie et de la technique, du personnel d'exploitation extracôtière, et des fonctions de soutien à terre, avec des emplois à long terme maintenus sur 20 ans. Une mise en valeur future potentielle procurerait des retombées supplémentaires et pourrait inclure une expansion dans les champs découverts et/ou dans les zones d'intérêt de la région.

Un objectif central du plan est de maximiser les possibilités d'emploi et d'affaires pour la population et les entreprises de T.-N.-L. et du Canada. Le projet accordera la première considération aux résidents qualifiés de T.-N.-L. pour l'emploi et la formation, et aux fournisseurs basés à T.-N.-L. pour l'approvisionnement, lorsqu'ils sont concurrentiels sur le plan des prix, de la qualité et de la livraison. Ces exigences s'étendent aux entrepreneurs et sous-traitants de niveau 1 par le biais d'obligations contractuelles, d'une surveillance et de la production de rapports.

L'approvisionnement et la participation locale sont des moteurs clés de la prestation des retombées. Le projet appliquera des processus d'approvisionnement transparents et concurrentiels qui offrent une juste possibilité aux fournisseurs de T.-N.-L. et du Canada. La mobilisation précoce auprès de l'industrie, la publication des prévisions d'approvisionnement et les initiatives structurées de développement des fournisseurs soutiendront une participation accrue des entreprises locales. Les entrepreneurs de niveau 1 devront démontrer comment ils intégreront le contenu local, la mobilisation des fournisseurs et le transfert de technologie dans leurs stratégies d'exécution.

Le plan met également l'accent sur le perfectionnement de la main-d'œuvre par des initiatives ciblées d'éducation et de formation. Equinor continuera de travailler avec les établissements d'enseignement, les fournisseurs de formation et le gouvernement pour aligner la capacité de la main-d'œuvre sur les besoins du projet. Les engagements incluent le soutien à l'apprentissage, à l'enseignement coopératif, aux programmes d'études supérieures et à la formation personnalisée. Un objectif minimal de participation des apprentis sera établi dans la main-d'œuvre des métiers

spécialisés, parallèlement à des mesures visant à combler les pénuries potentielles de main-d'œuvre grâce à une planification et une collaboration précoces.

Un plan de D et I dédié établit des mesures pour accroître la participation des groupes sous-représentés, notamment les femmes, les peuples autochtones, les personnes racisées et les personnes handicapées. Cela comprend des objectifs d'emploi ambitieux, des pratiques de recrutement inclusives, des initiatives sur la diversité des fournisseurs et une mobilisation continue auprès des organismes communautaires.

Le projet continuera également d'investir dans la R et D et l'innovation, en s'appuyant sur les forces provinciales existantes dans les technologies extracôtières et océaniques. Les investissements prévus soutiendront la collaboration avec les établissements d'enseignement et l'industrie dans des domaines tels que la fabrication de pointe, l'intelligence artificielle, les technologies maritimes, les systèmes autonomes et la robotique.

La mise en œuvre du plan s'appuiera sur un cadre de gouvernance structuré, assorti d'une responsabilisation clairement définie, d'une surveillance des entrepreneurs et de processus formels de suivi et de production de rapports. Des rapports trimestriels et annuels seront soumis à la Régie Canada–Terre-Neuve-et-Labrador de l'énergie extracôtière (RC-TNLEE), garantissant ainsi la transparence et la conformité.

Le plan établit le cadre exhaustif qu'Equinor entend mettre en œuvre afin de générer, pour T.-N.-L., des retombées durables à long terme, dans le respect des exigences réglementaires et en phase avec l'évolution des possibilités liées à la mise en valeur extracôtière complexe en eaux profondes.

2 Introduction

Equinor Canada Ltd. (Equinor), en tant qu'exploitant au nom des coentrepreneurs du projet Equinor et BP Canada Energy Group ULC (bp), dirige la mise en valeur du projet Bay du Nord (le projet). Le projet comprend une combinaison de ressources découvertes, où la présence d'hydrocarbures a été prouvée, et de zones d'intérêt adjacentes présentant un potentiel de mise en valeur future. Ce plan de retombées Canada–Terre-Neuve-et-Labrador (plan) concerne la mise en valeur prévue des champs Bay du Nord et Cambriol et tient compte de la mise en valeur future potentielle des champs Cappahayden, Harpoon et Baccalieu.

Equinor s'engage à mener ses activités en pleine conformité avec la *Loi de mise en œuvre de l'Accord atlantique Canada — Terre-Neuve-et-Labrador et sur la gestion de l'énergie renouvelable extracôtière* et la *Canada-Newfoundland and Labrador Atlantic Accord Implementation and Offshore Renewable Energy Management Newfoundland and Labrador Act (lois de mise en œuvre)* et toutes les autres exigences législatives et réglementaires applicables. Cela comprend l'application des principes de juste possibilité et de priorité en matière d'emploi et d'approvisionnement à toutes les phases du projet. Par le présent plan, Equinor entend s'appuyer sur l'industrie extracôtière bien établie de la province et favoriser, à long terme, des retombées durables pour l'industrie, l'emploi et le développement du savoir à Terre-Neuve-et-Labrador (T.-N.-L.).

Le projet devrait contribuer au renforcement continu des capacités extracôtières de la province grâce à l'application de technologies de pointe, au développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée dotée d'une expertise transférable, ainsi qu'à la création de possibilités permettant aux fournisseurs locaux de participer à des opérations extracôtières complexes dont la pertinence dépasse le cadre du projet. Les investissements dans la recherche et le développement (R et D) et l'éducation et la formation (E et F) soutiendront davantage l'innovation, l'apprentissage appliqué et la collaboration avec les établissements provinciaux sur la durée de vie du projet.

Selon les estimations actuelles, la phase initiale du projet devrait apporter ce qui suit à T.-N.-L. :

- Environ 44 milliards de dollars en produit intérieur brut (PIB) provincial [1];
- Environ 8 millions d'heures-personnes directes pendant l'ingénierie et la construction;
- Environ 23 millions d'heures-personnes directes pendant l'exploitation;
- Environ 90 millions d'heures-personnes d'emploi direct, indirect et induit sur la durée de vie du projet[1];
- Des dépenses en capital d'environ 3,25 milliards de dollars;
- Des investissements estimés à 275 millions de dollars en R et D et en E et F, y compris un soutien ciblé à l'innovation dans des domaines tels que la fabrication de pointe, l'intelligence artificielle, les technologies marines, les systèmes autonomes et la robotique;
- Plusieurs décennies d'exploitation extracôtière, y compris les activités d'approvisionnement, d'entretien et de logistique;
- Plus de quatre ans d'activités de forage de développement;
- Environ trois ans d'activités d'installation marine;
- Environ quatre ans d'activités de fabrication;
- De potentielles mises en valeur de raccordement futures qui pourraient prolonger les activités extracôtières, de fabrication et de forage;
- Des investissements ciblés dans la technologie et les capacités pour soutenir la participation continue du secteur local de l'approvisionnement et des services;
- Une organisation intégrée des opérations sur terre soutenant les activités extracôtières, y compris des rôles dans l'exploitation, la logistique, l'ingénierie, la santé, la sécurité et l'environnement, les technologies de l'information et des fonctions connexes; et
- Des initiatives structurées de mobilisation des fournisseurs et des services pour améliorer la visibilité des occasions, soutenir la collaboration et renforcer la compétitivité mondiale.

2.1 Portée du plan de retombées et exigences législatives

Ce plan a été préparé conformément à l'article 45 des *lois de mise en œuvre* et est conforme aux principes du *protocole d'entente de l'Accord atlantique* de 1985. Conformément au paragraphe 45(2) des *lois de mise en œuvre*,

un plan de retombées doit être soumis à la Régie Canada–Terre-Neuve-et-Labrador de l’énergie extracôtière (RC-TNLEE) et approuvé par celle-ci avant le début de tout travail ou de toute activité dans la zone extracôtière Canada–T.-N.-L.

Le plan a été élaboré en se référant aux *Lignes directrices du plan de retombées économiques de Canada–Terre-Neuve-et-Labrador (lignes directrices)* [2] et répond aux exigences pertinentes de l’entente sur les retombées conclue entre les propriétaires du projet et le gouvernement de T.-N.-L. Des modifications ou des suppléments à ce plan pourraient être requis conformément aux *lignes directrices* à mesure que le projet progresse.

Le présent plan s’applique à toutes les phases du projet, notamment la mise en valeur, l’exploitation et la désaffectation, ainsi qu’aux activités terrestres et extracôtières. Il comprend la construction et l’installation, le forage, le raccordement et la mise en service, la production, l’exploitation et la maintenance, et l’abandon éventuel, ainsi que les activités de soutien telles que les levés, la logistique, l’approvisionnement et l’entretien.

Equinor respectera toutes les obligations législatives en vertu des *lois de mise en œuvre* et des ententes connexes. Cela comprend :

- D’accorder la première considération aux services fournis à l’intérieur de T.-N.-L. et aux biens fabriqués à T.-N.-L., lorsque ces services et ces biens sont compétitifs en matière de prix équitable du marché, de qualité et de livraison;
- D’offrir aux entreprises de T.-N.-L. et des autres régions du Canada une juste possibilité de participer à la fourniture de biens et de services utilisés à l’appui de tout travail ou de toute activité proposés visés dans le plan;
- D’accorder la première considération au marché du travail de T.-N.-L. pour répondre aux exigences en ressources humaines du projet.

Ces obligations s’appliquent à Equinor et s’étendent à l’ensemble de la chaîne d’approvisionnement. Les entrepreneurs et sous-traitants seront tenus de se conformer aux exigences des *lois de mise en œuvre* et aux engagements énoncés dans ce plan. Equinor confirme que toute convention collective conclue par l’entreprise ou ses entrepreneurs comprendra des dispositions conformes aux exigences des *lois de mise en œuvre*.

Un plan de diversité et d’inclusion (D et I) (Annexe A – Plan de diversité et d’inclusion) fait partie de ce plan et décrit les mesures visant à soutenir la participation des groupes sous-représentés.

2.2 Contexte des retombées

Les retombées industrielles constituent un élément fondamental de la mise en valeur pétrolière extracôtière à T.-N.-L. depuis l’établissement du *protocole d’entente de l’Accord atlantique* et du cadre réglementaire extracôtier dans les années 1980.

Depuis le début de la production en 1997, la province a développé une industrie extracôtière mature, appuyée par des champs en production, des infrastructures établies et une main-d’œuvre qualifiée. Cela a contribué à la croissance de la capacité locale d’approvisionnement et de services, de l’emploi, des revenus gouvernementaux et des systèmes d’E et F.

La communauté des fournisseurs locaux a acquis de l’expérience dans la construction, l’exploitation et l’entretien extracôtiers, soutenue par des établissements d’enseignement postsecondaire et des programmes de formation qui contribuent au perfectionnement de la main-d’œuvre dans les disciplines techniques et professionnelles.

Les exigences techniques et opérationnelles associées à la mise en valeur en eau profonde introduisent différentes approches d’exécution, y compris une dépendance accrue aux systèmes sous-marins, à l’automatisation et aux technologies numériques. Ces facteurs devraient influencer sur la participation de la chaîne d’approvisionnement et sur le développement des capacités au sein de la province.

Equinor est active dans la région depuis près de trois décennies et a établi des pratiques d’approvisionnement, des relations avec les fournisseurs et des mécanismes de mobilisation qui éclairent l’élaboration et la mise en œuvre de ce plan.

2.3 Moteurs des retombées

La prestation des retombées industrielles pour le projet est influencée par un certain nombre de facteurs clés, notamment :

- **Caractéristiques du projet** : L'emplacement en eau profonde, la distance de la côte et la dépendance aux systèmes de production sous-marins et flottants;
- **Modèle d'exécution** : L'utilisation d'entrepreneurs mondiaux spécialisés et de chaînes d'approvisionnement établies pour les principales portées des travaux;
- **Capacité locale** : Les forces existantes au sein de la communauté des fournisseurs et de la main-d'œuvre de T.-N.-L., et les domaines nécessitant un développement plus poussé;
- **Conditions du marché** : La disponibilité de la main-d'œuvre, la dynamique de la chaîne d'approvisionnement mondiale et les considérations de compétitivité;
- **Exigences réglementaires** : Les obligations en vertu des *lois de mise en œuvre* et des *lignes directrices* associées.

Ces facteurs ont éclairé les approches énoncées dans ce plan, y compris le développement de la main-d'œuvre, la participation des fournisseurs, la R et D et les mesures visant à soutenir une participation inclusive.

2.4 Structure du plan

Ce plan est structuré pour répondre aux exigences des *lois de mise en œuvre* et des *lignes directrices* sur toute la durée de vie du projet.

Le plan décrit :

- Les politiques et programmes en matière d'emploi et de formation;
- L'approvisionnement et la participation de la chaîne d'approvisionnement;
- Les initiatives de R et D et d'E et F;
- Les mesures visant à soutenir la participation des groupes sous-représentés;
- Les processus de mise en œuvre, de surveillance et de présentation de rapports.

Le plan vise à établir, pour la réalisation des retombées industrielles, un cadre clair, mesurable et adaptable pendant toute la durée de vie du projet.

3 Projet Bay du Nord

3.1 Promoteurs du projet

Le projet est détenu par Equinor et bp, avec des intérêts de participation résumés dans le tableau 3.1. Equinor est l'exploitant du projet au nom des coentrepreneurs.

Equinor ASA est une entreprise énergétique internationale qui possède une vaste expérience de la mise en valeur et de l'exploitation pétrolières extracôtières. Equinor est active dans la zone extracôtière de Canada-T.-N.-L. depuis 1996 et maintient un bureau à St. John's, T.-N.-L. La société détient des participations dans des actifs d'exploration, de mise en valeur et de production dans la région, y compris Hibernia et Hebron.

Le projet comprend cinq découvertes de pétrole extracôtières : Bay du Nord, Cambriol, Cappahayden, Harpoon et Baccalieu.

Tableau 3.1 Intérêts de participation des propriétaires

Propriétaire	Part (%)	
	Bay du Nord, Harpoon et Baccalieu	Cambriol et Cappahayden
Equinor	65 %	60 %
bp	35 %	40 %

3.2 Description du projet

Le projet est une mise en valeur pétrolière extracôtière située dans le bassin de la passe Flamande, à environ 475 km au nord-est de St. John's, T.-N.-L., dans des profondeurs d'eau allant d'environ 600 à 1 200 m.

Le projet porte sur des ressources en hydrocarbures situées dans les champs Bay du Nord, Cambriol, Cappahayden, Harpoon et Baccalieu. La phase initiale de mise en valeur est concentrée sur les champs Bay du Nord et Cambriol, au sein des licences de découverte importante LDI 1055 et LDI 1060 (Figure 3.1). Ces champs, ainsi que de potentielles mises en valeur futures, sont situés dans la zone du projet évaluée dans le cadre de l'étude d'impact environnemental (EIE) [3].

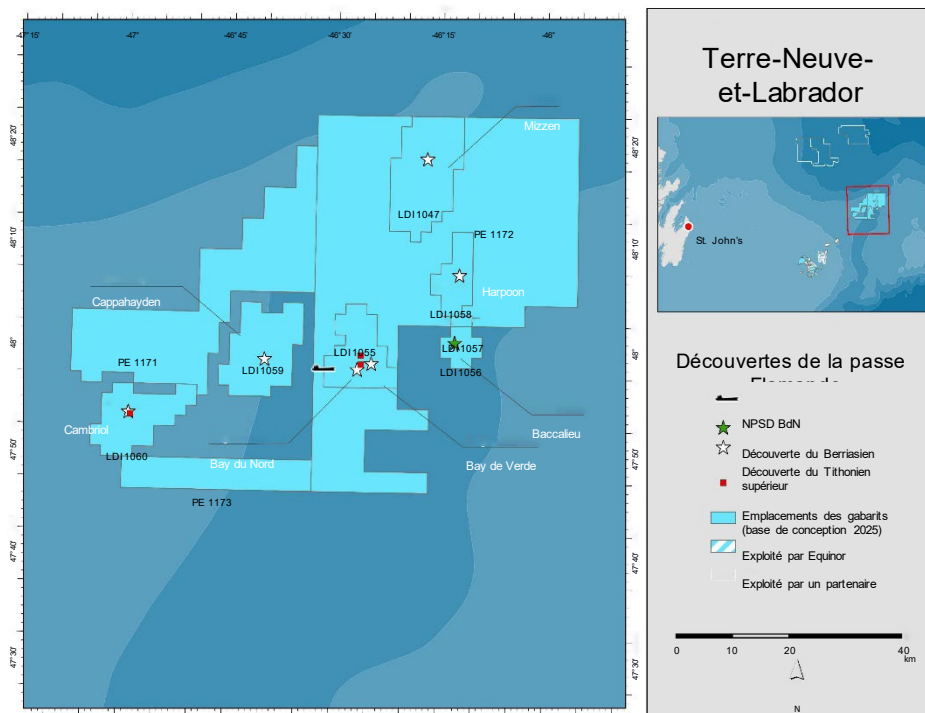


Figure 3.1 Zone du projet

Les ressources récupérables estimées pour la phase initiale sont d'environ 429 millions de barils de pétrole (MBP). Le projet devrait avoir une durée de vie de production d'environ 20 ans.

Le concept de mise en valeur se fonde sur un navire de production, de stockage et de déchargement (NPSD) raccordé à des systèmes de production sous-marins. Le NPSD prendra la forme d'un navire doté d'une tourelle détachable. Il sera conçu pour traiter, stocker et décharger le pétrole brut vers des pétroliers navettes (Figure 3.2).

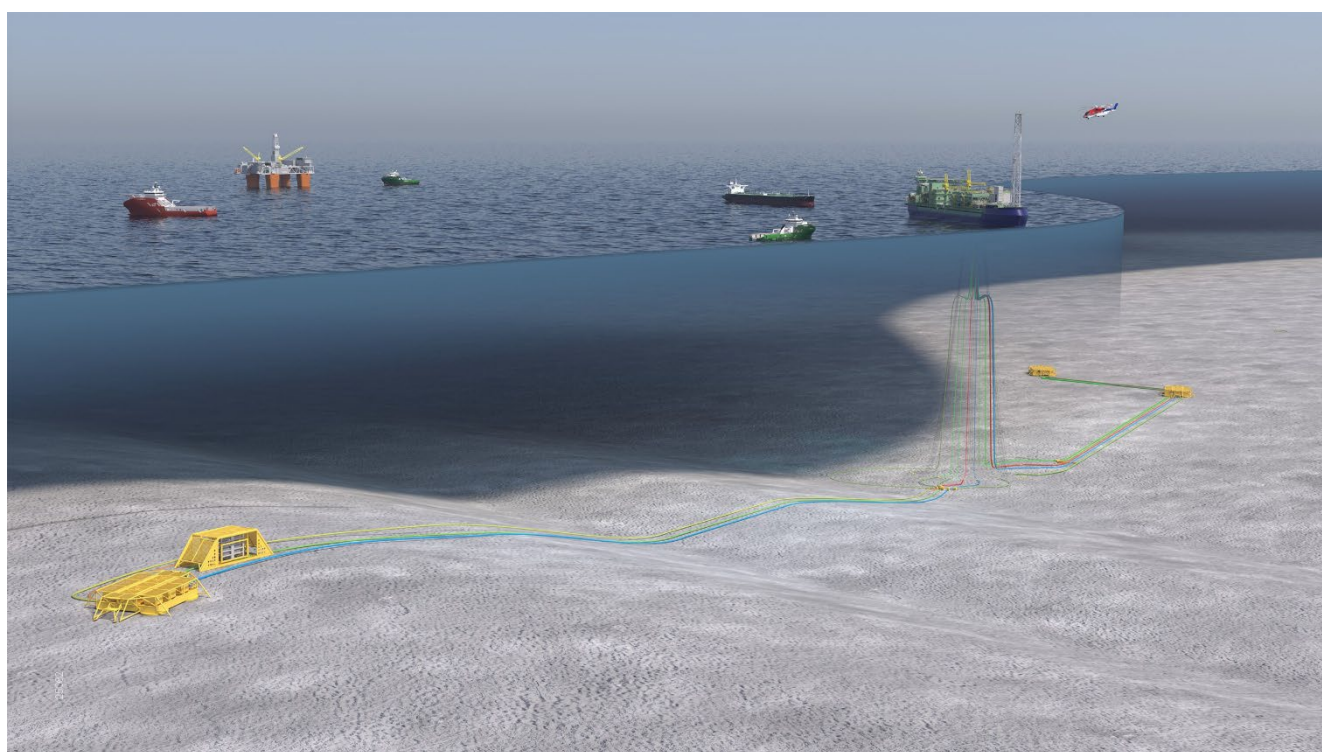


Figure 3.2 Concept du projet de Bay du Nord

Le projet comprend les travaux et les activités nécessaires à la mise en valeur et à l'exploitation d'un système de production pétrolière extracôtier. Ces activités comprennent notamment les infrastructures de production sous-marines, le forage et l'exploitation des puits, la construction et l'installation extracôtières, les opérations marines et la logistique, le déchargement de pétrole brut, ainsi que la désaffectation et l'abandon éventuels des installations.

Une éventuelle mise en valeur future pourrait inclure une expansion dans les champs Bay du Nord et Cambriol, la mise en valeur des champs Cappahayden, Harpoon et Baccalieu, et des occasions supplémentaires identifiées grâce à l'évaluation continue du sous-sol. Toute mise en valeur de ce type serait soumise à la faisabilité technique et économique et aux approbations réglementaires applicables.

Un résumé de la base de conception actuelle est fourni dans le Tableau 3.2. La conception continuera d'être précisée au cours des phases d'étude initiale d'ingénierie et de conception (EIIIC) et de conception détaillée.

Tableau 3.2 Aperçu de la base de conception actuelle

Élément du concept	Détails (sujets à modification pendant les phases d'EIIIC et de conception détaillée)
Réserves récupérables estimées	Environ 429 millions de barils de pétrole (MBP)
Distance de la côte	Environ 475 km (NPSD)
Profondeur de l'eau	Bay du Nord – 1 168 m Cambriol – 621 m
Durée de vie de production	20 ans
Stratégie de drainage	Bay du Nord – Injection alternée d'eau et de gaz (WAG), basée sur un gabarit et injection de gaz à la base du tube prolongateur. Cambriol – Injection d'eau (WI), injection de gaz à la base du tube prolongateur.
Forage et puits	Nombre total de puits – 16 (production, WI, WAG) ¹ Concepts de type de puits standard
Câbles ombilicaux, colonnes montantes et conduites d'écoulement sous-marins (SURF)	Nombre de gabarits : 3 x 6 espaces libres Nombre de tubes prolongateurs : 8 tubes prolongateurs flexibles, 2 ombilicaux dynamiques, 1 câble d'alimentation, 4 espaces libres de rechange dans la tourelle Conduites d'écoulement : production, WI et injection de gaz (GI) Nombre d'ombilicaux statiques : 3 Refroidisseur sous-marin : 1 Unité de distribution de l'énergie sous-marine (UDESME) : 1 Unités de distribution sous-marines (UDSM) : 2 Bases de tube prolongateur : 2
Concept de l'installation principale	NPSD : en forme de navire Installations d'habitation : capacité allant jusqu'à 120 personnes Tourelle : détachable Déchargement vers les pétroliers navettes Capacité d'huile : plateau de production nominal de 160 000 barils par jour Capacité d'huile cible (dégoulottée) : 175 000 barils/jour ² Capacité de traitement de gaz : 5,0 M m ³ [s]/jour Capacité de liquide : 40 000 m ³ [s]/jour ² Capacité d'injection d'eau : 40 000 m ³ [s]/jour ²
Exploitation	Equinor est responsable de l'ensemble des opérations du champ, y compris les SURF et le forage et les puits. L'entrepreneur du NPSD est responsable de l'exploitation et de l'entretien du NPSD.

Les activités à réaliser jusqu'à la phase de production sont nombreuses et comprennent notamment les éléments suivants :

- Conception, construction et intégration des principales composantes du projet
 - SURF
 - NPSD
 - Tourelle et système d'amarrage
- Construction et installation extracôtières
 - Installation des systèmes de production sous-marine, d'alimentation et ombilicaux, de tubes prolongateurs et de conduites d'écoulement
 - Installation du système d'amarrage
 - Transport du NPSD à l'emplacement extracôtier
 - Installation, raccordement et mise en service de l'ouvrage de production à l'emplacement de production, y compris, mais sans s'y limiter, le NPSD, la tourelle et le système de production sous-marin (SPSM)
- Activités de production et d'entretien
 - Activités de production
 - Mesures et interventions d'urgence
 - Surveillance de l'état
 - Exécution de l'entretien
 - Gestion de l'intégrité technique
 - Entretien et modifications
 - Inspection, entretien et réparation sous-marins
 - Entretien de la structure
 - Télécommunications
 - Entretien des vannes, soutien des fournisseurs d'équipement
 - Gestion des glaces
- Activités de forage
 - Activités liées aux puits, notamment le forage, la complétion, la recomplétion, la rentrée, l'intervention, le reconditionnement, la suspension et l'abandon
 - Exploitation d'une ou plusieurs installations de forage extracôtières mobiles
 - Opérations marines et approvisionnement et entretien logistiques
 - Navires de ravitaillement extracôtiers (NRE)
 - Navires de réserve (NR)
 - Soutien par hélicoptère
- Levés de soutien (selon les besoins)
 - Levés des géorisques/d'emplacements de puits et de fonds marins
 - Levés géophysiques (p. ex., levés sismiques 2D/3D/4D, profilage sismique vertical [PSV])
 - Levés géotechniques/géologiques
 - Levés environnementaux (p. ex., océanographie, météorologie et levés sur les glaces/icebergs; collecte de biotes, d'eau et de sédiments, etc.)
 - Levés par véhicule téléguidé (VTG)/véhicule sous-marin autonome (VSA)/vidéo
- Transport du pétrole brut, y compris le déplacement, le raccordement, la déconnexion et le déchargement vers les pétroliers navettes
- Désaffectation et abandon

Ce plan couvre l'ensemble des composantes susmentionnées du projet; des renseignements supplémentaires figurent dans le plan de mise en valeur du projet Bay du Nord.

3.3 Calendrier préliminaire du projet

La figure 3.3 présente le calendrier actuel du projet, lequel demeure assujéti aux approbations réglementaires ainsi qu'à des précisions supplémentaires au cours de l'EIIC, de la conception détaillée et de la planification de l'exécution.

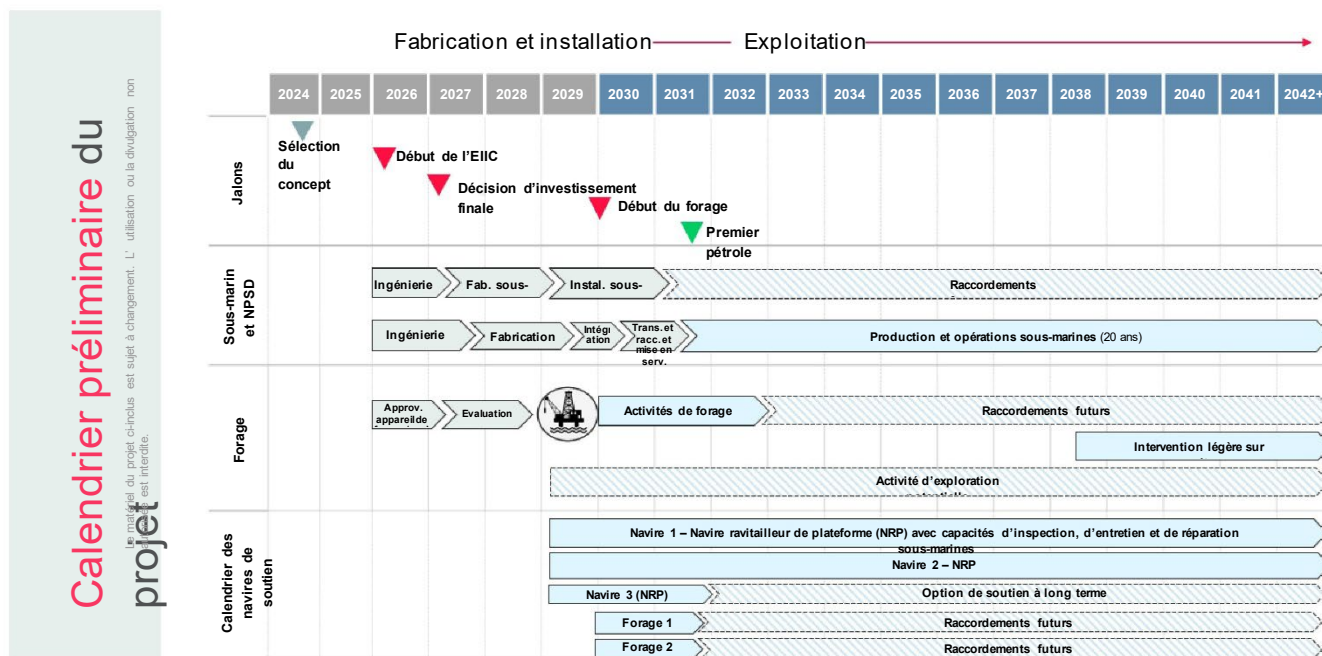


Figure 3.3 Calendrier préliminaire du projet

Le calendrier prévu des principales activités du projet associées à la phase initiale de mise en valeur est résumé dans le tableau 3.3.

Tableau 3.3 Calendrier prévu des activités du projet – phase initiale

Phase du projet	Calendrier prévu
NPSD de construction côtière	2027-2030
SURF pour construction sur terre	2027-2029
SURF pour construction extracôtière	2028-2031
NPSD de construction extracôtière	2029-2031
Activités de forage	Début vers 2029 Environ quatre ans, y compris la mobilisation de l'installation de forage; toute l'année
Activités de production et d'entretien	Début prévu en 2031, environ 20 ans; toute l'année
Approvisionnement et services	Début vers 2029 En cours pendant toute la durée de vie du projet; toute l'année
Levés de soutien	En cours pendant toute la durée de vie du projet, à court terme (p. ex., des semaines à des mois)
Désaffectation et abandon	À la fin de la durée de vie du projet

3.4 Modèle d'exécution du projet

Le modèle d'exécution du projet a été développé afin de répondre à la complexité technique d'une mise en valeur en eau profonde, de renforcer la fiabilité de l'échéancier et de préserver la compétitivité des coûts. Le modèle se fonde sur une mise en valeur par phases, la mobilisation précoce des entrepreneurs et une allocation claire des responsabilités et des risques à travers les principales portées des travaux.

NPSD

À la suite de la mobilisation du marché et du processus d'approvisionnement concurrentiel, il a été déterminé qu'un modèle de location et d'exploitation constituait une voie viable et réalisable pour le projet. Ce modèle soutient une conception normalisée, l'efficacité de l'exécution et une gestion des risques efficace pour une mise en valeur complexe en eau profonde.

Selon ce modèle, l'entrepreneur du NPSD assume la responsabilité de l'ingénierie, de l'approvisionnement, de la construction, de l'intégration, de la mise en service, de l'exploitation, de l'entretien et de la désaffectation de l'installation, conformément aux normes internationales applicables et aux exigences réglementaires canadiennes.

Le modèle d'exécution attribue la responsabilité de la conception et de la construction à un entrepreneur expérimenté, assurant l'exactitude de l'exécution et l'utilisation de solutions éprouvées. Une structure commerciale à prix fixe permet de prévoir les coûts, tandis que la mobilisation précoce et à long terme des entrepreneurs permet l'alignement sur l'échéancier du projet et facilite la planification de la participation locale pendant la mise en valeur et l'exploitation.

Equinor conserve la responsabilité globale à titre d'exploitant du champ, y compris la responsabilité de la conformité en matière de réglementation et de l'intégration dans toute la portée du projet.

SURF

La portée sous-marine est évaluée à l'aide d'un modèle d'exécution adapté aux exigences d'une mise en valeur en eau profonde. Les entrepreneurs ont été mobilisés rapidement afin de définir le concept sous-marin, les interfaces clés et la stratégie d'exécution.

Le système sous-marin comprendra des systèmes de production, des conduites d'écoulement, des tubes prolongateurs, des bases de tubes prolongateurs et des ombilicaux, conçus comme un aménagement de champ intégré à l'aide de technologies établies et éprouvées.

Cette approche facilite une exécution coordonnée entre les portées sous-marine et de surface, et permet de progresser de la sélection du concept à l'ingénierie et à l'exécution de manière contrôlée et ordonnancée.

Forage et logistique

Une approche de mobilisation précoce s'applique également aux services de forage et de puits, ainsi qu'à la logistique, afin d'éclairer la planification de l'exécution et les stratégies de passation de contrats.

Ces portées feront l'objet de processus d'approvisionnement concurrentiels, les attributions de contrats étant alignées sur les exigences et le calendrier du projet.

4 Entente sur les retombées

L'entente sur les retombées a été conclue en mars 2026 entre les propriétaires du projet et le gouvernement de T.-N.-L. Le présent plan tient compte des engagements applicables énoncés dans l'entente sur les retombées, notamment ceux qui concernent le centre des opérations intégré, l'approvisionnement et la passation de contrats, le développement des fournisseurs, la D et I, la R et D, l'E et F ainsi que la production de rapports.



5 Approche en matière de retombées

L'approche d'Equinor en matière de retombées pour le Canada et T.-N.-L. s'appuie sur l'expérience acquise dans le cadre de projets extracôtiers et vise la réalisation de retombées durables à long terme pendant toute la durée de vie du projet. Ce plan établit une approche structurée et intégrée des retombées pour une nouvelle mise en valeur en eau profonde, tout en reconnaissant que les occasions de retombées évolueront selon les phases du projet.

Dès le début, les retombées sont intégrées à la planification et à la prise de décision du projet; leur réalisation repose sur une gouvernance claire, des responsabilités définies et une mobilisation continue des entrepreneurs, des parties prenantes et des titulaires de droits.

Equinor possède une vaste expérience de l'exploitation en vertu des exigences législatives de l'article 45 des *lois de mise en œuvre* et a mené des activités d'exploration et de mise en valeur dans la zone extracôtère Canada–T.-N.-L. dans le cadre de plans de retombées approuvés. Cette expérience nourrit la compréhension d'Equinor à l'égard des attentes réglementaires, des processus d'approvisionnement concurrentiels et de la gestion efficace des retombées.

À titre de partenaire de coentreprise dans des mises en valeur extracôtères actuellement en production dans la province, Equinor dispose d'une compréhension approfondie des capacités de la chaîne d'approvisionnement de T.-N.-L. et du Canada. Le plan décrit les occasions associées au projet en matière de gestion de projet, d'ingénierie, de forage, d'exploitation, d'innovation, de technologie, de numérisation, ainsi que de santé, de sécurité et d'environnement, en reconnaissant que les occasions changeront au cours du cycle de vie du projet.

Equinor est déterminée à respecter l'intention et les objectifs des *lois de mise en œuvre*. Conformément à la loi, les personnes et les entreprises du Canada et de T.-N.-L. auront une juste possibilité de participer sur une base concurrentielle à la fourniture de biens et de services. La priorité sera accordée au personnel, aux services et aux biens fournis depuis T.-N.-L., dans la mesure où ils sont concurrentiels sur le plan du prix équitable du marché, de la qualité et de la livraison.

**Ouverture,
collaboration,
courage et
bienveillance**



L'approche d'Equinor s'inscrit également dans des cadres reconnus à l'échelle internationale, notamment les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies, le Pacte mondial des Nations Unies et les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques à l'intention des entreprises multinationales.

Les principes sont également soutenus par le système de gestion établi d'Equinor, y compris son code de conduite, qui fixe les attentes en matière de comportement éthique, de respect des lois et de pratiques commerciales responsables. Ces attentes s'appliquent à l'ensemble du personnel, des entrepreneurs et des fournisseurs participant au projet, et se traduisent dans les pratiques relatives à l'approvisionnement, à la passation de contrats et à la main-d'œuvre.

5.1 Principes

Le projet est guidé par un ensemble de principes fondamentaux qui orientent la réalisation des retombées :

- **Participation locale** : Accorder la priorité aux résidents, entreprises et services qualifiés de T.-N.-L., tout en soutenant le développement des capacités locales.
- **Juste possibilité** : Utiliser des processus ouverts, concurrentiels et transparents qui permettent la participation des entreprises locales et des groupes sous-représentés.
- **Réalisation intégrée** : Intégrer les exigences en matière de retombées à la planification, à la passation de contrats et à l'exécution du projet, au même titre que la sécurité, les coûts, l'échéancier et la qualité.
- **Partenariat et mobilisation** : Collaborer avec le gouvernement, les groupes autochtones, l'industrie et les organismes d'éducation et de formation pour s'aligner sur les capacités locales.
- **Responsabilité partagée** : Faire de la réalisation des retombées une responsabilité partagée entre l'ensemble des fonctions, avec une responsabilisation clairement établie de la direction.
- **Valeur durable et développement des capacités** : Mettre l'accent sur les retombées économiques à long terme en renforçant les compétences de la main-d'œuvre, les capacités des fournisseurs et la capacité industrielle tout au long du cycle de vie du projet.
- **Transparence et uniformité** : Appliquer les exigences en matière de retombées de manière uniforme, avec le soutien d'une gouvernance claire, de rôles définis et d'une surveillance.
- **Activités responsables et conformes** : Réaliser les retombées conformément aux obligations juridiques, y compris les *lois de mise en œuvre*, et maintenir les normes en matière de sécurité, d'éthique et de gestion de l'environnement.

5.2 Culture des retombées

Le projet établira et maintiendra une culture des retombées favorisant leur réalisation uniforme et efficace pour le Canada et T.-N.-L. à toutes les phases du projet. Les considérations relatives aux retombées seront intégrées à la planification, à l'exécution et à la prise de décision du projet, conformément aux autres disciplines fondamentales du projet.

Le présent plan fournit un cadre commun permettant de comprendre les exigences législatives, les engagements et les attentes liés aux retombées pour le Canada et T.-N.-L. Le personnel du projet devra comprendre la manière dont ces exigences s'appliquent à son rôle et intégrer les considérations relatives aux retombées dans ses activités quotidiennes, conformément à ses responsabilités fonctionnelles.

La responsabilité de la réalisation des retombées sera intégrée à l'ensemble de l'organisation du projet. L'engagement de la direction, la clarté des responsabilités et un renforcement continu permettront de soutenir une approche rigoureuse dans laquelle les retombées sont gérées au même titre que la santé, la sécurité, l'environnement, les coûts, l'échéancier et la qualité.

Cette approche s'étend aux entrepreneurs et aux fournisseurs. Les entrepreneurs participant au projet devront harmoniser leurs activités avec les objectifs de retombées du projet et démontrer de quelle manière les considérations relatives aux retombées sont intégrées à leurs plans d'exécution, conformément à des processus d'approvisionnement concurrentiels et transparents. Les attentes à l'égard des entrepreneurs de niveau 1 sont décrites plus en détail à la section 12 Approvisionnement et passation de contrats.

Tableau 5.1 Engagements en matière de culture des retombées

- Élaborer et mettre en œuvre une approche de communication à l'échelle du projet afin de s'assurer que le personnel d'Equinor et des entrepreneurs est informé des exigences des lois de mise en œuvre, de l'entente sur les retombées et du présent plan. - Fournir du matériel d'intégration et d'orientation normalisé au personnel d'Equinor et des entrepreneurs, comprenant des directives claires sur les obligations, les rôles et les attentes en matière de retombées. - Intégrer les considérations relatives aux retombées aux processus de gouvernance et de gestion du projet, y compris la représentation au sein des équipes de gestion du projet et des forums de prise de décision pertinents (voir 7 Gestion des retombées). - Inclure les retombées comme élément défini dans les principales interfaces du projet, y compris les réunions de lancement de contrat, les évaluations du rendement des entrepreneurs et les forums de mise à jour du projet. - Exiger des entrepreneurs de niveau 1 qu'ils démontrent comment les considérations relatives aux retombées sont intégrées à leurs plans d'exécution et systèmes de gestion, conformément aux exigences du présent plan. - Communiquer périodiquement les objectifs et les résultats en matière de retombées du projet au personnel du projet et aux entrepreneurs afin de renforcer la sensibilisation et la responsabilisation. - Établir et mettre en œuvre des mécanismes pour reconnaître et renforcer les comportements qui soutiennent la réalisation des retombées pour le Canada et T.-N.-L.

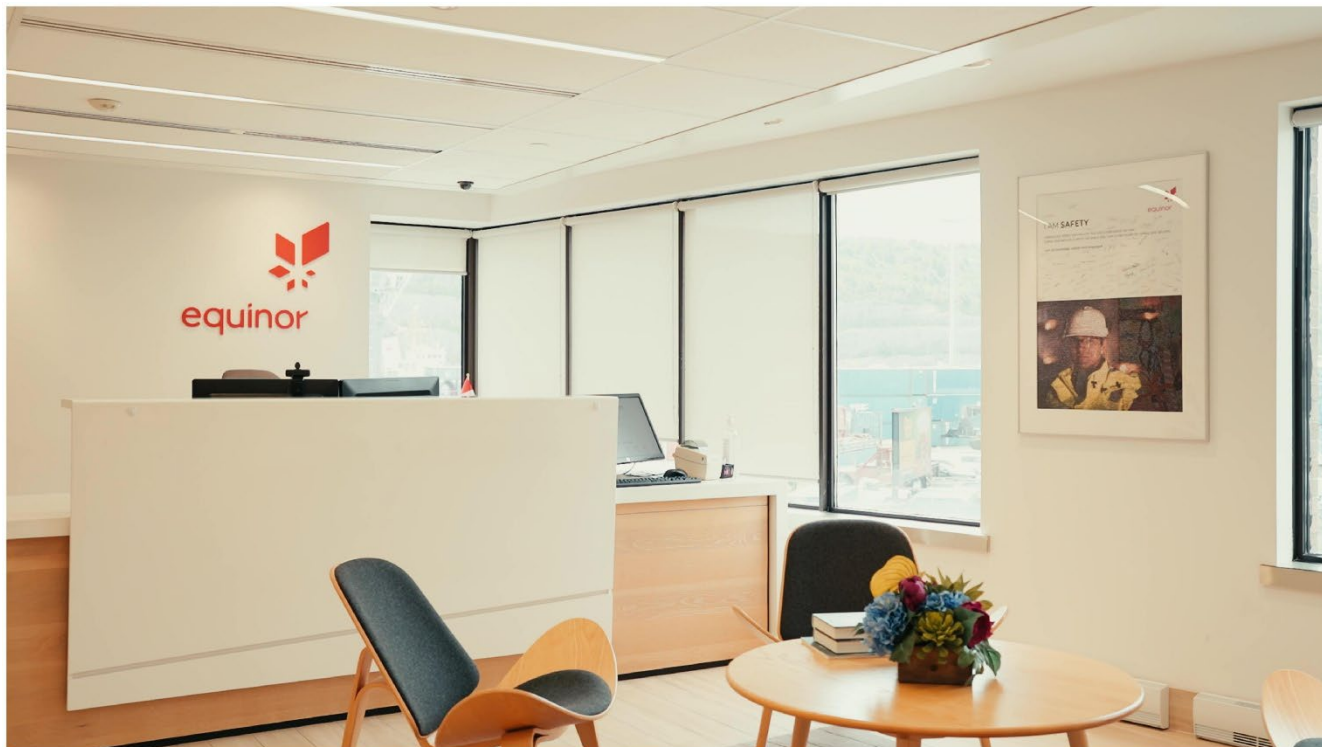
Le projet surveillera l'efficacité des initiatives relatives à la culture des retombées au moyen d'une évaluation périodique de la sensibilisation, de la compréhension et de la mise en œuvre auprès du personnel du projet et des organisations d'entrepreneurs.

Cela comprendra la réalisation d'un sondage à l'échelle du projet pour établir une base de référence et suivre les progrès à des intervalles définis. Les résultats seront examinés et utilisés pour orienter les actions d'amélioration continue.

6 Bureau local

Les *lois de mise en œuvre* exigent que l'exploitant établisse et maintienne à T.-N.-L. un bureau doté de niveaux appropriés de dotation en personnel, de gestion et de pouvoir décisionnel.

L'exploitant maintient un bureau permanent à St. John's, à T.-N.-L. Ce bureau soutient la gestion des activités de l'exploitant dans la zone extracôtière Canada-T.-N.-L., y compris ses intérêts dans les projets de production et les programmes d'exploration.



Le bureau est dirigé par la haute direction et doté de personnel dans des domaines fonctionnels clés, y compris l'approvisionnement, l'exploitation, les ressources humaines, les disciplines relatives au sous-sol, l'ingénierie, la logistique, la sécurité et l'environnement, la recherche et le développement, les communications, le forage et la gestion commerciale.

Cette présence établie constitue une base pour la prise de décision dans la province et soutient l'exécution du projet. Le projet s'appuiera sur cette capacité, notamment en ce qui concerne les activités de production extracôtière et les activités de gestion continue du champ.

7 Gestion des retombées

Le projet mettra en œuvre une approche structurée de gestion des retombées afin de soutenir la réalisation, le suivi et la production de rapports relatifs aux engagements en matière de retombées pour le Canada et T.-N.-L.

La gestion des retombées sera coordonnée depuis le bureau d'Equinor à St. John's, à T.-N.-L., et intégrée à la fonction d'approvisionnement, reflétant son rôle central dans la sélection des fournisseurs, la passation des contrats et la surveillance. Cette intégration favorise l'application uniforme des exigences en matière de retombées dans l'ensemble des activités du projet et de la chaîne d'approvisionnement.

7.1 Gouvernance et responsabilisation

Pendant la phase de mise en valeur, la responsabilité globale de la réalisation du plan incombe au directeur de projet. Le chef local de l'approvisionnement sera responsable de la mise en œuvre et de la gestion des processus relatifs aux retombées dans les phases de mise en valeur et d'exploitation, y compris la surveillance du respect des exigences du plan par les entrepreneurs.

Pendant la phase d'exploitation, la responsabilité de la réalisation du plan passera au directeur national de l'exploration et de la production internationales (EPI) d'Equinor Canada, avec le soutien de la fonction d'approvisionnement et des ressources associées.

7.2 Fonction de gestion des retombées

Le gestionnaire des retombées industrielles dirigera la mise en œuvre du plan conformément aux *lois de mise en œuvre* et agira comme principal agent de liaison auprès de la Régie Canada–Terre-Neuve-et-Labrador de l'énergie extracôtière. Ce rôle comprend la surveillance de la conformité des entrepreneurs et des fournisseurs aux exigences législatives et aux engagements du plan.

Le gestionnaire des retombées industrielles sera responsable de la compilation des données sur l'approvisionnement et l'emploi à l'échelle du projet et de la préparation des rapports trimestriels et annuels sur les retombées à soumettre à la RC-TNLEE. Les engagements en matière de R et D et de D et I feront également l'objet d'un suivi et de rapports.

Le gestionnaire des retombées industrielles sera appuyé par une équipe dédiée aux retombées, basée à St. John's, T.-N.-L., ainsi que par l'organisation élargie d'approvisionnement au Canada. Des ressources supplémentaires, notamment des coordonnateurs des retombées, des analystes, des spécialistes de la diversité et de l'inclusion, ainsi que des étudiants en stage, seront engagées au besoin pour soutenir la réalisation.

La structure préliminaire de gestion des retombées est illustrée à la figure 7.1.

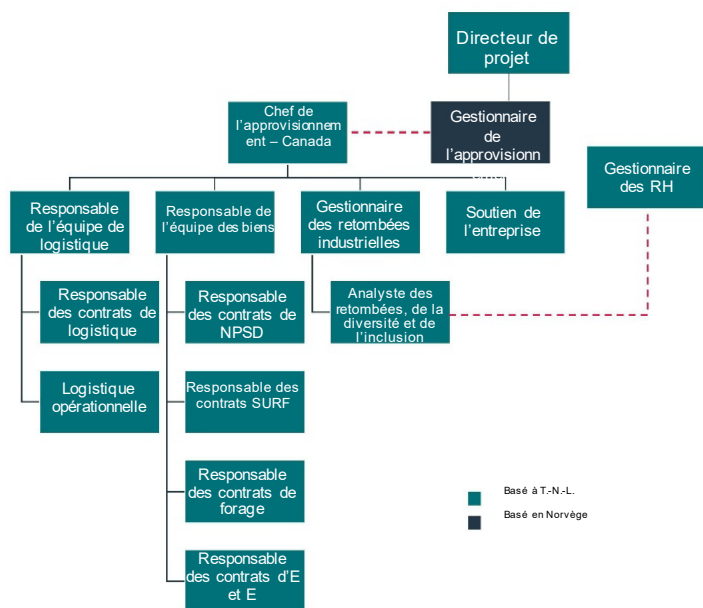


Figure 7.1 Organisation préliminaire de l'approvisionnement – Canada

Pour la phase de mise en valeur, les entrepreneurs de niveau 1 de SURF, de NPSD et de forage maintiendront des bureaux dans la province et affecteront du personnel responsable des retombées pour le Canada et T.-N.-L. Ces personnes travailleront en étroite collaboration avec l'équipe des retombées afin d'assurer la gestion et la mise en œuvre du plan. Les entrepreneurs devront nommer un représentant principal des retombées chargé de veiller à ce que les retombées pour le Canada et T.-N.-L. soient prises en compte au même titre que les autres disciplines. Du soutien supplémentaire peut être embauché ou détaché au besoin. Ces représentants géreront les initiatives en matière de retombées, surveilleront les paramètres d'approvisionnement et d'emploi, prépareront des rapports, soutiendront la résolution de problèmes et faciliteront les vérifications demandées par Equinor ou la RC-TNLEE. Ce rôle sera au minimum requis pour la construction de SURF et de NPSD ainsi que pour le forage.

Pendant la phase de mise en valeur, l'équipe de gestion de projet (EGP) exercera ses activités dans de multiples emplacements, y compris à St. John's, à T.-N.-L. et dans d'autres bureaux internationaux, selon le rôle et la fonction (Figure 7.2).

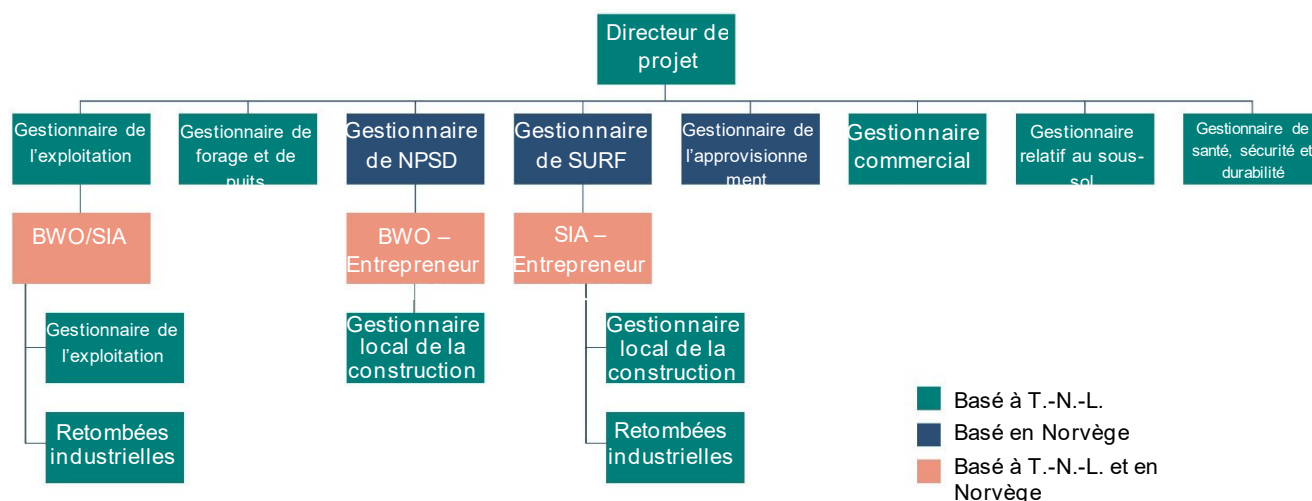


Figure 7.2 Organisation préliminaire de la gestion de projet

Certains éléments du projet seront exécutés à partir de sites internationaux afin de tirer parti de l'expertise spécialisée et de centres d'exécution établis. Ces activités seront coordonnées par l'entremise de la structure de gouvernance du projet, l'intégration, la surveillance et la prise de décision étant assurées depuis le bureau de St. John's, T.-N.-L.

7.3 Responsabilités des entrepreneurs et surveillance

Les activités d'approvisionnement, de services, d'ingénierie et de construction du projet seront réalisées par des tiers entrepreneurs. Les entrepreneurs seront tenus de se conformer aux exigences des *lois de mise en œuvre* et aux engagements énoncés dans ce plan.

Une approche structurée de surveillance des entrepreneurs sera mise en œuvre afin de vérifier que les exigences en matière de retombées sont appliquées de manière uniforme dans l'ensemble des portées contractuelles. Cela comprend la mobilisation continue auprès des entrepreneurs, la prestation de conseils sur les exigences législatives ainsi que la détermination et la résolution précoces des problèmes liés aux retombées.

Les entrepreneurs devront établir et maintenir des systèmes et des processus pour soutenir la mise en œuvre des engagements en matière de retombées dans le cadre de leur portée. Les exigences liées à l'emploi, à l'approvisionnement, à la D et I, à l'E et F, à la R et D, au contenu canado-terre-neuvien-et-labradorien ainsi qu'aux obligations de production de rapports seront définies dans un manuel sur les retombées remis aux entrepreneurs et aux sous-traitants. Ces exigences seront intégrées aux pratiques des entrepreneurs en matière de recrutement, de passation de contrats et d'exécution.

Les exigences et les engagements en matière de retombées seront intégrés aux ententes contractuelles. Des vérifications et des examens périodiques seront menés pour vérifier la conformité aux exigences du plan et l'adéquation des systèmes et procédures des entrepreneurs. Lorsqu'une non-conformité est constatée, des mesures correctives seront exigées et des recours commerciaux ou contractuels pourront être appliqués, le cas échéant.

Pendant la phase de mise en valeur, les entrepreneurs de niveau 1, y compris ceux responsables des portées de SURF, de NPSD et de forage, maintiendront une présence dans la province et affecteront du personnel responsable des retombées pour le Canada et T.-N.-L. Les entrepreneurs nommeront un représentant des retombées de niveau supérieur pour assurer l'intégration des retombées à l'exécution et la gestion de celles-ci au même titre que les autres disciplines du projet.

Les représentants des retombées des entrepreneurs seront chargés de mettre en œuvre les initiatives de retombées dans le cadre de leur portée, de surveiller le rendement en matière d'approvisionnement et d'emploi, de soutenir les exigences de production de rapports, de faciliter la résolution de problèmes et de soutenir les vérifications demandées par Equinor ou la Régie Canada–Terre-Neuve-et-Labrador de l'énergie extracôtière.

7.4 Surveillance et production de rapports

Le projet mettra en œuvre une approche structurée de surveillance et de production de rapports conformément aux *lignes directrices* et à l'entente sur les retombées afin de soutenir la réalisation des engagements énoncés dans le présent plan.

Des processus seront établis afin de recueillir et de valider les données sur les retombées, ainsi que de produire les rapports connexes pour l'ensemble des activités du projet, y compris l'approvisionnement, l'emploi, la R et D et la D et I.

Les données sur les retombées seront compilées et évaluées pour vérifier le rendement par rapport aux estimations et aux engagements décrits dans ce plan. Les activités de surveillance soutiendront également l'évaluation de l'efficacité de la mise en œuvre et la détermination des domaines à améliorer.

Des examens et des vérifications périodiques des données des entrepreneurs et des processus internes seront effectués pour vérifier l'intégrité et l'exhaustivité des données ainsi que leur alignement sur les exigences du plan.

Un manuel sur les retombées sera élaboré afin de définir les politiques, les procédures et les attentes en matière de rapports, et de soutenir une application uniforme à l'échelle du projet et des organisations des entrepreneurs.

Des rapports trimestriels et annuels sur les retombées seront préparés et soumis à la RC-TNLEE et au gouvernement de T.-N.-L. conformément aux exigences réglementaires. Les formats et le contenu des rapports seront alignés sur les *lignes directrices* et l'entente sur les retombées.

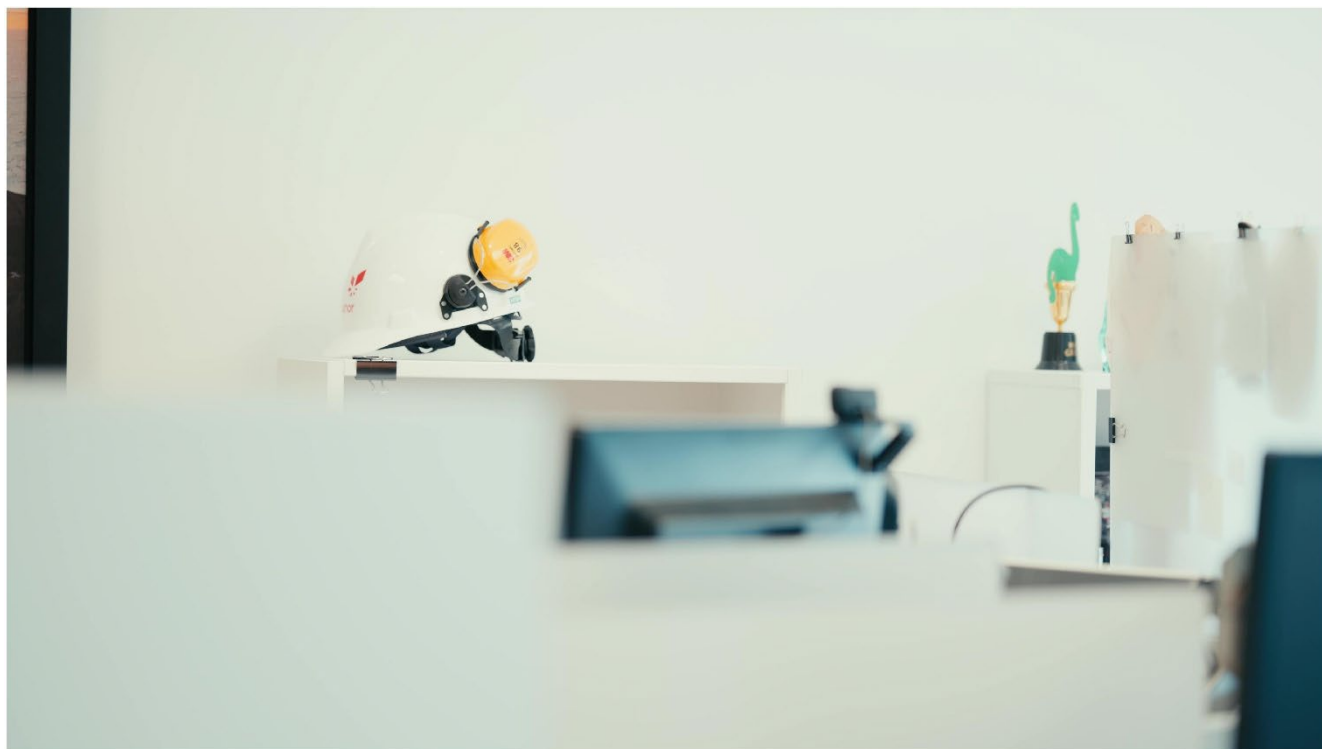
Tableau 7.1 Engagements en matière de surveillance et de rapports

- Préparer et soumettre des rapports trimestriels et annuels sur les retombées à la RC-TNLEE et au gouvernement de T.-N.-L. conformément aux *lignes directrices* et à l'entente sur les retombées.
- Faire rapport sur la mise en œuvre des obligations de l'entente sur les retombées tout au long de la durée de vie du projet, conformément aux exigences en matière de rapports applicables.
- Maintenir la transparence publique en rendant les renseignements pertinents sur les retombées accessibles sur le site Web du projet.
- Coopérer aux activités de surveillance de la RC-TNLEE, y compris les examens du plan et les demandes de renseignements liées à la conformité.
- Traiter les cas de non-conformité, notamment en donnant suite aux plaintes fondées et en mettant en œuvre les mesures correctives requises, au besoin.

8 Activités de travail dans la province

La portée minimale des travaux à réaliser dans la province est décrite dans l'entente sur les retombées conclue entre le gouvernement de T.-N.-L. et les propriétaires.

Les entreprises et les personnes de T.-N.-L. auront d'autres occasions de participer aux activités du projet de manière complète et équitable, conformément aux dispositions des *lois de mise en œuvre*.



Mise en valeur préalable et mise en valeur

Au cours de la phase de mise en valeur préalable, les études, l'ingénierie préliminaire et les activités d'approvisionnement fournissent les renseignements essentiels à la prise de décision relative au projet. Ces travaux ont été guidés par l'engagement d'Equinor à faire appel à des entrepreneurs et à des fournisseurs possédant une expérience dans la région.

Les composants précis à fabriquer localement seront déterminés dans le cadre d'un processus d'appel d'offres concurrentiel et de l'entente sur les retombées avec (12.3 Processus d'approvisionnement). De plus, une planification approfondie de la construction, de l'installation et de la mise en service aura lieu dans la province. Dans la mesure du possible, les travaux d'ingénierie liés à ces composants seront également réalisés dans la province.

Les heures estimées pour l'emploi dans la province pendant les phases de mise en valeur préalable et de mise en valeur sont décrites à l'Annexe B – Évaluation de la capacité et main-d'œuvre du projet. Ces estimations comprennent les heures pour la sélection du concept, la pré-EIIC, l'EIIC, la conception détaillée, l'ingénierie de forage et de puits, l'ingénierie du sous-sol, la gestion de projet, l'approvisionnement, la préparation à l'exploitation et d'autres fonctions de soutien.

Si les travaux d'EIIC ou de conception détaillée sont réalisés à l'extérieur de la province, Equinor cherchera, lorsque cela est réalisable, à créer des occasions d'emploi pour les résidents qualifiés de la province sur ces sites externes.

Forage et puits

La quasi-totalité de l'ingénierie de forage et de puits, ainsi que des opérations de forage et de complétion, aura lieu à T.-N.-L. L'équipe de forage et de puits du projet, située à St. John's, T.-N.-L., est responsable de la conception

sécuritaire et fiable des puits, de la préparation organisationnelle et de l'exploitation des puits pour le projet. Voir la section B.2.4 Services de forage et de puits pour plus de détails.

Sous-sol

L'équipe de sous-sol est basée à St. John's, à T.-N.-L., et est responsable de la mise en valeur des ressources en hydrocarbures conformément à la réglementation applicable et aux meilleures pratiques de l'industrie.

L'équipe de sous-sol couvre les disciplines et activités de géologie, de géophysique, de pétrophysique, de réservoir et de technologie de production. L'équipe de sous-sol devrait croître tout au long des phases de mise en valeur du projet.

Les responsabilités évolueront de la planification de la phase initiale vers la gestion des ressources en phase de production.

La poursuite active et continue des futures occasions de mise en valeur du champ et des initiatives de récupération assistée des hydrocarbures relève de l'équipe de sous-sol, et la quasi-totalité des travaux de sous-sol aura lieu dans la province.

Exploitation

Après le début de la production commerciale, la phase d'exploitation devrait durer environ 20 ans. Dans la mesure du possible, la quasi-totalité des dépenses et des heures-personnes sera engagée dans la province.

L'optimisation du rendement en matière de sécurité, de production et d'entretien, grâce à l'analyse exhaustive des données, à la connectivité et à l'utilisation de technologies numériques, contribuera à assurer une exploitation sûre et efficace. Cette approche nécessitera une collaboration en temps réel entre les organisations en mer et à terre du projet, les centres mondiaux de soutien à l'exploitation d'Equinor ASA et les réseaux de fournisseurs locaux.

Equinor disposera d'organisations à terre et en mer qui seront formées dans la province par l'entremise de programmes de formation spécialisés locaux. Le projet tirera parti de l'infrastructure locale d'approvisionnement et de services et la développera davantage. Voir la section B.3 Phase d'exploitation pour plus de détails.

9 Gestion de projet et ingénierie

Gestion de projet

La gestion de projet constitue une compétence fondamentale d'Equinor ASA, et le projet permet de mettre à profit, dans la zone extracôtière Canada–T.-N.-L., l'expérience acquise en Norvège et à l'échelle mondiale.

Au sein d'Equinor ASA, tous les grands projets sont réalisés par un groupe spécialisé, Projets, forage et approvisionnement (PFA), responsable de la livraison sécuritaire des projets à l'entité exploitante.

L'EGP comprend plusieurs membres de la direction et spécialistes techniques, dont la plupart, y compris le directeur de projet, sont basés au bureau de St. John's, T.-N.-L.; un sous-ensemble de membres est établi en Norvège. L'EGP est responsable de la réalisation de l'ensemble de la portée de mise en valeur du projet, notamment l'approvisionnement et la passation de contrats, l'ingénierie, les affaires réglementaires, la sécurité, l'environnement ainsi que la préparation à l'exploitation. L'EGP demeure responsable des retombées industrielles. La responsabilité de la gestion de ces retombées sera déléguée au chef local de l'approvisionnement, la réalisation étant assurée par le gestionnaire des retombées industrielles au sein de l'équipe d'approvisionnement locale. Une fois mis en service, le projet sera transféré à l'équipe de haute direction locale d'Equinor pour l'exploitation.

Ingénierie

Equinor reconnaît que la communauté locale de l'ingénierie a joué un rôle clé dans la construction, l'exploitation et l'entretien d'autres mises en valeur extracôtières dans la région.

Equinor exigera des entrepreneurs de niveau 1 de SURF, de NPSD et de forage qu'ils examinent les occasions permettant aux cabinets d'ingénierie locaux de fournir au projet des services d'ingénierie et de gestion de projet.

Pour les personnes établies dans la province, l'inscription est obligatoire pour exercer la profession d'ingénieur ou de géoscientifique, tel que défini dans *l'Engineers and Geoscientists Act, 2008*. Les membres professionnels accrédités par Professional Engineers and Geoscientists Newfoundland and Labrador (PEGNL) sont les seules personnes autorisées par la loi à entreprendre et à assumer la responsabilité des travaux d'ingénierie et de géoscience dans la province. Equinor veillera à ce que les entrepreneurs comprennent et respectent les exigences de *l'Engineers and Geoscientists Act, 2008*.

10 Mobilisation des parties prenantes et des Autochtones

Equinor s'engage à optimiser, dans le cadre du projet, les occasions et les retombées pour les travailleurs et les entreprises de T.-N.-L. et du Canada.

Un volet essentiel de l'élaboration du plan a consisté à mobiliser les parties prenantes et les groupes autochtones de T.-N.-L. afin de comprendre leur intérêt à l'égard du projet et de recueillir leurs commentaires sur les initiatives, au moyen d'une démarche fondée sur l'écoute, l'information et la collaboration [4].



Cette mobilisation s'est appuyée sur une approche proactive, intégrant une combinaison de réunions en personne, de présentations de groupe et thématiques, de participation à des événements de l'industrie, de discussions de groupe, ainsi que de visites communautaires et de sites.

Un plan de mobilisation a été préparé afin d'identifier et de cartographier les parties prenantes du projet, puis de déterminer les moyens les plus efficaces de communiquer avec chaque groupe. Les catégories comprennent ce qui suit :

- Associations de l'industrie;
- RC-TNLEE;
- Milieu des affaires;
- Établissements d'E et F;
- Groupes de diversité;
- Groupes autochtones;
- Gouvernement;
- Communautés.

La mobilisation ciblée est en cours depuis 2018. Le partage d'information porte principalement sur les thèmes généraux suivants :

- Approvisionnement, chaîne d'approvisionnement et contrats;
- Emploi;
- E et F;
- R et D;
- D et I;
- Développement économique (communautaire et provincial).

10.1 Diversité et inclusion

Le soutien à l'emploi, à la formation et à l'accès aux occasions d'affaires pour les groupes sous-représentés constitue un enjeu important, qui exige un plan complet et inclusif afin que les besoins de ces groupes soient adéquatement pris en compte.

Equinor entretient des relations avec les acteurs de la D et I et a élaboré l'Annexe A – Plan de diversité et d'inclusion en étroite consultation avec ces organisations spécialisées. Equinor a rencontré des parties prenantes et des organisations autochtones de développement des affaires de T.-N.-L. afin de fournir des mises à jour sur le projet et de discuter des pratiques exemplaires en matière de D et I dans l'exécution des projets. Nous avons également organisé des groupes de discussion. Les renseignements et les commentaires recueillis dans le cadre de ces engagements ont été pris en compte dans le plan de D et I.

Equinor a également consulté des organisations de femmes au sujet des cibles d'emploi applicables aux phases de mise en valeur et d'exploitation. Les commentaires reçus ont été utilisés pour établir les cibles.

Equinor poursuivra sa mobilisation auprès des groupes de la diversité tout au long de la planification et de la mise en valeur du projet. Cela comprend des rencontres, des mises à jour sur le projet, des séances de développement des fournisseurs et des mises à jour annuelles concernant les engagements, les buts et les cibles en matière de diversité.

10.2 Industrie

Depuis le début de ses activités dans la province, Equinor entretient activement de solides relations avec les associations industrielles de T.-N.-L. En tant que membre de longue date d'Energy NL, Equinor participe régulièrement aux conférences annuelles, présente des mises à jour sur les projets et maintient une mobilisation continue liée aux activités d'approvisionnement et au développement de la chaîne d'approvisionnement.

Afin d'approfondir leur compréhension des capacités de l'industrie locale, Equinor et les représentants des entrepreneurs ont effectué, au fil des ans, plusieurs visites d'installations de construction et de fabrication dans la province, notamment Bull Arm, le port d'Argentia, l'installation Kiewit de Cow Head, le port de Stephenville, Bay Bulls et d'autres sites dans la presqu'île d'Avalon. Ces visites ont fourni de précieux renseignements sur la capacité industrielle de la province et sur son degré de préparation à soutenir les exigences du projet.

S'appuyant sur les efforts antérieurs, Equinor et ses entrepreneurs de niveau 1 ont tenu une série de séances d'information pour les fournisseurs en 2025 afin de partager des renseignements détaillés sur la portée du projet, l'échéancier et les processus d'approvisionnement. Les entrepreneurs de niveau 1 ont par la suite poursuivi une mobilisation exhaustive interentreprises auprès de segments clés de la communauté d'approvisionnement locale afin de soutenir la planification préliminaire et les occasions futures.

À mesure que le projet progresse, Equinor continuera de collaborer étroitement avec les associations industrielles provinciales, y compris Energy NL, TechNL, Econext et la Chambre de commerce, pour coordonner le partage d'information sur le projet. Cette mobilisation continue portera sur les processus d'approvisionnement, les occasions de contrats à venir et les mises à jour de l'échéancier de mise en valeur du projet, afin que l'industrie demeure informée et bien positionnée pour participer.

10.3 Recherche, développement, éducation et formation

Depuis le début de ses activités dans la province, Equinor développe activement des relations avec les parties prenantes de la R et D et de l'E et F, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Equinor s'est mobilisée directement auprès de nombreux départements de la Memorial University et du Marine Institute, et a financé plusieurs de leurs projets. Une mobilisation régulière est également menée auprès de la Memorial University et du Marine Institute afin d'explorer les possibilités pour Equinor de soutenir, à l'avenir, d'autres activités locales de R et D et d'E et F. De plus, Equinor siège à divers comités consultatifs de l'industrie au sein des deux établissements.

Equinor est membre d'Energy Research and Innovation Newfoundland and Labrador (ERINL), qui gère des projets de R et D menés par des fournisseurs locaux au nom des participants d'ERINL, et est représentée au sein du conseil d'administration d'ERINL (à la présidence) et du comité de gestion de la recherche d'ERINL.

Equinor a financé des projets de R et D avec de nombreux fournisseurs locaux tels que C-CORE, le Conseil national de recherches Canada (bassin d'essai des glaces), Kraken Robotics, LGL, Rutter et Fugro.

Equinor a accordé une priorité élevée au soutien et au perfectionnement du personnel hautement qualifié à T.-N.-L. Grâce à de nombreux programmes axés sur le givrage en mer, la caractérisation des réservoirs et l'ingénierie des glaces, Equinor a soutenu plus de 50 étudiants à la maîtrise, au doctorat et au postdoctorat.

À mesure que le projet progresse, Equinor élargira sa mobilisation auprès d'associations industrielles telles que TechNL, Energy NL, de groupes autochtones et d'établissements d'enseignement (p. ex., College of the North Atlantic [CNA], Memorial University, Marine Institute, fournisseurs de formation du secteur privé) afin de déterminer et d'exécuter des activités visant à accroître la capacité locale de fournir des solutions technologiques et des programmes éducatifs. Les mécanismes de mobilisation envisagés pourraient comprendre :

- Des ateliers et des webinaires pour cibler les occasions sur des sujets précis;
- Des forums de fournisseurs, au cours desquels les fournisseurs auront l'occasion de promouvoir des mises en valeur et des propositions;
- Les déclarations d'intérêt;
- Les demandes de propositions.

11 Développement des fournisseurs

Equinor soutient le développement de capacités concurrentielles et durables auprès des fournisseurs de T.-N.-L. et de l'ensemble du Canada. Le développement des fournisseurs dans le cadre du projet est harmonisé avec la stratégie d'exécution et vise à soutenir une participation concurrentielle au moyen de processus transparents et équitables.

Le développement des fournisseurs constitue une responsabilité partagée entre Equinor et ses entrepreneurs de niveau 1. Les attentes relatives à la mobilisation et au développement des fournisseurs sont intégrées aux exigences applicables aux entrepreneurs ainsi qu'à la planification et à l'exécution du projet.

Equinor collaborera avec les entrepreneurs afin de soutenir une mobilisation précoce et continue de la communauté d'approvisionnement locale et canadienne, dans le but d'accroître la visibilité des occasions et de permettre aux fournisseurs d'y participer de manière concurrentielle. Les entrepreneurs de niveau 1 devront décrire la manière dont les considérations liées à la mobilisation et au développement des fournisseurs sont prises en compte dans leurs stratégies d'exécution, conformément à leurs obligations contractuelles.

Tableau 11.1 Engagements en matière de développement des fournisseurs

▪ Collaborer avec les associations de l'industrie, le gouvernement de T.-N.-L., le gouvernement du Canada et d'autres parties prenantes concernées afin de soutenir les initiatives de développement des fournisseurs qui renforcent les capacités locales et canadiennes. ▪ Le cas échéant, soutenir des initiatives visant à améliorer la compétitivité, notamment les occasions liées à la préparation à l'exportation, à la diversification et aux ententes de collaboration. ▪ Exiger des entrepreneurs de niveau 1 qu'ils préparent et mettent en œuvre des plans de travail en matière de développement des fournisseurs, décrivant leur approche de mobilisation des fournisseurs de T.-N.-L. et du Canada pendant la phase de mise en valeur. ▪ Assurer la visibilité des occasions d'approvisionnement et de services liées au projet au moyen du site Web du projet. ▪ Exiger des entrepreneurs de niveau 1, au moyen d'obligations contractuelles, qu'ils donnent accès en ligne aux occasions d'approvisionnement et aux activités connexes selon des processus établis de déclaration d'intérêt. ▪ Envisager des approches de développement des fournisseurs dans le cadre des évaluations relatives à l'approvisionnement et à la passation de contrats, conformément aux résultats concurrentiels. ▪ Exiger des soumissionnaires, dans le cadre des soumissions d'EIIC, qu'ils remplissent un questionnaire sur le contenu local décrivant les initiatives visant à soutenir les fournisseurs canadiens et de T.-N.-L., y compris les politiques destinées à promouvoir le transfert de technologie au moyen d'alliances, de partenariats ou de coentreprises. ▪ Encourager tout fournisseur de l'extérieur de la province à y établir des activités pour soutenir le projet, lorsque cela est réalisable, et à former des alliances ou des coentreprises avec des fournisseurs provinciaux afin de favoriser l'échange de technologies et les partenariats commerciaux.

11.1 Initiatives de développement des fournisseurs

Des initiatives de développement des fournisseurs pourront être mises en œuvre en fonction des exigences du projet, des conditions du marché et de son exécution par étapes. Les activités pourront être adaptées au fil du temps afin de tenir compte de l'évolution de la portée, des capacités et des stratégies de passation de contrats.

Les initiatives décrites ci-dessous présentent les approches pouvant être appliquées pendant les phases de mise en valeur et d'exploitation afin de soutenir la participation concurrentielle des fournisseurs de T.-N.-L. et du Canada.

Évaluation des capacités et mobilisation : Une mobilisation auprès des fournisseurs, y compris des visites d'installations le cas échéant, pourra être menée afin d'approfondir la compréhension des capacités locales. Les renseignements tirés de ces activités de mobilisation pourront éclairer les stratégies d'approvisionnement, les approches de mobilisation des fournisseurs et l'harmonisation avec les entrepreneurs de niveau 1.

Partage d'information et visibilité des occasions : Le site Web du projet pourra servir de plateforme principale pour communiquer des renseignements sur les occasions d'approvisionnement et de services, les mises à jour du projet et les renseignements destinés aux fournisseurs. Des renseignements pertinents peuvent également être partagés par l'entremise d'associations de l'industrie, d'organismes de diversité et d'inclusion et d'organismes de développement des affaires autochtones, selon le cas.

Participation des petites et moyennes entreprises : Les petites et moyennes entreprises peuvent participer à certains volets de la chaîne d'approvisionnement extracôtière, y compris à des activités qui ne font pas l'objet de contrats officiellement mis en appel d'offres. Les initiatives de développement des fournisseurs peuvent soutenir la sensibilisation à ces occasions et faciliter la mobilisation entre les entreprises locales capables et les entrepreneurs du projet. De telles activités peuvent comprendre la mobilisation auprès d'organisations locales afin de favoriser la compréhension des exigences du projet, la facilitation de présentations entre les entreprises locales et les entrepreneurs, ainsi que la détermination des obstacles à la participation concurrentielle.

Détermination des occasions : Equinor peut collaborer avec les entrepreneurs de niveau 1 afin de cerner les occasions potentielles pour les fournisseurs pendant la phase de mise en valeur et, le cas échéant, avant les activités d'approvisionnement liées à l'exploitation. Cela peut comprendre des examens structurés des portées des contrats afin de cerner les domaines où les fournisseurs locaux et canadiens pourraient participer de manière concurrentielle. L'information sur les occasions cernées pourra être communiquée au moyen des canaux de mobilisation établis.

Technologie et numérisation : S'il y a lieu, Equinor et ses entrepreneurs peuvent présenter aux parties prenantes certains aspects de l'approche du projet en matière de technologie et de numérisation, afin de soutenir la sensibilisation et la détermination des occasions. La mobilisation peut comprendre une collaboration avec des établissements d'enseignement, des organisations de l'industrie et des groupes autochtones afin d'harmoniser les capacités locales avec les besoins du projet.

Capacités spécialisées et transfert de technologie : Pour les portées spécialisées, les entrepreneurs peuvent envisager des approches visant à soutenir le transfert de compétences et de technologies, notamment des activités de formation ou de partage des connaissances, lorsqu'elles sont harmonisées avec les exigences du projet et les principes de passation de contrats concurrentiels.

Portée internationale : Certaines activités du projet pourraient être réalisées à l'extérieur du Canada. Le cas échéant, Equinor peut travailler avec des entrepreneurs pour cerner des occasions pour les fournisseurs de T.-N.-L. et du Canada de participer de manière concurrentielle à ces activités. L'information sur ces occasions pourra être communiquée de manière à soutenir une participation équitable et concurrentielle.

12 Approvisionnement et passation de contrats

La stratégie d'approvisionnement et de passation de contrats d'Equinor pour le projet est conçue pour offrir une juste possibilité et accorder la priorité aux fabricants et aux fournisseurs canadiens, en particulier ceux de T.-N.-L., lorsque les biens et les services sont concurrentiels sur le plan du prix équitable du marché, de la qualité et de la livraison.

Les biens et services destinés au projet seront acquis selon le principe de la meilleure valeur. Les évaluations de la meilleure valeur tiendront compte des retombées pour le Canada et T.-N.-L., ainsi que de facteurs tels que la rentabilité commerciale, la livraison, l'échéancier, la qualité, les exigences techniques, l'assurance de l'approvisionnement, la santé et la sécurité, ainsi que la gestion de l'environnement.

Les critères d'évaluation et les pondérations applicables seront définis pour chaque processus d'approvisionnement concurrentiel et appliqués de façon transparente et uniforme, conformément aux *lois de mise en œuvre*.

Equinor et ses entrepreneurs pourront mettre les devis d'appel d'offres et les dossiers d'approvisionnement à la disposition de la communauté d'approvisionnement dans les délais appropriés, afin d'offrir aux fournisseurs et aux entrepreneurs qualifiés de T.-N.-L. et du Canada une juste possibilité de participer aux processus d'approvisionnement concurrentiels.

Tableau 12.1 Engagements en matière d'approvisionnement et d'octroi de contrats

▪ Dans la mesure du possible, concevoir et définir la portée des demandes de propositions et des dossiers d'appel d'offres de manière à tenir compte des capacités des fabricants, des experts-conseils, des entrepreneurs et des sociétés de services de T.-N.-L. et d'ailleurs au Canada, ainsi que des exigences en matière de prix, de qualité et de livraison. ▪ Exiger des entrepreneurs de niveau 1 qu'ils publient périodiquement, sur des sites Web propres au projet, des plateformes d'associations industrielles ou d'autres forums publics, des prévisions d'approvisionnement concernant les contrats et les bons de commande à venir. ▪ Exiger des entrepreneurs de niveau 1 qu'ils se mobilisent auprès des petites et moyennes entreprises locales, le cas échéant, afin de cerner les obstacles à leur participation concurrentielle à la chaîne d'approvisionnement du projet. ▪ Publier des renseignements sur l'attribution des contrats sur des sites Web propres au projet ou dans d'autres forums publics afin de favoriser la transparence, y compris l'identification des fournisseurs retenus et des points de contact. ▪ Inclure les considérations relatives au contenu local et à la diversité dans les documents et les évaluations d'approvisionnement, au moyen d'une annexe sur les retombées et d'un questionnaire sur le contenu local publiés avec tous les contrats liés au projet, quel que soit le lieu d'exécution des travaux. ▪ Exiger des entrepreneurs de niveau 1 qu'ils cernent, le cas échéant, les occasions d'approvisionnement liées aux activités de fabrication internationales dans le cadre des processus de déclaration d'intérêt. ▪ Exiger des entrepreneurs de niveau 1 qu'ils communiquent, dans les délais appropriés, les occasions d'approvisionnement liées aux activités de fabrication internationales afin de favoriser un accès complet et équitable aux fournisseurs de T.-N.-L. et d'ailleurs au Canada. ▪ Exiger que les propositions des entrepreneurs comprennent une évaluation des occasions de contenu local et, le cas échéant, une approche permettant de les poursuivre conformément aux résultats concurrentiels. ▪ Se mobiliser auprès d'organisations d'affaires, y compris Energy NL, la Newfoundland and Labrador Organization of Women Entrepreneurs (NLOWE) et d'autres groupes pertinents, afin de favoriser la sensibilisation aux occasions d'approvisionnement et d'encourager la participation d'entreprises diversifiées. ▪ Mettre en œuvre, dans les processus d'approvisionnement, un mécanisme d'auto-identification volontaire des fournisseurs afin de soutenir le suivi de la participation des entreprises détenues ou exploitées par des membres de groupes sous-représentés. ▪ Fournir, sur demande et conformément aux politiques d'approvisionnement, des séances d'information sur les soumissions aux fournisseurs qui ne se préqualifient pas ou qui ne sont pas retenus dans les processus d'approvisionnement concurrentiels. ▪ Tenir des séances de mobilisation périodiques avec la communauté des fournisseurs afin de communiquer des mises à jour générales sur les activités d'approvisionnement et les processus de contenu local, et de solliciter des commentaires sur les domaines d'amélioration continue.

12.1 Gestion de l'approvisionnement

La fonction de gestion de l'approvisionnement et des contrats d'Equinor est basée à St. John's, T.-N.-L. Le chef de l'approvisionnement local est responsable de la conformité des activités d'approvisionnement à la loi applicable et au présent plan.

Certaines activités d'approvisionnement peuvent être gérées depuis l'extérieur de la province, compte tenu de la nature mondiale du projet et des exigences particulières de livraison. L'équipe d'approvisionnement basée à T.-N.-L. sera responsable des activités d'approvisionnement liées au forage, à la logistique, aux opérations, à l'entretien ainsi qu'aux activités intraprovinciales de SURF et de NPSD.

Pendant la phase d'exploitation, l'équipe d'approvisionnement basée à T.-N.-L. pourrait gérer les activités d'approvisionnement menées dans la province pendant la durée de vie du champ. Les principaux entrepreneurs effectuant des travaux dans la province devront gérer l'approvisionnement pour ces travaux conformément aux exigences contractuelles et à la loi applicable.

Les engagements liés à l'approvisionnement dans l'entente sur les retombées, y compris les exigences minimales en matière d'heures-personnes et de pourcentages, sont abordés dans la section 4 Entente sur les retombées et 7 Gestion des retombées.



12.2 Stratégie d'octroi de contrats

La stratégie d'octroi de contrats d'Equinor pour le projet consiste à confier les principaux lots de travaux, y compris le SURF, le NPSD et le forage, à des entrepreneurs disposant de la capacité et de l'expérience nécessaires pour réaliser des projets extracôtiers complexes dans des environnements comparables. Les entrepreneurs de niveau 1 géreront les activités de sous-traitance pour leurs portées respectives. Dans le cadre des évaluations d'attribution de contrats, la compréhension et l'approche d'un entrepreneur à l'égard des exigences en matière de retombées pour le Canada et T.-N.-L. pourront être prises en compte, d'une manière conforme aux résultats concurrentiels.

Une mobilisation précoce auprès de la communauté des fournisseurs sera entreprise, le cas échéant, afin de favoriser la sensibilisation aux exigences du projet et de permettre une participation concurrentielle. Les stratégies d'octroi de contrats peuvent inclure des dispositions de soutien pendant la durée de vie du champ, sous réserve des processus d'évaluation et d'approbation, étant entendu que de telles approches peuvent offrir des occasions de mobilisation des fournisseurs à plus long terme lorsqu'elles sont harmonisées avec les besoins du projet. Pour la phase de mise en valeur, l'entrepreneur de niveau 1 responsable du SURF sera engagé dans le cadre d'un contrat d'ingénierie, d'approvisionnement, de construction et d'installation, avec une option permettant d'évaluer les ententes de soutien après-vente pendant la durée de vie du champ. De même, l'entrepreneur de niveau 1 responsable du NPSD devrait être engagé dans le cadre d'une entente d'affrètement coque nue (BBC) et d'un contrat distinct de F et E.

Une collaboration précoce peut soutenir le développement des fournisseurs en permettant aux entrepreneurs de niveau 1 de se mobiliser auprès des fournisseurs locaux pendant la planification et l'exécution, et de maintenir une approche coordonnée dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Une interface simplifiée de mobilisation des sous-traitants peut améliorer la circulation des renseignements, tandis qu'une définition précoce des concepts d'exécution peut renforcer la certitude de la planification et favoriser des résultats commerciaux plus concurrentiels.

Une mobilisation précoce peut également permettre une planification plus hâtive de la main-d'œuvre, favorisant ainsi le maintien de la capacité locale existante et l'utilisation efficace de l'expertise régionale. Le cas échéant, cette approche peut appuyer l'examen de la planification de la fabrication en parallèle avec la mise en valeur du projet, ainsi que d'éventuelles ententes de type accord-cadre, sous réserve des exigences concurrentielles et commerciales.

Au fil du temps, un tel engagement peut également créer des occasions de partage des connaissances, de développement des compétences et de planification de la succession, conformément aux besoins du projet. Dans l'ensemble, une collaboration précoce peut réduire l'incertitude liée à l'exécution, renforcer la préparation et soutenir la compétitivité de la chaîne d'approvisionnement, tout en demeurant harmonisée avec les principes d'approvisionnement axés sur les justes possibilités et la meilleure valeur.

Le projet devrait être mis en œuvre au moyen des contrats de niveau 1 décrits dans le tableau 12.2.

Tableau 12.2 Contrats de niveau 1

Contrat	Fournisseur retenu
EIIC du SURF et Ingénierie, approvisionnement, construction et installation (IACI)	Subsea Integration Alliance (SIA)
EIIC du NPSD, BBC et F et E	BWO Offshore Ltd. (BWO)
Forage	À déterminer
Forage et services de puits	À déterminer

Pour obtenir les renseignements d'approvisionnement les plus à jour, les parties intéressées peuvent consulter le site Web du projet et, le cas échéant, les sites Web des entrepreneurs.

12.3 Processus d'approvisionnement

À mesure que le projet progressera vers la phase d'EIIC avec les entrepreneurs sélectionnés, le processus d'approvisionnement canadien standard s'appliquera aux activités d'approvisionnement du projet, à moins qu'un autre processus ne soit jugé approprié et approuvé par la RC-TNLEE :

1. Émission d'une déclaration d'intérêt;
2. Préqualification;
3. Sélection de la stratégie, émission d'une demande de propositions et évaluation;
4. Communication de l'attribution du contrat.

Equinor assurera le suivi des activités d'approvisionnement des entrepreneurs au moyen de processus établis de surveillance et de production de rapports sur les retombées. La surveillance couvrira les étapes clés du cycle de vie de l'approvisionnement, y compris les déclarations d'intérêt, l'évaluation des soumissions, l'attribution du contrat et l'exécution du contrat.

Pour les contrats de niveau 1, Equinor établira des exigences minimales pour la fabrication avant l'EIIC, le cas échéant. Un questionnaire sur le contenu local permettra d'identifier obligatoirement les considérations relatives aux retombées, notamment la diversité, le transfert de technologie, la recherche et le développement ainsi que la formation. Le questionnaire peut varier selon la nature du contrat et fera partie du processus d'évaluation de l'approvisionnement.

Equinor tiendra les entrepreneurs responsables du processus d'approvisionnement au moyen du programme de surveillance et de production de rapports sur les retombées. Ce programme surveillera les étapes clés du cycle de vie de l'approvisionnement, y compris les déclarations d'intérêt, les demandes de propositions, l'attribution du contrat et l'exécution du contrat.

12.4 Fournisseur unique et accords-cadres mondiaux

Equinor reconnaît que le recours à des ententes à fournisseur unique et à des accords-cadres mondiaux doit être conforme aux dispositions des *lois de mise en œuvre* relatives aux justes possibilités et à la première considération.

Equinor et ses entrepreneurs n'auront pas recours à l'approvisionnement à fournisseur unique ou à des accords-cadres propres au projet au lieu d'un processus d'appel d'offres concurrentiel. Les ententes à fournisseur unique ou les accords-cadres mondiaux impliquant des fournisseurs internationaux ne peuvent être envisagés que s'il a été déterminé et démontré, à la suite d'une vérification diligente, qu'aucun fournisseur concurrentiel n'existe à T.-N.-L. ou ailleurs au Canada.

De telles déterminations seront appuyées par l'une des approches suivantes :

1. Une déclaration d'intérêt est émise et il est déterminé qu'il n'existe aucun intérêt, aucune capacité, ni aucune concurrence au Canada; ou
2. Une déclaration d'intérêt et un processus de préqualification établissent qu'une capacité canadienne existe, mais que les fournisseurs identifiés ne peuvent pas fournir des biens ou des services concurrentiels sur le plan du prix équitable du marché, de la qualité et de la livraison lorsqu'ils sont évalués sur une base comparable.

Lorsque l'approvisionnement à fournisseur unique ou des accords-cadres mondiaux seront appliqués, la justification et l'analyse à l'appui seront documentées et mises à la disposition de la RC-TNLEE, au besoin.

13 Emploi, éducation et formation

L'approche d'Equinor en matière d'emploi et de formation dans le cadre du projet vise à renforcer la capacité locale et à favoriser une participation significative des résidents de T.-N.-L. pendant toute la durée de vie du projet. Cette approche est mise en œuvre au moyen d'une planification structurée de la main-d'œuvre, d'attentes clairement définies, d'une responsabilisation des entrepreneurs et d'une collaboration continue avec le gouvernement, les établissements d'enseignement et les fournisseurs de formation afin de favoriser un accès inclusif aux occasions.

Cette approche est harmonisée avec les exigences de l'article 45 des lois de mise en œuvre, notamment l'obligation d'accorder une première considération aux résidents de la province et de soutenir la participation complète et équitable des groupes sous-représentés.

Tableau 13.1 Engagements en matière d'emploi, d'éducation et de formation

Emploi	- Employer des Canadiens en accordant une première considération aux résidents de T.-N.-L. pour les occasions de formation et d'emploi, conformément aux <i>lois de mise en œuvre</i>. - Appliquer les exigences de première considération à l'échelle du projet, les entrepreneurs étant contractuellement tenus de respecter les dispositions du plan et assujettis à une vérification de la conformité ainsi qu'à un audit. - Élaborer, pendant la phase d'EIIC et à la suite de la sélection des entrepreneurs de niveau 1, un plan de ressources humaines indiquant les exigences en matière de personnel, les postes clés et les mesures de planification de la succession lorsque certains postes ne peuvent pas être pourvus initialement par des résidents de T.-N.-L. ou d'autres Canadiens. - Soumettre à la RC-TNLEE, pour approbation, les plans de ressources humaines de la phase d'exploitation d'Equinor et de chaque entrepreneur de niveau 1 au moins 12 mois avant la première production de pétrole, conformément aux guides d'orientation applicables. - Lorsque des pénuries de compétences sont cernées au cours de la mise en valeur du projet, collaborer avec les ministères et organismes gouvernementaux ainsi qu'avec les établissements d'enseignement afin de soutenir l'élaboration de programmes liés à l'emploi et à la formation, et d'accroître la participation des résidents de T.-N.-L. et d'autres Canadiens.
Politiques et procédures relatives aux employés	- Maintenir dans la province un bureau doté de niveaux appropriés de personnel, de gestion et de pouvoir décisionnel. - Mettre sur pied une équipe de projet située dans la province. Le recrutement de nouveaux membres de cette équipe se fera dans la province, et une première considération en matière d'embauche sera accordée aux résidents qualifiés de la province, conformément aux <i>lois de mise en œuvre</i>. - Offrir un accès en ligne aux occasions d'emploi dans la province et publier ces occasions sur les sites Web et les portails des groupes autochtones de T.-N.-L. et, le cas échéant, des organisations de développement des entreprises. - Offrir des occasions aux fournisseurs de services locaux préqualifiés lorsqu'un besoin en personnel contractuel est cerné. - Offrir des stages aux étudiants inscrits dans diverses disciplines professionnelles et techniques. - Participer à des salons de l'emploi afin de promouvoir les occasions d'emploi liées au projet. - Surveiller les pratiques de recrutement des entrepreneurs afin de s'assurer qu'elles sont conformes aux exigences législatives et harmonisées avec les politiques et procédures relatives à l'emploi prévues dans le présent plan. - Établir un dialogue continu avec divers organismes œuvrant dans les domaines de l'éducation et de la formation, notamment le Petroleum Industry Human Resources Committee, Compétences Canada Terre-Neuve-et-Labrador, le Bureau de la promotion de la femme et de l'égalité des genres, Equiforce et l'Office to Advance Women Apprentices (OAWA).
Éducation et formation	- Évaluer les partenaires potentiels et les occasions au sein de l'écosystème entrepreneurial de T.-N.-L. afin de soutenir le secteur émergent, y compris les programmes du Genesis Centre, les programmes de D et I ainsi que les programmes des groupes autochtones et, le cas échéant, des organisations de développement des entreprises de T.-N.-L. - Diffuser, dans les délais appropriés, des renseignements sur les exigences en matière de ressources humaines auprès des organisations concernées. Ces renseignements contribueront à la planification d'une demande accrue ou à la conception de nouveaux programmes répondant aux besoins précis du projet. - S'assurer que la formation de l'équipe d'exploitation fasse l'objet d'un appel d'offres uniquement à T.-N.-L. La formation ne sera dispensée à l'extérieur de T.-N.-L. que si elle n'est pas offerte dans la province. - Se conformer à toutes les exigences et à tous les guides d'orientation de la RC-TNLEE relatifs à la recherche et au développement ainsi qu'à l'éducation et à la formation. - Collaborer avec la province, les établissements d'éducation et de formation ainsi que les parties prenantes de l'industrie afin de rechercher des solutions locales à toute pénurie de main-d'œuvre cernée dans les métiers spécialisés. - Mettre l'accent sur la formation et le perfectionnement des apprentis inscrits, et suivre les progrès réalisés afin d'offrir des occasions aux travailleurs des métiers spécialisés dans le cadre du projet.

- Informer les entrepreneurs et les sous-traitants des programmes d'apprentissage et prendre des mesures afin d'encourager l'utilisation et le soutien de ces programmes, ainsi que la participation des apprentis.
- Consulter la province et collaborer avec elle afin de déterminer les échéanciers applicables aux besoins en matière d'éducation et de formation.
- Maximiser la formation et le perfectionnement des apprentis inscrits afin d'offrir des occasions aux travailleurs des métiers spécialisés dans le cadre du projet. Equinor et les entrepreneurs de niveau 1 doivent déployer des efforts commercialement raisonnables afin que, pendant la phase de mise en valeur et la phase de production, au moins 10 % et 15 %, respectivement, de la main-d'œuvre des métiers spécialisés effectuant des travaux dans la province soient constitués d'apprentis inscrits.

13.1 Plans d'organisation et de dotation

Organisation du projet

La stratégie du personnel et de l'organisation (PO) d'Equinor fournit le cadre applicable à la dotation, à l'organisation et au perfectionnement de la main-d'œuvre du projet. La conformité aux *lois de mise en œuvre* constitue une exigence fondamentale de cette stratégie.

Une première considération sera accordée aux résidents qualifiés de T.-N.-L. pour les occasions de formation et d'emploi. Les employés basés à T.-N.-L. constituent le noyau de l'organisation du projet d'Equinor à St. John's, T.-N.-L.

Dotation de la phase de mise en valeur

Equinor veillera à ce qu'une première considération soit accordée aux résidents de T.-N.-L. pour les occasions d'emploi et de formation pendant la phase de mise en valeur du projet. Cela comprend l'élaboration d'un plan de dotation propre au projet visant à cerner les rôles clés pouvant être pourvus par des résidents qualifiés de T.-N.-L. et d'autres Canadiens, avec l'appui d'attentes claires quant à la participation et à la responsabilisation des entrepreneurs.

Lorsque certains rôles ne peuvent pas être pourvus initialement par des résidents canadiens, le plan de ressources humaines comprendra des mesures définies de planification de la succession afin de permettre le transfert des connaissances et de soutenir, au fil du temps, la transition de ces postes vers du personnel canadien qualifié.

Le plan de dotation détaillé de la phase de mise en valeur sera finalisé pendant la phase d'EIIC, une fois les entrepreneurs de niveau 1 sélectionnés. À cette étape, Equinor procédera à une évaluation des rôles selon le lieu de résidence, cernera les postes nécessitant une planification de la succession et confirmera les stratégies de main-d'œuvre connexes. Entre-temps, les catégories de rôles requises pour le projet sont décrites dans l'annexe B – Évaluation de la capacité et main-d'œuvre du projet.

Tous les soumissionnaires des principaux lots de travaux sont informés des exigences des *lois de mise en œuvre* et sont tenus de s'y conformer. Cela comprend l'application des dispositions de première considération non seulement à l'embauche, mais également dans les pratiques de gestion de la main-d'œuvre, notamment les mises à pied. Les plans de dotation des entrepreneurs comprendront des politiques visant à garantir qu'une première considération soit accordée aux résidents de T.-N.-L. en cas de réduction des effectifs.

Equinor se mobilisera également auprès des groupes autochtones de T.-N.-L. et des organisations autochtones de développement des entreprises afin de soutenir la détermination et l'avancement des occasions de formation et d'emploi tout au long de la phase de mise en valeur.

Dotation de la phase d'exploitation

Equinor élaborera et mettra en œuvre, pour la phase d'exploitation, des plans de ressources humaines qui soutiennent l'emploi durable et la participation des résidents de T.-N.-L. à la main-d'œuvre pendant toute la durée de vie du projet. Conformément aux guides d'orientation applicables, les plans de ressources humaines d'Equinor et de chaque entrepreneur de niveau 1 seront soumis à la RC-TNLEE, pour approbation, au plus tard 12 mois avant la première production de pétrole.

Dotation

L'objectif d'Equinor est de recourir, dans la mesure du possible, à une équipe locale qualifiée pour les opérations maritimes et extracôtières. Cet objectif sera soutenu par une planification précoce de la main-d'œuvre, une mobilisation auprès des marchés du travail locaux et une coordination avec les entrepreneurs afin de favoriser la préparation du personnel local. Lorsque l'équipe locale ne dispose pas des qualifications requises, Equinor collaborera avec la RC-TNLEE afin d'examiner et de combler ces lacunes, notamment en cernant des mesures destinées à renforcer la capacité locale au fil du temps.



13.2 Politiques et procédures relatives à l'emploi

Présence au bureau et de l'équipe de projet

Equinor maintiendra à T.-N.-L. un bureau opérationnel doté de niveaux appropriés de personnel, d'une présence de la direction et d'un pouvoir décisionnel suffisants pour soutenir l'exécution efficace du projet.

Une équipe de projet sera établie dans la province afin de diriger et de soutenir l'exécution du projet. Le recrutement pour les postes de l'équipe de projet sera effectué localement, une première considération étant accordée aux résidents qualifiés de T.-N.-L., conformément aux *lois de mise en œuvre*.

Equinor assurera un accès transparent aux occasions d'emploi au moyen de plateformes en ligne, y compris par une sensibilisation ciblée auprès des groupes autochtones de T.-N.-L. et des organisations de développement des entreprises, le cas échéant.

Recrutement

Equinor mettra en œuvre des processus de recrutement justes, transparents et structurés afin d'appuyer la première considération des résidents qualifiés de T.-N.-L., tout en favorisant une participation complète et équitable de l'ensemble de la main-d'œuvre.

Un questionnaire normalisé d'identification du lieu de résidence sera utilisé par Equinor et les entrepreneurs de niveau 1 afin de soutenir l'application cohérente des exigences en matière de résidence. Le lieu de résidence sera établi au moment de l'embauche. Aux fins de la production de rapports sur les retombées, les classifications de résidence s'aligneront sur la *Loi électorale*, comme suit :

- **Résident de T.-N.-L.** : Un citoyen canadien ou résident permanent qui satisfait aux exigences en matière de résidence de la *Loi électorale*, c'est-à-dire une personne qui réside ordinairement dans la province;
- **Autre résident canadien** : Un citoyen canadien ou résident permanent qui a conservé une résidence principale et permanente dans une province du Canada autre que T.-N.-L. avant d'être employé dans le cadre du projet;
- **Résident non canadien** : Toute personne qui n'est ni résidente de T.-N.-L. ni autre résidente canadienne.

Les candidats potentiels auront également l'occasion de s'auto-identifier volontairement et confidentiellement comme membres de groupes sous-représentés, conformément à la section A.1 Exigences réglementaires. Equinor se mobilisera auprès des organisations concernées et appliquera les pratiques établies afin d'assurer le traitement approprié des données, la transparence et la confidentialité.

Les offres d'emploi refléteront l'engagement d'Equinor envers la diversité, l'équité et l'inclusion, notamment par l'utilisation d'un langage inclusif et l'encouragement des candidats aux parcours diversifiés et à l'expérience non traditionnelle à postuler.

Pratiques de recrutement

Le recrutement pour les postes du projet sera effectué au moyen de processus cohérents et structurés, notamment :

- **Indication du lieu de résidence** : Une approche standardisée d'indication du lieu de résidence sera appliquée par Equinor et les entrepreneurs de niveau 1 pour soutenir les exigences de première considération.
- **Autoidentification volontaire** : Les candidats peuvent s'autoidentifier volontairement et confidentiellement comme membres de groupes sous-représentés, conformément à la section A.1 Exigences réglementaires.
- **Publicité d'emploi inclusive** : Les affichages de postes utiliseront un langage inclusif et feront référence à l'engagement d'Equinor envers la D et I.
- **Publicité locale** : Les postes identifiés seront annoncés localement pendant un minimum de deux semaines avant le recrutement externe. Les affichages seront diffusés au moyen de plateformes appropriées afin d'assurer une portée locale efficace, y compris le site Web du projet, les sites Web des entrepreneurs, le cas échéant, ainsi que des plateformes d'emploi pertinentes comme LinkedIn, Indeed, Career Beacon ou des services similaires. Lorsqu'un poste est annoncé plus de six mois après son affichage initial, il sera réaffiché afin de tenir compte des conditions actuelles du marché du travail.

- **Sensibilisation diversifiée** : Equinor tiendra une liste d'organismes ciblés en matière de recrutement, comprenant notamment des organismes qui soutiennent les groupes sous-représentés, et se mobilisera auprès de ceux-ci afin de promouvoir une participation inclusive aux processus de recrutement du projet.
- **Évaluation des candidats et rétroaction** : Les évaluations des candidats seront menées selon des critères d'évaluation définis et harmonisés avec les exigences du poste. Les candidats seront évalués en fonction des qualifications énoncées dans l'offre d'emploi. Sur demande, une rétroaction fondée sur l'évaluation documentée sera fournie aux candidats qualifiés qui n'ont pas été retenus.

13.3 Capacité d'éducation et de formation

Le projet mettra en œuvre une approche structurée d'éducation et de formation afin de soutenir le perfectionnement d'une main-d'œuvre qualifiée et locale pour les phases de mise en valeur et d'exploitation.

Les activités d'éducation et de formation seront coordonnées avec le gouvernement, les établissements d'enseignement, les fournisseurs de formation et les parties prenantes de l'industrie afin de soutenir un perfectionnement efficace de la main-d'œuvre.

Établissements postsecondaires et de formation

La province dispose d'un réseau établi de fournisseurs publics et privés d'éducation et de formation (Tableau 13.2) ayant une expérience démontrée dans le soutien aux mises en valeur pétrolières et gazières extracôtières. Les établissements qui décernent des grades et des diplômes ainsi que les centres de formation industrielle possèdent une longue tradition de collaboration avec l'industrie pour développer une main-d'œuvre locale qualifiée et concevoir et offrir des programmes de formation sur mesure harmonisés avec les exigences des projets.

Ces établissements sont bien placés pour soutenir le projet au moyen de programmes existants et, le cas échéant, par l'élaboration d'une formation ciblée visant à combler les lacunes cernées en matière de compétences ou de capacité.

Le projet fournira, dans les délais appropriés, des renseignements prospectifs sur les besoins prévus en main-d'œuvre afin d'aider les fournisseurs d'éducation et de formation dans la planification, l'élaboration de programmes et l'harmonisation des capacités. La collaboration avec ces fournisseurs se poursuivra afin de veiller à ce que les programmes de formation demeurent harmonisés avec la demande du projet et l'évolution des exigences en matière de compétences tout au long de la durée de vie du projet.

Tableau 13.2 Établissements d'éducation et de formation

Établissement	Description
Université Memorial	Établissement décernant des grades et offrant des programmes en ingénierie, en affaires, en sciences de la Terre et dans d'autres disciplines pertinentes pour la mise en valeur du pétrole et du gaz extracôtier, y compris des programmes d'enseignement coopératif.
Marine Institute	Offre un enseignement et des activités de recherche liés à l'océan et au milieu marin, y compris des programmes en sciences nautiques, en génie maritime et en technologies océaniques pertinents pour les opérations extracôtières.
CNA	Réseau à l'échelle de la province offrant des programmes de diplôme technique, des programmes en technologies de l'ingénierie et une formation en métiers spécialisés fondée sur l'apprentissage, harmonisés avec les besoins de l'industrie.
Installations de formation des syndicats de métiers	Centres de formation reconnus par l'industrie qui offrent une formation en apprentissage et en métiers spécialisés, alignée sur les exigences de certification provinciales.
Établissements de formation privés	Fournisseurs du secteur privé offrant des programmes de formation spécialisés et sur mesure afin de répondre aux exigences de l'industrie.
Fournisseurs de formation sur la sécurité	Installations publiques et privées offrant une formation sur la sécurité et la survie en mer ainsi que d'autres certifications obligatoires de l'industrie.

L'Université Memorial et le CNA, appuyés par le système d'apprentissage provincial et les fournisseurs de formation privés, forment des diplômés dans des disciplines pertinentes pour la mise en valeur du pétrole et du gaz extracôtier, y compris l'ingénierie, les métiers techniques et les domaines liés au milieu marin.

Écosystème d'entrepreneuriat et d'innovation

T.-N.-L. possède un écosystème émergent d'entrepreneuriat et d'innovation pertinent pour les industries extracôtière, océanique et énergétique. Cet écosystème comprend des jeunes entreprises axées sur la technologie, des entreprises axées sur la recherche et des organisations d'innovation qui soutiennent le développement des compétences appliquées et des capacités technologiques.

Une mobilisation auprès des organisations et des initiatives entrepreneuriales peut être poursuivie lorsqu'elle soutient les exigences du projet en matière d'éducation, de formation ou de technologie et qu'elle est conforme aux obligations légales et aux principes de concurrence.

Lorsqu'elle est entreprise, cette mobilisation peut compléter les activités établies d'éducation, de formation et de recherche en soutenant le développement des compétences appliquées et l'avancement des capacités pertinentes pour le projet tout au long de sa durée de vie.

13.4 Initiatives de perfectionnement de la main-d'œuvre

Le projet soutiendra un éventail d'initiatives de formation et de perfectionnement de la main-d'œuvre afin de renforcer les capacités tout au long de sa durée de vie.

Initiatives de formation

Equinor travaille avec des organisations des secteurs public et privé à T.-N.-L. afin de développer des programmes de formation sur mesure répondant aux besoins du projet, en mettant l'accent sur une main-d'œuvre polyvalente et adaptable. La technologie et la numérisation jouent un rôle important dans la formation et le perfectionnement de la main-d'œuvre.

Equinor exige une formation sur mesure pour son équipe extracôtière et ses équipes de soutien à terre. La stratégie de dotation fera l'objet d'une évaluation et sera confirmée avant l'exploitation (B.3 Phase d'exploitation).

Formation de la future main-d'œuvre d'Equinor

Compte tenu du cycle de vie du projet, Equinor prend des mesures afin de constituer un bassin de candidats qualifiés pour de futurs postes, tant extracôtiers qu'à terre, pendant les phases de mise en valeur et d'exploitation du projet. Les programmes suivants offriront des occasions de formation de grande qualité :

- **Programmes d'enseignement coopératif** : Des stages seront offerts dans diverses disciplines, y compris les affaires, l'ingénierie, le sous-sol et les retombées pour le Canada et T.-N.-L., afin de permettre aux étudiants d'acquérir une expérience pratique tout en soutenant le développement de carrières à long terme dans l'industrie extracôtière. Comme l'indique le plan de D et I, Equinor vise à ce que 50 % de ces emplois soient occupés par des personnes issues de groupes diversifiés, renforçant ainsi son engagement envers un développement inclusif de la main-d'œuvre.
- **Programme des talents émergents** : Equinor établira un nouveau programme inclusif destiné aux diplômés afin de soutenir le renforcement des capacités liées aux opérations. Ce programme comprendra le recrutement d'étudiants diplômés pour des postes d'ingénierie ou des postes techniques, en vue de leur intégration au programme des diplômés d'Equinor.
- **Future main-d'œuvre d'Equinor – Prix en sciences nautiques et en génie maritime** : Créer deux prix au Marine Institute : l'un destiné à un étudiant du programme de sciences nautiques, et l'autre à un étudiant du programme de génie maritime. De plus, Equinor continuera de commanditer le concours MATE (Marine Advanced Technology Education) de VTG du Marine Institute.
- **Groupes autochtones et/ou organisations de développement des entreprises de T.-N.-L.** : Equinor travaillera avec des groupes autochtones de T.-N.-L. afin de s'associer à des initiatives de formation ciblées visant à accroître la participation de la main-d'œuvre autochtone de T.-N.-L.

14 Recherche et développement

Le projet offre une occasion de renforcer les capacités et l'expertise de la province en matière de recherche et développement ainsi que de technologie.

Recherche provinciale

Equinor investit dans la recherche et y participe à T.-N.-L. depuis plus de 20 ans, et reconnaît l'existence de capacités de pointe dans les domaines suivants :

- L'Université Memorial, vaste université diversifiée offrant des programmes de recherche spécialisés et applicables dans les domaines des affaires, de l'ingénierie et des sciences;
- Des collèges techniques axés sur les facteurs humains, la sécurité extracôtière et les technologies océaniques;
- Des laboratoires publics de calibre mondial, notamment des bassins de glace, de vagues et d'océan du Conseil national de recherches Canada, des canaux d'essais hydrodynamiques pour les essais sur modèles et le Launch Ocean Technology Centre du Marine Institute, le Harsh Environment Research Facility (HERF) de l'Université Memorial ainsi que le Hibernia Enhanced Oil Recovery Lab;
- L'ingénierie des glaces, l'ingénierie géotechnique, la télédétection et l'observation de la Terre;
- Les technologies de sonar à haute résolution pour la cartographie du fond marin et du sous-sol;
- Les capacités de simulation, notamment pour la passerelle de navire, les embarcations de sauvetage, les hélicoptères et les VTG;
- La surveillance et la prévision océanographiques et météorologiques;
- Les sociétés de conseil en environnement spécialisées dans la réalisation d'études de référence et d'études d'effets;
- Le développement de systèmes de radar aéroportés et maritimes pour la surveillance des glaces et des déversements d'hydrocarbures;
- Le développement de VTG et de VSA, y compris les capteurs, les véhicules et la simulation;
- L'instrumentation océanique et l'infrastructure de communication;
- Les occasions liées aux programmes industriels conjoints (PIC), notamment ERINL et la Supergrappe des océans du Canada.

Communauté locale de recherche et développement

Les activités d'Equinor liées à la recherche et au développement dans la communauté comprennent notamment :

- La création d'une équipe locale axée sur la recherche et le développement afin de relever les défis propres aux projets, ainsi que la participation à des initiatives plus vastes à l'échelle de l'industrie.
- La création d'une chaire de recherche en ingénierie des réservoirs à l'Université Memorial, assortie d'une contribution financière d'un million de dollars sur cinq ans.
- Le soutien au programme Step-Up, avec l'appui de l'ancienne Research and Development Corporation (RDC), grâce à un investissement de 5 millions de dollars consacré à la recherche et au développement dirigés par le secteur privé à T.-N.-L., afin de combler les principales lacunes technologiques liées au développement pétrolier et gazier en milieu hostile, notamment en télédétection et en systèmes de production sous-marins (SPSM).
- La mise sur pied, par Equinor et C-CORE, d'un concours de production participative reposant sur une plateforme Web afin d'étudier l'utilisation de l'apprentissage automatique pour distinguer les navires des icebergs sur les images satellites. Les algorithmes issus du concours ont été intégrés aux processus d'analyse d'images satellites de C-CORE afin de caractériser les icebergs au large de T.-N.-L. et dans la mer de Barents.
- La commandite, avec la RDC, de l'expédition de recherche menée en 2015 par ArcticNet au large de T.-N.-L., à bord du brise-glace de recherche canadien *NGCC Amundsen*. Une équipe de 40 scientifiques et chercheurs de T.-N.-L., du Canada et de l'étranger a étudié les conditions météorologiques, la glace de mer, les icebergs et les conditions environnementales au large de T.-N.-L.
- L'étude, dans le cadre d'un PIC avec C-CORE et Det Norske Veritas (DNV), des charges d'impact de la glace glaciaire sur les structures flottantes, afin de mieux modéliser le processus d'interaction glace-structure et de

réduire l'incertitude liée à la conception des structures flottantes extracôtières soumises aux charges d'icebergs.

- La participation active à l'ERINL, notamment par une représentation et un leadership au conseil d'administration et au comité de gestion de la recherche, ainsi que par le financement direct de nombreux projets locaux en collaboration avec les partenaires de l'ERINL.
- La participation active à la Supergrappe des océans du Canada, y compris la contribution à la portée de la proposition initiale, la participation au conseil d'administration, la mobilisation d'experts en la matière locaux et internationaux, ainsi que le financement de projets locaux portant notamment sur la cartographie du fond marin par sonar à haute résolution, les jumeaux numériques, la technologie de surveillance de la fatigue et les processus de vérification et de validation pour les opérations à distance (p. ex., projet d'analyse des interventions en cas de crise et de l'opérabilité pour les opérations océaniques numériques).
- Le financement d'études liées aux environnements hostiles, notamment les essais sur modèles en bassin à glace portant sur l'interaction entre la glace de mer et les navires amarrés, le givrage des embarcations de sauvetage, les essais sur modèles hydrodynamiques et le givrage marin.
- Le financement de projets de recherche et développement menés avec les secteurs public et privé sur des sujets tels que la fabrication additive (impression 3D), les revêtements antigivrage, l'ingénierie de la glace de mer et des icebergs, les technologies de détection des oiseaux marins, l'acquisition d'étiquettes de suivi du saumon avec la Fédération du saumon atlantique, la surveillance du paysage sonore et des mammifères marins sur le terrain, ainsi que l'imagerie laser 3D pour l'inspection des chaînes d'amarrage.
- La participation active au conseil du Fonds pour l'étude de l'environnement (FEE) et aux comités de l'Association canadienne des producteurs pétroliers (ACPP).
- La promotion de la collaboration Canada-Norvège, notamment par la facilitation active de présentations entre les parties intéressées, la participation à des ateliers et conférences tels que l'Arctic Forum, le forum sur les facteurs humains dans le contrôle et le comité directeur du Marine Institute et de l'Université norvégienne de sciences et de technologie (NTNU), ainsi que par le financement de Rarelce pour les étudiants diplômés de T.-N.-L. et de Norvège qui étudient la transformation des icebergs et de la glace de mer.

Engagements

Le gestionnaire local de la recherche et du développement d'Equinor est responsable des engagements et des exigences liés au présent plan.

Engagements en matière de recherche et développement

▪ Se conformer à toutes les exigences et à tous les guides d'orientation de la RC-TNLEE relatifs à la recherche et au développement ainsi qu'à l'éducation et à la formation. ▪ Agrandir le centre de R et D d'Equinor et développer ses activités dans la province. Ce centre élaborera et mettra en œuvre la stratégie technologique, et coordonnera les services techniques liés aux opérations sur le terrain et aux projets de mise en valeur. Il coordonnera également la collaboration externe avec les universités, les établissements de recherche et les fournisseurs de T.-N.-L. ▪ Investir afin de faire progresser la capacité d'innovation de calibre mondial de la province dans des domaines tels que la fabrication additive, l'intelligence artificielle, les technologies marines, les systèmes autonomes et la robotique. Ces investissements seront réalisés en consultation avec la province. ▪ Examiner périodiquement les activités de R et D ainsi que les domaines prioritaires. ▪ Envisager des occasions pertinentes de recherche non technique qui soutiennent les objectifs du présent plan et du plan de D et I. Par exemple, Equinor envisagera la réalisation d'examins à long terme de divers types de programmes de diversité afin de s'assurer que les investissements futurs sont stratégiques et axés sur les résultats.
--

14.1 Initiatives de recherche et de développement

En s'appuyant sur l'expérience acquise, Equinor entreprendra un examen des capacités actuelles de recherche et développement dans la province afin de déterminer les forces existantes et les thèmes associés aux nouvelles occasions. L'investissement en R et D associé au projet sera élaboré en tenant compte de plusieurs priorités clés, notamment les retombées pour le Canada et T.-N.-L., le progrès sociétal, les besoins technologiques du projet, l'harmonisation avec les *lignes directrices* et la stratégie technologique mondiale d'Equinor.

Voici des exemples d'activités prévues :

- Augmenter chaque année le nombre d'étudiants en stage dans les domaines des affaires, des sciences et de l'ingénierie afin d'offrir des occasions d'emploi direct et de contribuer au perfectionnement de la main-d'œuvre de demain;
- Soutenir les travaux de recherche des étudiants diplômés;
- Faire don d'équipement et d'infrastructure;
- Collaborer avec TechNL et d'autres associations professionnelles;
- Établir des bourses d'études et des concours destinés aux étudiants.

Ces initiatives sont décrites plus en détail à la section A.5.4 Perfectionnement, éducation et formation des employés, dans la mesure où elles concernent la D et I.

Dans le cadre de l'engagement continu d'Equinor à T.-N.-L., les activités de recherche et développement engloberont de nombreux thèmes technologiques importants pour la province et pour le projet. Ces thèmes comprennent notamment :

- Fabrication additive;
- Technologies d'exploitation automatisée;
- Inspection autonome : technologies d'inspection, d'entretien et de réparation (IER) destinées à soutenir les opérations à distance;
- Numérisation et opérations intégrées;
- Jumeaux numériques – simulateurs de cycle de vie, d'actifs et d'opérations;
- Efficacité énergétique et réduction des émissions;
- Technologies de surveillance environnementale;
- Environnement hostile : gestion et ingénierie des glaces;
- Facteurs humains – Réseau Human Factors in Control;
- Modélisation des réservoirs, prévisions de production et surveillance;
- Exploitation à distance et soutien aux opérations intégrées (OI);
- Robotique et drones;
- Études de sous-sol/géologiques;
- Centre d'excellence mondial pour la mise en valeur du pétrole et du gaz en eau profonde et les domaines connexes de l'innovation océanique.

15 Acronymes et abréviations

Tableau 15.1 Acronymes et abréviations

Acronyme et abréviation	Définition
2D	À deux dimensions
3D	À trois dimensions
4D	À quatre dimensions
2ELGBTQI+	2E – <i>Bispirituel</i> : Un terme utilisé par certains peuples autochtones pour décrire une identité spirituelle et de genre qui englobe à la fois des caractères masculins et féminins. L – <i>Lesbien</i> G – <i>Gai</i> B – <i>Bisexuel</i> T – <i>Transgenre</i> Q – <i>Queer</i> I – <i>Intersexe</i> + – Comprend d'autres identités telles que les personnes pansexuelles, asexuelles, non binaires et de genre fluide
%	pour cent
<i>Lois de mise en œuvre</i>	<i>Loi de mise en œuvre de l'Accord atlantique Canada — Terre-Neuve-et-Labrador et sur la gestion de l'énergie renouvelable extracôtière et Canada-Newfoundland and Labrador Atlantic Accord Implementation and Offshore Renewable Energy Management Newfoundland and Labrador Act</i>
Actif	NPSD, SPS et puits
VSA	Véhicule sous-marin autonome
BBC	Affrètement coque nue
Entente sur les retombées	Entente sur les retombées entre les propriétaires du projet et le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador
bp	BP Canada Energy Group ULC
BWO	BW Offshore Ltd.
AC	Autorité de certification
ACPP	Association canadienne des producteurs pétroliers
NGCC	Navire de la Garde côtière canadienne
CNA	Collège de l'Atlantique Nord
RC-TNLEE	Régie Canada–Terre-Neuve-et-Labrador de l'énergie extracôtière
D et I	Diversité et inclusion
DNV	Det Norske Veritas
CEF	Chef d'équipe de forage
E et F	Éducation et formation
EIE	Étude d'impact environnemental
DI	Déclaration d'intérêt
EPI	Exploration et production internationales
IACI	Ingénierie, approvisionnement, construction et installation
Equinor	Equinor Canada Ltd.
Equinor ASA	Equinor ASA est une société multinationale du secteur de l'énergie dont le siège social est situé à Stavanger, en Norvège.
ERINL	Energy Research and Innovation Newfoundland and Labrador
FEE	Fonds pour l'étude de l'environnement
pi	pieds
pi ²	pieds carrés
EIIC	Étude initiale d'ingénierie et de conception
NPSD	Navire de production, de stockage et de déchargement
PIB	Produit intérieur brut
IG	Injection de gaz

Acronyme et abréviation	Définition
<i>Lignes directrices</i>	<i>Lignes directrices du plan de retombées économiques Canada-Terre-Neuve-et-Labrador</i>
HERF	Harsh Environment Research Facility
SSE	Santé, sécurité et environnement
IER	Inspection, entretien et réparation
OI	Opérations intégrées
COI	Centre des opérations intégrées
PIC	Programme industriel conjoint
kbbl/sd	milliers de barils par jour standard
km	kilomètres
m	mètres
m ²	mètres carrés
EAM	Événement accidentel majeur
MATE	Marine Advanced Technology Education
MBP	millions de barils de pétrole
MCE	Memorial Center for Entrepreneurship
CEM	Chef d'équipe maritime
M m ³ [s]/jour	millions de mètres cubes standard par jour standard
MPF	Mesures pendant le forage
T.-N.-L.	Terre-Neuve-et-Labrador
NLOWE	Newfoundland and Labrador Organization of Women Entrepreneurs
CNP	Classification nationale des professions
NTNU	Université norvégienne de sciences et de technologie
E et E	Exploitation et entretien
OAWA	Office to Advance Women Apprentices
MTP	Matériel tubulaire pétrolier
GIE	Gestionnaire de l'installation extracôtière
NRE	Navire de ravitaillement extracôtier
PFA	Projets, forage et approvisionnement
PEGNL	Professional Engineers and Geoscientists of Newfoundland and Labrador
Plan	Plan de retombées
EGP	Équipe de gestion de projet
Projet	Projet Bay du Nord
PO	Personnes et organisation
R et D	Recherche et développement
RDC	Research and Development Corporation
DP	Demande de propositions
VTG	Véhicule téléguidé
SAR	Recherche et sauvetage
NR	Navire de réserve
LDI	Licence de découverte importante
UDSM	Unité de distribution sous-marine
SIA	Subsea Integration Alliance
m ³ [s]/jour	mètres cubes standard par jour standard
UDES	Unité de distribution d'énergie sous-marine
SPSM	Système de production sous-marin
SSD	Sécurité, sûreté et durabilité
STIM	Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques

Acronyme et abréviation	Définition
SURF	Câbles ombilicaux, colonnes montantes et conduites d'écoulement sous-marins
CET	Chef d'équipe technique
PSV	Profilage sismique vertical
WAG	Injection alternée d'eau et de gaz
IE	Injection d'eau
WISE	Women in Science and Engineering
XT	Arbre de Noël

A Annexe – Plan de diversité et d’inclusion

Equinor est responsable de l’élaboration et de la mise en œuvre d’un plan de diversité et d’inclusion (D et I) qui répond aux exigences réglementaires et contractuelles du projet Bay du Nord (le projet), tel qu’énoncé à l’article 45 des *lois de mise en œuvre* (voir A.1 Exigences réglementaires). La culture d’entreprise actuelle d’Equinor constitue le fondement du plan de D et I.

Ce plan de D et I reflète le point de vue d’Equinor selon lequel la diversité des antécédents, de l’expérience et des perspectives mène à des équipes plus fortes, à de meilleures décisions et à une exploitation plus sécuritaire. Il vise à créer un lieu de travail où les personnes sont traitées avec respect, se sentent à l’aise pour s’exprimer et bénéficient du soutien dont elles ont besoin pour bien faire leur travail.

Le plan de D et I est conçu pour intégrer les bonnes pratiques de l’industrie et de l’entreprise, ainsi que les leçons tirées de plans similaires élaborés pour des projets antérieurs. Pour élaborer le plan de D et I, Equinor a consulté des organismes liés à la diversité, des groupes autochtones de Terre-Neuve-et-Labrador (T.-N.-L.) et des organisations de développement des entreprises, des organismes gouvernementaux, des professionnels locaux, des établissements d’enseignement et des parties prenantes internes telles que les secteurs d’activité Personnes et organisation (PO), Communications, Sécurité, sûreté et durabilité (SSD), et Recherche et développement (R et D) d’Equinor. À la suite des consultations, la plupart des initiatives décrites dans le plan de D et I sont conçues pour favoriser un succès durable et à long terme. L’accent est mis sur l’élaboration de pratiques qui seront appliquées tout au long de la durée de vie du projet.



A.1 Exigences réglementaires

Conformément aux *lignes directrices*, l'objectif principal du plan de D et I est de faciliter la participation des « groupes sous-représentés ». Pour les besoins de ce document, les groupes sous-représentés correspondent aux définitions énoncées dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* :

- **Femmes** : personnes qui s'identifient comme des femmes;
- **Peuples autochtones** : personnes qui sont membres des Premières Nations, inuites ou métisses;
- **Personnes racisées** : personnes, autres que les peuples autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche;
- **Personnes handicapées** : personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et : a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi; b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience; vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Equinor reconnaît que les définitions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* font l'objet d'un examen de modernisation, et que les personnes noires et les personnes 2ELGBTQI+ devraient être ajoutées aux groupes désignés. Aux fins de ce plan de D et I, ces deux groupes sont inclus en tant que groupes sous-représentés. Des mises à jour seront effectuées au fur et à mesure que l'examen progressera.

Equinor reconnaît que les individus peuvent s'identifier à plus d'un groupe sous-représenté ou à un groupe qui n'est pas répertorié.

A.2 Objectifs

La vision et les valeurs d'Equinor s'alignent sur les objectifs de ce plan de D et I et aident à définir l'orientation, à stimuler le rendement et à guider notre façon de faire des affaires et de travailler ensemble.

Equinor adhère à la vision du gouvernement de T.-N.-L. d'une industrie locale mondialement concurrentielle, durable et respectueuse de l'environnement. Pour soutenir cette vision, Equinor :

- Accroîtra les capacités du secteur de l'approvisionnement et des services;
- S'appuiera sur la main-d'œuvre locale compétente, technique, agile et professionnelle;
- Soutiendra un écosystème d'innovation pour la technologie, la croissance de l'industrie et la numérisation;
- Promouvra la D et I pour accroître la participation des groupes sous-représentés, y compris ceux visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Equinor utilisera sa culture, ses processus et ses initiatives existants pour soutenir les objectifs du projet. Notre vision est de poursuivre et de consolider nos succès actuels dans le cadre du projet, et d'élargir la portée de la D et I en ce qui concerne les groupes sous-représentés.

A.3 Diversité, équité et inclusion au sein d'Equinor

Les employés d'Equinor s'efforcent chaque jour d'offrir un environnement où chacun peut se sentir inclus et valorisé, et peut être pleinement lui-même au travail. Le respect de la diversité et le renforcement de l'inclusion sont des attentes pour chacun. Nos équipes tirent parti de la diversité pour stimuler le rendement, être à l'écoute des idées et des points de vue de chacun et encourager la créativité. Tous les employés d'Equinor ont la responsabilité de créer un environnement ouvert, sûr et inclusif. Voici quelques exemples d'actions qui font progresser la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de l'organisation :

- **Application d'une tolérance zéro à l'égard du harcèlement** : Comme énoncé clairement dans le Code de conduite, nous n'acceptons ni ne tolérons aucune forme de harcèlement, d'intimidation, de remarques désobligeantes ou d'autre comportement considéré comme dégradant ou menaçant.
- **Offre de formation en D et I** : Equinor offre des formations à ses employés et intègre la formation en D et I dans ses programmes de leadership. Pour le projet, cette exigence s'applique également aux entrepreneurs. Notre approche met l'accent sur un langage inclusif et des cadres de prise de décision qui contribuent à créer des environnements équitables et représentatifs où tous peuvent s'épanouir.
- **Création de groupes de ressources pour les employés** : Nous soutenons divers groupes de ressources bénévoles pour les employés et valorisons leur rôle important dans le renforcement d'un lieu de travail plus inclusif.
- **Soutien aux parents** : En plus des prestations locales de maternité et parentales de l'assurance-emploi, nous offrons un congé parental rémunéré à tous les employés qui deviennent parents par la naissance ou l'adoption.
- **Offre de placements internes et d'occasions de perfectionnement** : Nous travaillons systématiquement avec une diversité d'expériences et de points de vue lorsque nous nommons des employés à nos programmes de développement du leadership. Nous prenons en compte les mêmes éléments de diversité pour les activités de recrutement, le déploiement interne et les occasions de perfectionnement.
- **Définition des attentes en matière de leadership chez Equinor** : Tous les dirigeants d'Equinor doivent servir de modèles pour bâtir une organisation véritablement diversifiée et inclusive, en reconnaissant et en remettant en question les préjugés individuels, en créant un environnement de travail psychologiquement sûr, en donnant aux personnes les moyens de contribuer et de s'exprimer, et en recherchant et valorisant les différentes perspectives.
- **Réalisation d'un indice d'inclusion par un sondage mondial auprès du personnel** : L'indice d'inclusion d'Equinor est tiré du sondage mondial annuel auprès du personnel, qui évalue et améliore les aspects clés ayant une incidence sur l'engagement des employés, la sécurité, l'environnement de travail, la réussite des projets et l'amélioration continue.
- **Maintien d'un environnement inclusif pour les employés 2ELGBTQI+** : Notre environnement de travail accepte la diversité visible et non visible. Equinor vise à créer un environnement dans lequel tous les employés sentent qu'ils peuvent être pleinement eux-mêmes au travail, nouer des relations avec leurs collègues et développer leur potentiel et leur talent dans un environnement sûr.
- **Bénévolat et soutien à la communauté** : Outre la stratégie d'investissement communautaire d'Equinor, l'entreprise dispose d'un comité social actif chargé d'organiser diverses initiatives de soutien à la communauté et de bénévolat, dont bon nombre profitent aux membres de groupes sous-représentés.
- **Organisation de journées internationales de sensibilisation** : Equinor souligne chaque année cinq journées internationales de sensibilisation afin d'informer sur des questions préoccupantes, de s'attaquer à des problèmes mondiaux, et de célébrer et de renforcer les réalisations. Nous reconnaissons et soulignons la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, une occasion importante d'honorer les communautés autochtones, de réfléchir aux injustices historiques et de soutenir les efforts de réconciliation.

A.4 Emploi et approvisionnement

En tant qu'exploitant, Equinor fournira la base pour établir une culture forte grâce à des politiques et des exigences en matière d'emploi et d'approvisionnement pour le projet. La plupart des possibilités d'emploi et d'approvisionnement seront offertes par l'entremise des entrepreneurs de niveau 1 et de leurs sous-traitants, dont les coordonnées seront accessibles sur le site Web du projet. Equinor communiquera et s'engagera auprès des fournisseurs et des personnes sous-représentées intéressées pour s'assurer qu'ils comprennent les procédures d'embauche et les processus d'approvisionnement liés au projet.

A.4.1 Activités de travail

Consultez la section 8 Activités de travail dans la province pour obtenir des détails.

A.4.2 Objectifs de diversité en matière d'emploi

Pour soutenir la diversité en matière d'emploi dans le cadre du projet, le plan de D et I fixe des cibles ambitieuses pour la participation des femmes et des Autochtones. Equinor s'efforcera d'atteindre ces cibles par l'embauche directe, l'approvisionnement et l'imposition d'exigences aux entrepreneurs de niveau 1 afin qu'ils respectent les objectifs du plan (voir A.5.1 Gestion de la diversité et de l'inclusion dans la chaîne d'approvisionnement). Equinor collaborera également avec les établissements d'enseignement et les organisations de métiers locales pour renforcer la capacité et soutenir le développement de la main-d'œuvre.

Les cibles fondées sur le genre sont basées sur les données de 2021 de Statistique Canada fournies par Stantec Consulting Ltd. [5]. Le système de la Classification nationale des professions (CNP) a été utilisé pour définir les professions du projet. Dans certains cas, plusieurs codes de la CNP ont été regroupés sous une seule profession du projet. Les cibles reflètent les taux d'emploi moyens provinciaux pour chaque catégorie. Conformément à ses objectifs plus larges de D et I, Equinor a fixé des cibles de participation des femmes plus élevées que les niveaux actuels de la main-d'œuvre locale. Ces cibles sont présentées dans le tableau A.1.

Tableau A.1 Cibles fondées sur le genre pour les phases préalable à la mise en valeur, de mise en valeur et de production

Métier ou profession	Proportion de femmes dans la main-d'œuvre de T.-N.-L. (%)	Cible du projet
Gestion de projet et autres professionnels	36	30
Ingénierie	20	
Technologues/techniciens	17	20
Corps de métiers qualifiés	8	10

Pour soutenir la diversité de l'emploi dans le cadre du projet, Equinor s'engage à faire en sorte que les occasions soient inclusives pour les groupes sous-représentés, à savoir les peuples autochtones, les personnes racisées et les personnes handicapées. Étant donné que les données concernant certains groupes reposent sur l'auto-identification volontaire, il est difficile d'établir des cibles précises.

Equinor travaillera avec les groupes autochtones et d'autres groupes sous-représentés pour cerner les occasions, soutenir la participation et encourager les candidatures. Les initiatives de la section A.5 Initiatives de diversité et d'inclusion visent à soutenir ce travail.

Les taux de disponibilité sur le marché du travail pour les peuples autochtones, tels que signalés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel 2023* [6], serviront de référence. Equinor a fixé une cible ambitieuse de 3 % de représentation autochtone.

Compte tenu du peu de données actuellement disponibles, des cibles ambitieuses de 1 % ont été fixées pour les personnes handicapées et pour les personnes racisées.

A.4.3 Approvisionnement et développement des fournisseurs

Tel qu'énoncé à la section A.4.2 Objectifs de diversité en matière d'emploi, l'objectif d'Equinor est d'atteindre les objectifs de diversité de l'emploi fondés sur le genre en partie par le biais du processus d'approvisionnement du projet. Plus précisément, le projet abordera l'équité en matière d'emploi par l'approvisionnement en biens et services de la manière suivante :

- En accordant la priorité aux entreprises détenues ou dirigées majoritairement par des membres de groupes sous-représentés, lorsqu'elles sont concurrentielles sur le plan du juste prix du marché, de la qualité et de la livraison;
- En appliquant en cascade les cibles et les objectifs d'emploi à tous les entrepreneurs et fournisseurs de services par le biais d'obligations contractuelles;
- En soutenant les entreprises détenues ou dirigées par un membre de groupes sous-représentés pour s'assurer qu'elles ont accès aux occasions du projet.

Les exigences en matière d’approvisionnement dans la province fluctueront et évolueront tout au long de la durée de vie du projet; les composantes et les détails seront déterminés sur la base d’un processus d’appel d’offres concurrentiel.

Equinor s’appuiera sur les succès antérieurs et vise à accroître la participation des entreprises détenues et dirigées majoritairement par des groupes sous-représentés dans la fourniture d’autres biens et services. Equinor travaillera avec des organisations telles qu’Energy NL, la Newfoundland and Labrador Organization of Women Entrepreneurs (NLOWE), la chambre de commerce et la communauté des affaires autochtone pour communiquer le processus d’approvisionnement et les occasions dans la chaîne d’approvisionnement par le biais de forums, d’ateliers, de conférences, de présentations et de réunions avec les fournisseurs.

Étant donné que les renseignements sur la propriété par des groupes sous-représentés ne sont pas légalement exigés par la loi canadienne et qu’il n’existe pas de données de base pour ces renseignements, il est difficile de fixer une cible quantitative pour l’approvisionnement. Equinor a établi un objectif de diversité consistant à recueillir des données volontaires sur les entreprises détenues et dirigées majoritairement par des membres de groupes sous-représentés afin de mieux comprendre la composition diversifiée de la chaîne d’approvisionnement du projet et de combler cette lacune en matière d’information.

Les fonds versés aux entreprises identifiées comme étant détenues et dirigées majoritairement par des groupes sous-représentés seront consignés, surveillés et déclarés sur le site Web du projet. Les initiatives décrites à la section A.5 Initiatives de diversité et d’inclusion seront mises en œuvre et évaluées afin d’assurer une amélioration continue dans ce domaine.

A.5 Initiatives de diversité et d'inclusion

En plus de la culture d'entreprise existante et des actions énoncées à la section A.3 Diversité, équité et inclusion au sein d'Equinor, ce plan de D et I contient des programmes et des pratiques proactifs qui contribuent à la création d'un environnement de travail et d'une culture d'entreprise inclusifs. Ces programmes et pratiques sont conçus pour aider le projet à atteindre les cibles et les objectifs énoncés à la section A.4 Emploi et approvisionnement. Bon nombre d'entre eux seront répercutés contractuellement sur les entrepreneurs principaux et leurs sous-traitants sélectionnés pour le projet afin de faciliter l'emploi, la rétention et le développement de carrière des groupes sous-représentés dans toutes les phases du projet, et dans tous les établissements, sites et bureaux de la province où des travaux sont effectués. Des échéanciers seront établis pour la mise en œuvre de chaque initiative, dans la mesure du possible, afin d'assurer l'imputabilité et des progrès soutenus.

A.5.1 Gestion de la diversité et de l'inclusion dans la chaîne d'approvisionnement

En tant qu'exploitant, Equinor donne le ton et établit les attentes pour le projet en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, le directeur de projet et le gestionnaire des opérations étant chargés de promouvoir l'imputabilité et d'assurer la responsabilité dans ce domaine. Les deux rôles seront soutenus par du personnel de direction, y compris l'Approvisionnement (y compris les retombées industrielles), PO et les Communications. Equinor s'engage à faire en sorte que les initiatives de l'entreprise fassent partie du projet. Les équipes continueront de s'efforcer d'apporter une amélioration continue et de répercuter les initiatives de l'entreprise tout au long de la chaîne d'approvisionnement et par l'élaboration d'autres initiatives.

Un outil de gestion clé pour la mise en œuvre du plan de D et I à l'échelle du projet sera le comité de D et I du projet, un groupe qui comprendra Equinor et des entrepreneurs de niveau 1. L'objectif du comité sera le suivant :

- Déterminer et traiter les questions d'emploi liées à la D et I;
- Promouvoir les bonnes pratiques et le partage d'information à l'échelle du projet;
- Promouvoir les occasions de formation et de perfectionnement;
- Cibler les occasions de programmation partagée.

Afin d'élargir la culture de D et I existante au sein du projet, le cas échéant, les entrepreneurs de niveau 1 :

- Participeront au comité de D et I du projet;
- Mèneront des sondages annuels auprès des employés afin d'obtenir des renseignements sur l'inclusivité et le rendement des initiatives de diversité;
- Exigeront que la D et I soit un point permanent à l'ordre du jour des réunions du projet, au minimum trimestrielles;
- Aideront à élaborer une campagne de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion comprenant de la formation, des outils de soutien et des ressources (disponibles au moyen d'applications en ligne);
- Fourniront un représentant de la diversité comme point de contact principal pour appuyer toutes les questions ou préoccupations liées à la D et I pour les activités applicables de la phase de mise en valeur du projet;
- Désigneront des ambassadeurs de la diversité pour défendre un accès ouvert et égal aux perspectives d'emploi pour les groupes sous-représentés – en particulier pour les postes de direction –, promouvoir la sensibilisation à la D et I à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation, cibler les occasions dans les opérations quotidiennes et trouver des solutions pratiques, plaider en faveur d'améliorations au niveau des politiques, développer un sentiment de communauté en encourageant un dialogue ouvert et influencer la culture de D et I en promouvant des initiatives;
- Assureront une consultation précoce avec les sous-traitants pour s'assurer de leur compréhension et de leur conformité aux obligations en matière de D et I énoncées dans ce plan de D et I;
- Nommeront une personne ayant un pouvoir décisionnel qui sera responsable de la mise en œuvre, de la surveillance et de la production de rapports sur le plan de D et I;
- Contribueront à un portail d'information en ligne sur la D et I du projet, en invitant les entrepreneurs, les sous-traitants, les gouvernements, les établissements de formation, les associations industrielles et professionnelles, ainsi que les groupes de l'industrie et de représentation de la diversité à partager leurs bonnes pratiques, les leçons apprises et leurs réussites en matière de diversité;

- Soutiendront la formation sur la diversité, l'inclusion, la sensibilité culturelle, les premiers soins en santé mentale et d'autres formations connexes au cours de la phase d'exploitation du projet;
- Veilleront à ce qu'il soit fait référence à ce plan de D et I et à l'utilisation d'un langage garantissant que les ententes facilitent l'atteinte des objectifs de diversité, y compris des dispositions d'embauche nominative, dans l'éventualité d'une convention collective nouvellement établie pendant la phase de mise en valeur ou d'exploitation du projet;
- Lanceront des invitations aux représentants syndicaux pour qu'ils participent aux discussions ou activités applicables, lorsque cela est réalisable ou pertinent;
- Surveilleront le rendement par rapport aux cibles d'emploi et aux objectifs et initiatives de diversité, et soumettront des rapports annuels sur leur contribution aux objectifs globaux énoncés dans le plan de D et I.

A.5.2 Recrutement et sélection

Equinor travaille systématiquement à bâtir une main-d'œuvre diversifiée en attirant, recrutant, perfectionnant et retenant des personnes pour tous les types de postes. La priorité absolue est de travailler à l'élimination des préjugés dans les processus et les politiques, comme le recrutement et le déploiement.

Une initiative clé en matière de recrutement et de sélection consiste à intégrer une formation en D et I et à promouvoir la diversité auprès des gestionnaires d'embauche, des recruteurs et des comités de sélection travaillant sur le projet, afin de garantir une évaluation juste et impartiale de tous les candidats. Cet engagement est également répercuté sur nos entrepreneurs de niveau 1. Les entrepreneurs doivent s'assurer que leurs politiques d'emploi sont mises en œuvre de manière équitable et sont exemptes de discrimination et d'obstacles. De plus, une formation en D et I est dispensée lors de l'intégration de tout le personnel d'Equinor et des entrepreneurs.

Voici d'autres initiatives pour aider à faciliter des processus de recrutement et de sélection équitables :

- Participer à des journées carrières (aux niveaux secondaire et postsecondaire) pour faire connaître et comprendre les possibilités de carrière dans l'industrie;
- Viser une répartition égale entre les hommes et les femmes pour tous les postes d'enseignement coopératif, de stage, d'emploi d'été et de nouveaux diplômés sur le projet;
- Garantir un accès égal à ces postes pour d'autres membres qualifiés de groupes sous-représentés;
- Travailler avec l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire pour cibler des occasions de postes d'enseignement coopératif, de stage et d'emploi d'été;
- Veiller à ce que les entrepreneurs de niveau 1 travaillent avec l'Office to Advance Women Apprentices (OAWA) pour faciliter l'emploi et la rétention des apprenties pendant la phase de mise en valeur;
- Veiller à ce que les entrepreneurs de niveau 1 travaillent avec l'Office for Indigenous and Northern Skilled Trades ainsi que les groupes autochtones et les organismes de développement des entreprises de T.-N.-L. pour cerner les occasions d'emploi et d'apprentissage;
- Réaliser des campagnes de recrutement ciblées en communiquant les exigences en matière de ressources humaines et les possibilités d'emploi du projet par l'entremise d'organisations représentant les membres de groupes sous-représentés, y compris les groupes autochtones et les organismes de développement des entreprises de T.-N.-L.;
- Fournir, en collaboration avec les entrepreneurs de niveau 1, des mises à jour annuelles (ou semestrielles pendant la construction si nécessaire) aux groupes d'intérêt et de représentation de ceux qui représentent les membres de groupes sous-représentés afin de faire le point sur les efforts de recrutement et les besoins/demandes à venir;
- Inclure des déclarations sur l'équité en matière d'emploi dans toutes les offres d'emploi du projet;
- S'assurer que toutes les offres d'emploi sont accessibles en se conformant aux lignes directrices sur l'accessibilité des documents de l'Institut national canadien pour les aveugles et en travaillant avec des organismes comme Inclusion NL et Quadrangle pour s'aligner sur la meilleure pratique en matière de langage inclusif et neutre;
- Viser à offrir une expérience de recrutement inclusive et accessible, et travailler avec les candidats pour répondre à leurs besoins en matière de mesures d'adaptation tout au long du processus, dans la mesure du possible.

A.5.3 Lieu de travail respectueux et inclusif

Equinor aspire à offrir un lieu de travail inclusif où toutes les personnes peuvent partager leurs points de vue, être elles-mêmes, se perfectionner et s'épanouir dans un environnement de travail sécuritaire. Cela implique de travailler activement pour s'assurer que chacun a des chances égales et que les établissements et l'équipement sont inclusifs et adaptés.

Equinor ne tolère aucun comportement verbal ou physique qui harcèle autrui, perturbe le rendement au travail d'autrui ou crée un environnement de travail hostile. Afin de garantir un lieu de travail respectueux et inclusif pour le projet, Equinor :

- Mènera des examens préalables des risques liés aux droits de la personne pour les fournisseurs potentiels et effectuera des évaluations appropriées avant l'attribution;
- S'assurera que les entrepreneurs et leurs sous-traitants disposent de politiques appropriées en matière de harcèlement et de respect en milieu de travail;
- Utilisera un langage inclusif dans ses communications formelles et informelles;
- Adoptera et appliquera une politique de « tolérance zéro » à l'égard du harcèlement, de l'intimidation, du racisme et de la discrimination dans tous les lieux de travail;
- Offrira une formation sur la sensibilité culturelle au personnel du projet d'Equinor et des entrepreneurs de niveau 1 afin d'améliorer la compréhension des différences et des similitudes culturelles; Equinor fera appel au bureau autochtone de TradesNL, aux groupes autochtones de T.-N.-L. et aux organismes de développement des entreprises pour offrir une formation propre aux groupes autochtones de T.-N.-L.;
- Établira ou promouvra les groupes de ressources d'employés existants en soutien aux groupes sous-représentés;
- Aménagera un espace calme dans les bureaux et établissements du projet, lorsque cela est réalisable, qui servira à diverses mesures d'adaptation (p. ex., salle d'allaitement, salle de prière, salle de pause de pleine conscience, toilettes non genrées);
- Examinera les établissements de construction et l'aire d'habitation du NPSD, ainsi que la conception d'autres établissements pour s'assurer que les questions d'accessibilité et de genre sont abordées de manière appropriée dans la conception des toilettes et des vestiaires, ainsi que des aires communes comme les salles à manger, les salles de conditionnement physique et de divertissement;
- Mènera un sondage mondial annuel auprès des employés au cours des phases de mise en valeur et de production afin d'établir l'engagement de la main-d'œuvre et de cerner les domaines de suivi potentiels en fonction des indicateurs de l'indice d'inclusion;
- Effectuera des vérifications annuelles de l'accessibilité et des mesures d'adaptation;
- Soulignera les événements et les journées de sensibilisation importants décrits à la section A.3 Diversité, équité et inclusion au sein d'Equinor;
- Fournira un programme d'aide aux employés pour les aider à résoudre des problèmes personnels ou liés au travail.

A.5.4 Perfectionnement, éducation et formation des employés

Occasions équitables

Equinor dispose d'une architecture des postes et d'un modèle de carrière bien établis pour tracer la progression de carrière dans l'ensemble de l'organisation. Nous sommes engagés à offrir des occasions équitables pour le perfectionnement des employés, ainsi que pour l'éducation et la formation (E et F) au sein de l'organisation. Afin de faciliter ces occasions pour le projet, Equinor :

- S'associera à des établissements de formation locaux pour offrir des formations visant l'avancement professionnel, le cas échéant;
- Veillera à ce que les entrepreneurs soutiennent le perfectionnement des employés pour les membres de groupes sous-représentés par le biais d'ateliers de formation, de la participation à des conférences et d'un soutien à l'obtention de titres professionnels;
- Par l'intermédiaire du comité de D et I établi, organisera des séances de dîner-conférence comprenant des présentations sur des réussites par des dirigeants qui sont membres de groupes sous-représentés;

- Offrira deux bourses annuelles à des membres de groupes sous-représentés qui entreprennent un programme d'études supérieures en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) ou en affaires;
- Offrira une bourse annuelle pendant la phase de mise en valeur aux membres autochtones de T.-N.-L. qui aspirent à travailler dans l'industrie;
- Participera au programme annuel de bourses d'études « Supporting Women in Skilled Trades » offert par l'OAWA;
- Soutiendra les organismes de ressources pour les femmes au moyen de bourses d'études;
- Facilitera l'accès à de l'équipement de protection individuelle propre aux femmes afin de promouvoir des normes de sécurité équitables.

Étudiants et nouveaux diplômés

Depuis de nombreuses années à T.-N.-L., Equinor utilise les placements d'étudiants en enseignement coopératif et les programmes de recrutement de nouveaux diplômés comme source de talents pour l'organisation. Dans le cadre du projet, Equinor :

- Élargira le programme de placement d'étudiants en enseignement coopératif pour les étudiants en ingénierie, en affaires et en sciences de la Terre dans le but d'atteindre une représentation égale des genres. Equinor envisagera également des placements en informatique et dans d'autres disciplines des sciences et technologies.
- Exigera des entrepreneurs de niveau 1 effectuant des travaux dans la province qu'ils offrent des placements en enseignement coopératif, avec un objectif similaire d'atteindre une représentation égale des genres.
- Élaborera une initiative canadienne pour les étudiants internationaux aux cycles supérieurs en partenariat avec l'Université Memorial. Un programme par étapes, comprenant la recherche et l'élaboration de programmes, permettra à Equinor d'exploiter les bassins de talents universitaires.
- Créera deux prix au Marine Institute. Un prix récompensera un étudiant du programme de sciences nautiques, et l'autre récompensera un étudiant du programme de génie maritime.
- Établira un programme de talents émergents afin de développer les capacités futures du personnel pour la phase de production. Cela comprendra le recrutement d'étudiants diplômés dans des rôles d'ingénierie et techniques afin qu'ils soient placés dans le programme pour diplômés d'Equinor.

A.5.5 Accès aux occasions d'affaires

Equinor reconnaît l'importante contribution des fournisseurs au succès de l'entreprise et la valeur qu'ils apportent aux partenaires et aux clients. Equinor et les entrepreneurs de niveau 1 seront ouverts et proactifs quant à notre façon de travailler, aux exigences en matière de biens et de services, et aux plans futurs du projet.

Equinor travaillera avec des organisations communautaires et commerciales telles qu'Energy NL, NLOWE, la chambre de commerce et le milieu des affaires autochtone pour expliquer la chaîne d'approvisionnement du projet et aider les Petites et Moyennes Entreprises à comprendre comment et où elles s'y intègrent.

Par conséquent, Equinor et les entrepreneurs de niveau 1 établiront des actions précises pour accroître l'accès aux occasions d'affaires pour les entreprises détenues et exploitées par des membres de groupes sous-représentés, notamment :

- Ajouter des initiatives de diversité proposées dans le cadre du processus de révision des occasions de contrats et d'achats.
- Établir des partenariats avec Energy NL, NLOWE et des groupes autochtones de T.-N.-L. et/ou des organisations de développement des entreprises, ainsi qu'avec d'autres organisations axées sur les entreprises, afin de trouver des moyens d'encourager et de soutenir la croissance d'entreprises de la diversité. Par exemple, Energy NL possède un comité sur la diversité pour soutenir les programmes en cours dans le secteur de l'approvisionnement; et NLOWE est disponible pour aider les entrepreneurs et les fournisseurs à établir des liens avec des entreprises appartenant à des femmes.
- Travailler avec des entreprises détenues ou exploitées par des groupes d'intérêt en matière de diversité pour s'assurer qu'elles ont accès aux occasions d'approvisionnement du projet.

- Travailler avec les principales parties prenantes et les groupes autochtones de T.-N.-L. et/ou les organisations de développement des entreprises pour cerner les moyens les plus efficaces de s'associer et de soutenir les entreprises détenues ou exploitées par des groupes sous-représentés axées sur la technologie et la numérisation ou d'autres services liés à l'industrie extracôtière.
- Établir ou exploiter des répertoires existants d'entreprises détenues ou exploitées par des groupes sous-représentés à utiliser pour la prestation ponctuelle de biens et services.

Dans le cadre du processus d'approvisionnement d'Equinor, les soumissionnaires devront également démontrer leurs actions en vue de renforcer la D et I au sein de leurs propres organisations et comment ils ont l'intention de s'améliorer aux fins du projet.

Les soumissionnaires doivent fournir des renseignements sur les politiques et pratiques en matière de diversité, comme l'indique la section A.4.3 Approvisionnement et développement des fournisseurs, notamment :

- Approche pour fournir aux groupes sous-représentés un accès aux occasions d'emploi et de formation découlant des activités du contrat;
- Formation en matière de D et I applicable à tous les recruteurs et gestionnaires d'embauche travaillant sur le projet;
- Représentation actuelle des femmes et des personnes issues de groupes sous-représentés, au total et par catégorie professionnelle;
- Approche pour créer un milieu de travail positif et respectueux;
- Processus actuel pour créer un accès aux occasions d'affaires pour les entreprises détenues ou exploitées par des membres de groupes sous-représentés en fonction de l'auto-identification volontaire.

A.5.6 Constitution du bassin de talents

Equinor vise à créer une valeur durable pour les communautés locales par l'entremise de ses activités commerciales. Notre contribution ira au-delà de l'emploi direct et indirect local, de l'approvisionnement en biens et services, du développement des infrastructures et du renforcement des capacités. Cette extension comprend notre engagement envers les partenariats communautaires, les investissements sociaux, les investissements dans la recherche et le développement et dans l'éducation et la formation, les commandites et la sensibilisation de la communauté.

Nous reconnaissons qu'il faut un effort soutenu pour éliminer les obstacles systémiques à l'emploi des groupes sous-représentés et pour constituer un bassin diversifié de candidats qualifiés en vue d'un emploi potentiel dans l'industrie. Equinor reconnaît également qu'une série de mesures proactives introduites à diverses étapes du spectre de sélection ou de développement de carrière est nécessaire pour modifier les attitudes et la représentation dans la main-d'œuvre.

Partenariats locaux

Il y a une expertise considérable dans la communauté locale en matière de diversité, de promotion des femmes dans des professions non traditionnelles, d'entrepreneuriat et d'autres domaines liés à l'emploi. La stratégie d'Equinor consiste à identifier les partenaires et les programmes qui correspondent le mieux au projet et à concentrer son soutien sur les initiatives qui élargissent le bassin de talents.

Lorsqu'il y a une lacune dans la programmation, Equinor cherchera des partenaires ou élaborera ses propres programmes.

Equinor et les entrepreneurs de niveau 1 évalueront les partenariats potentiels avec des organisations locales, notamment :

- **Women in Science and Engineering (WISE)** : Soutenir le programme d'emplois d'été pour étudiants dans le cadre duquel les élèves de 11^e année se voient attribuer des stages de courte durée dans des organisations et des entreprises scientifiques et technologiques.
- **Equiforce** : S'engager auprès d'Equiforce pour participer aux sondages auprès des employés sur les sites de fabrication et considérer Equiforce comme un fournisseur potentiel de services de formation. Equinor examinera également comment elle peut soutenir le programme *STEMforGIRLS* d'Equiforce (une introduction aux métiers et à la technologie pour les élèves de 9^e année).
- **OAWA** : Nous conseillerons aux entrepreneurs d'utiliser les ressources disponibles par l'intermédiaire de l'OAWA, en particulier pour trouver des travailleuses qualifiées à embaucher.
- **Esteem** : Ce groupe travaille avec des filles et des jeunes femmes pour les initier aux métiers techniques et à la technologie, en mettant l'accent sur les régions rurales de T.-N.-L. Nous travaillerons avec Esteem pour contribuer à soutenir les initiatives de D et I.
- **NLOWE** : Travailler avec NLOWE et Energy NL pour s'assurer que des fournisseurs diversifiés sont au courant des occasions liées au projet.
- **Coalition for Persons with Disabilities, Empower NL, Inclusion NL** : Ces organismes d'aide aux personnes handicapées sont des chefs de file dans la collaboration avec l'industrie pour améliorer la participation des personnes handicapées dans le secteur des ressources. Nous chercherons également des occasions de soutenir des organismes spécifiques pour personnes handicapées.
- **Groupes autochtones et/ou organisations de développement des entreprises de T.-N.-L.** : L'établissement de partenariats avec les groupes autochtones de T.-N.-L. et leurs organisations de développement des entreprises est essentiel pour favoriser une croissance économique inclusive, le respect culturel et la durabilité à long terme. L'établissement de ces partenariats renforce également les répercussions sociales et peut contribuer aux efforts de réconciliation à l'échelle de T.-N.-L.

Initiatives de sensibilisation

Les établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire constituent une ressource de premier plan pour remplir le bassin de talents, et Equinor travaillera avec ces organisations sur des initiatives ciblées qui répondent aux objectifs du présent plan de D et I. Voici quelques exemples d'initiatives :

- **Memorial Centre for Entrepreneurship (MCE)** : Ce centre a été créé pour aider les étudiants à lancer des entreprises et des jeunes pousses technologiques. Equinor explorera les occasions de collaborer avec le MCE et les étudiants sur des initiatives liées au projet.
- **Genesis Centre** : Le centre est un incubateur pour le développement et le soutien des entrepreneurs technologiques. Equinor évaluera l'utilisation du Genesis Centre pour contribuer à soutenir les initiatives du plan de D et I.
- **NL Workforce Innovation Centre du College of the North Atlantic** : Un organisme qui vise à promouvoir et à soutenir la recherche, la mise à l'essai et le partage d'idées et de modèles d'innovation dans le développement de la main-d'œuvre qui auront une incidence positive sur l'employabilité et l'entrepreneuriat au sein de la population active de la province, et en particulier des groupes sous-représentés. Equinor explorera les occasions de collaborer avec le centre et de le soutenir.

Un engagement continu avec ces organisations et d'autres organisations locales tout au long de la durée de vie du projet aidera à cerner d'autres occasions d'aider Equinor à atteindre ses objectifs en matière de D et I.

A.6 Surveillance et production de rapports

Le dernier volet du plan de D et I consiste à promouvoir la reddition de comptes et la responsabilité. Nous nous engageons à assurer une surveillance et une production de rapports régulières afin d'améliorer continuellement le plan de D et I. Des rapports annuels seront fournis à la province et à la RC-TNLEE conformément aux normes de production de rapports énoncées dans leurs documents directeurs.

Pour y parvenir, Equinor établira un registre des initiatives pour faire le suivi des engagements et des progrès réalisés à cet égard.

Trimestriellement, Equinor fournira une mise à jour sur la diversité ainsi qu'une analyse de l'emploi des groupes sous-représentés par rapport à la disponibilité dans la main-d'œuvre pour les phases de mise en valeur et d'exploitation du projet. Les emplois feront l'objet de rapports sur les effectifs et les heures, ventilés par statut de diversité, discipline et lieu de travail, selon la disponibilité.

Equinor utilisera un système infonuagique qui permettra à tous les entrepreneurs et sous-traitants de faire rapport sur une base confidentielle en utilisant des renseignements recueillis sur une base volontaire. Voir la section 7.4 Surveillance et production de rapports.

A.6.1 Engagement et amélioration continue

L'engagement auprès des parties prenantes et des groupes autochtones de T.-N.-L. a été une composante importante dans l'élaboration du plan de D et I. Les principaux groupes de parties prenantes comprennent les employés, la RC-TNLEE, la province, les partenaires commerciaux et les fournisseurs, y compris les organisations non gouvernementales ayant un intérêt pour la diversité et le milieu universitaire. Ce dialogue a permis de recueillir les points de vue des parties prenantes, ainsi que les points de vue et les préoccupations des groupes autochtones de T.-N.-L. les plus pertinents à aborder tout au long du présent plan de D et I.

L'ensemble des processus, politiques, cibles et initiatives du présent plan de D et I sont sujets à amélioration afin de contribuer à l'amélioration continue. Dans l'éventualité où des lacunes seraient cernées, nous nous engageons à déployer des efforts supplémentaires pour assurer une amélioration continue. Les lacunes seront identifiées grâce à nos processus de surveillance et de production de rapports, ainsi qu'à un engagement continu et à un suivi auprès des parties prenantes et des organisations autochtones.

B Annexe – Évaluation des capacités et main-d'œuvre du projet

L'évaluation des capacités pour le projet Bay du Nord (le projet) a été réalisée par Stantec Consulting Ltd. [7] et est basée sur des sources de données clés, notamment des études de concept, des rapports préalables à l'étude initiale d'ingénierie et de conception (EIIIC) et des études documentaires. Il s'agit d'une mise à jour de l'évaluation des capacités de 2023 réalisée par Wade Locke Economic Consulting, Angler Solutions et les experts-conseils d'EcoTec.

Equinor et les entrepreneurs ont participé à plusieurs visites et évaluations d'établissements dans toute la province pour explorer les capacités de fabrication.

L'évaluation des capacités mise à jour, qui tient compte des phases de construction et d'exploitation, indique que Terre-Neuve-et-Labrador (T.-N.-L.) possède la main-d'œuvre, l'expertise professionnelle et les infrastructures de fabrication nécessaires pour soutenir la construction et l'exploitation du projet. Bien que la province soit confrontée au défi à plus long terme d'une main-d'œuvre vieillissante et en déclin, l'achèvement de plusieurs grands projets a créé une stabilité relative dans la disponibilité de la main-d'œuvre, les projections actuelles montrant une capacité suffisante dans l'ensemble des métiers et des disciplines professionnelles pour répondre à la demande.

Les établissements de fabrication et les capacités d'approvisionnement de la région, développés grâce à des décennies de mise en valeur des ressources, renforcent la capacité de soutenir l'exécution du projet. En intégrant une planification précoce, un développement efficace de la main-d'œuvre et un engagement continu avec les établissements de formation locaux, on estime que la capacité locale est suffisante pour répondre aux exigences de construction et d'exploitation du projet.

En raison des exigences en matière d'expérience et des pénuries de main-d'œuvre, certains rôles spécialisés dans le forage, les opérations marines et la fabrication avancée obligeront Equinor à tirer parti de son réseau international et de ses partenariats locaux.

B.1 Aperçu de la phase de mise en valeur

Tableau B.1 Résumé des estimations de l'emploi direct du projet – T.-N.-L.

Activité	Heures-personnes
SURF	1 700 000
NPSD	850 000
Gestion de projet	500 000
Ingénierie	1 200 000
Approvisionnement	200 000
Forage	3 400 000

B.1.1 Aperçu de la capacité de la main-d'œuvre

La capacité de la main-d'œuvre, touchée par l'offre et la demande pour les métiers et les professions liés au projet, est influencée par d'autres grands projets de construction actuellement en cours ou prévus dans la province. L'analyse suivante compare la disponibilité prévue de la main-d'œuvre à la demande de main-d'œuvre attendue pour ces projets, en fonction d'un calendrier de construction et d'installation s'étendant de 2025 à 2032.

L'évaluation des capacités de 2023 a intégré à son analyse le projet West White Rose de Cenovus Energy, l'agrandissement de la mine souterraine de Voisey's Bay et le projet Valentine Gold de Calibre. Tous ces projets ont depuis été achevés. L'évaluation de 2023 a également intégré la construction potentielle de trois grands projets d'énergie éolienne. En 2025, il existe un certain degré d'incertitude quant au calendrier de ces projets de mise en valeur, compte tenu de l'évolution de l'état de préparation et de la demande du marché.

La présente évaluation des capacités conservera une estimation prudente de la capacité de la main-d'œuvre pour la période de 2025 à 2032, tout en reconnaissant que les changements dans les conditions du marché et les prix des produits de base pourraient avoir une incidence sur la viabilité de certains projets au cours des prochaines années. Depuis 2023, on observe un regain d'intérêt et d'importance accordés au projet hydroélectrique de Gull Island de NL Hydro, et il y a un plus grand degré de certitude que ce projet ira de l'avant. Bien qu'aucun calendrier de construction n'ait encore été établi, 2035 a été proposé comme date de mise en service, et il est raisonnable de supposer qu'il y aura une période de construction de sept ans (au minimum). Le tableau B.2 met en évidence les projets inclus dans cette analyse et leurs calendriers respectifs.

Tableau B.2 projets industriels à T.-N.-L. qui influencent la capacité de la main-d'œuvre

Projet	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Bay du Nord								
Projet hydroélectrique de Gull Island								
Projet d'énergie éolienne 1								
Projet d'énergie éolienne 2								

Pour comprendre la demande pour ces projets, des renseignements ont été obtenus auprès des projets susmentionnés, et des hypothèses ont été formulées pour les projets d'énergie éolienne en fonction des meilleurs renseignements disponibles. Les renseignements sont fournis pour la main-d'œuvre qualifiée et les ingénieurs et sont estimés en fonction de l'emploi direct uniquement. Le niveau de l'incidence locale sera également déterminé par les stratégies d'exécution de chaque promoteur en vue d'embaucher des personnes de T.-N.-L.

Cette évaluation a été réalisée à un moment où plusieurs grands projets de construction ont été achevés. Compte tenu également du paysage actuel de l'environnement d'exploitation industriel à T.-N.-L., et du niveau d'incertitude sur le marché de l'énergie éolienne, un seul scénario est fourni pour mieux représenter l'effet possible d'un niveau de demande effectif sur la capacité de la main-d'œuvre.

La capacité théorique est déterminée en utilisant des sources de données statistiques publiées (Projections démographiques du gouvernement de T.-N.-L. pour 2025, scénario faible) pour estimer l'offre potentielle maximale de travailleurs dans les catégories spécifiées.

La capacité effective découle de l'hypothèse selon laquelle les travailleurs ne sont pas tous disposés ou aptes à travailler. Pour estimer la capacité effective de chaque catégorie, deux facteurs ont été utilisés pour ajuster la capacité théorique à la baisse : la mobilité de la main-d'œuvre et l'expérience nécessaire pour travailler sur de grands projets. Dans le tableau ci-dessous, la demande de main-d'œuvre est comparée à l'offre effective de main-d'œuvre afin d'identifier les pénuries potentielles.

Remarque : L'analyse était fondée sur les professions qui ont généralement été requises pour les projets de mise en valeur extracôtiers et qui devraient englober les exigences du projet.

Tableau B.3 Analyse de la capacité de la main-d'œuvre – métiers

CNP		Capacité en 2026		Demande de pointe	Année	Indicateur
Code	Description	Théorique	Réelle			
7 202	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en électricité et en télécommunications	330	188	33	2025	
7 241	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	1990	1 300	26	2026	
7 242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	885	375	23	2029	
7 243	Électriciens/électriciennes de réseaux électriques	190	72	23	2029	
7 204	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en charpenterie	379	301	49	2025	
7 205	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation	468	277	68	2025	
7 271	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	4 183	2 790	85	2029	
7 281	Briqueurs-maçons/briqueuses-maçonnnes	124	110	23	2029	
7 282	Finisseurs/finisseuses de béton	290	222	23	2025	
7 611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	5 290	3 684	215	2026	
7 302	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd	755	442	24	2029	
7 312	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	733	160	23	2029	
7 371	Grutiers/grutières	384	189	23	2029	
7 511	Conducteurs/conductrices de camions de transport	4 068	741	23	2025	
7 521	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	3 545	1 729	101	2029	
7 234	Chaudronniers/chaudronnières	108	46	23	2029	
7 301	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique	328	112	6	2029	
7 311	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	1 328	160	23	2026	
7 203	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en tuyauterie	122	81	10	2029	
7 251	Plombiers/plombières	513	457	23	2026	
7 252	Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et poseurs/poseuses de gicleurs	978	545	33	2026	
7 293	Calorifugeurs/calorifugeuses	406	255	43	2029	
7 294	Peintres et décorateurs/décoratrices (sauf décorateurs/décoratrices d'intérieur)	526	403	23	2025	
7 201	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en usinage, en formage et en profilage des métaux, et dans les métiers et les professions connexes	288	141	66	2029	
7 233	Tôliers/tôlières	344	172	23	2029	
7 236	Monteurs/monteuses de charpentes métalliques	908	563	330	2025	
7 237	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	1 689	401	23	2029	

Remarque : Le bloc vert indique que la capacité est suffisante pour répondre à la demande, même si tous les projets considérés vont de l'avant (demande de pointe < 95 % de la capacité effective). Les blocs jaunes et rouges ne sont pas inclus, cependant, le bloc jaune indique qu'il pourrait ne pas y avoir de capacité suffisante pour répondre à la demande si tous les projets considérés vont de l'avant (demande de pointe = 95 % à 125 % de la capacité effective). Le bloc rouge indique qu'il n'y aurait pas de capacité suffisante pour répondre à la demande si tous les projets considérés vont de l'avant (demande de pointe > 125 % de la capacité effective). Aux fins de la présente analyse, il n'y a que des blocs verts, ce qui indique qu'il y a une capacité suffisante pour répondre à la demande même si tous les projets considérés vont de l'avant.

B.1.2 Professionnels de l'ingénierie et de la construction

En ce qui concerne les ingénieurs de la province, 631 cabinets sont inscrits auprès de Professional Engineers and Geoscientists of Newfoundland and Labrador (PEGNL) pour fournir des services au public, dont 40 % sont basés dans la province. Ces cabinets vont de bureaux de grandes sociétés d'ingénierie internationales à des coentreprises impliquant des entreprises de T.-N.-L., en passant par des sociétés de conseil d'une seule personne. Une liste complète des membres peut être consultée sur le site Web de PEGNL. Au total, PEGNL représente plus de 5 000 membres, ce qui inclut des membres de l'intérieur et de l'extérieur de la province, et se compose d'ingénieurs en exercice, de géoscientifiques, de membres en formation, de titulaires de permis restreints et de membres non en exercice.

Pour comprendre la capacité disponible des professionnels de l'ingénierie et de la construction à T.-N.-L., une évaluation de la capacité de la main-d'œuvre a été réalisée, laquelle est résumée ci-dessous.

Tableau B.4 Analyse de la capacité de la main-d'œuvre – ingénieurs et professionnels

CNP		Capacité en 2026		Demande de pointe	Année	Indicateur
Code	Description	Théorique	Réelle			
2 131	Ingénieurs civils/ingénieures civiles	884	479	132	2025	
2132	Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes	631	237	68	2026	
2 133	Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciennes	500	138	45	2029	
2 134	Ingénieurs chimistes/ingénieures chimistes	90	21	17	2029	
2 142	Ingénieurs/ingénieures métallurgistes et des matériaux	24	8	6	2025	
2 231	Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil	421	219	54	2025	
2 232	Technologues et techniciens/techniciennes mécanique	238	81	19	2029	
2 241	Technologues et techniciens/techniciennes en génie électrique et électronique	837	213	25	2029	
2 253	Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	250	128	25	2025	
2 263	Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	960	217	17	2026	
2 264	Inspecteurs/inspectrices en construction	433	251	8	2029	
0113	Directeurs/directrices des achats	262	74	9	2029	
0211	Directeurs/directrices des services d'ingénierie	225	93	11	2029	
0711	Directeurs/directrices de la construction	985	772	13	2025	

Remarque : L'analyse a conclu que bien que la province doive faire face aux défis d'une main-d'œuvre vieillissante et en déclin rapide, on s'attend également à une réduction des grands projets, créant une situation de stabilité relative quant à la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée, même avec l'émergence potentielle du secteur de l'énergie éolienne. Il n'y a pas de pénurie importante de main-d'œuvre qui ne pourrait pas être résolue par une planification précoce.

B.1.3 Évaluation de la capacité de construction et de fabrication

Une évaluation de toutes les sources de données applicables indique que les établissements et les entrepreneurs de T.-N.-L. disposent de capacités substantielles, d'une grande expérience et de qualifications élevées.

Les ressources naturelles, y compris le pétrole extracôtier et les activités minières, dominent l'économie locale. Plusieurs mises en valeur de grands projets au cours des deux dernières décennies ont fourni d'importantes capacités de fabrication et d'approvisionnement dans la province. Il existe de grands sites de fabrication, des chantiers de taille moyenne et petite, ainsi que des aires de dépôt qui ont fait leurs preuves dans le soutien et la livraison de composants pour les projets extracôtiers. Veuillez noter que cette liste n'est pas exhaustive.

Tableau B.5 Établissements de fabrication

Établissement / Entreprise	Site Web	Caractéristiques principales
<i>Sites de fabrication majeurs</i>		
Site de fabrication de Bull Arm	https://oilconl.com/bull-arm/bull-arm-fabrication/	Zones clés : établissement marin; chantier de fabrication; site en eau profonde ainsi que des établissements auxiliaires. Plus de 23 000 m ² d'établissements de fabrication fermés et plus de 500 m d'espace de quai. Les principaux établissements sur le site comprennent un hall de modules, un quai de réception, une jetée d'assemblage, un atelier de tuyauterie, un atelier de découpe et un hall d'assemblage, ainsi qu'un atelier de sablage et de peinture. Le hall de modules s'étend sur 5 300 m ² avec 2 grues de 75 tonnes et une méga-porte de 39 m x 39 m. Le bâtiment de fabrication s'étend sur 8 600 m ² avec 9 ponts roulants.
Kiewit Offshore Services – Marystown	https://profiles.energynl.ca/member-profiles/Details/kiewit-offshore-services-a-division-of-pksu-762094	L'établissement, situé à Marystown, à T.-N.-L., s'étend sur environ 81 000 m ² et comprend un espace de fabrication de 14 000 m ² et une baie d'assemblage de 3 360 m ² .
Port d'Argentia	https://portofargentina.ca/	Parcs industriels du côté nord et du côté sud avec plus de 4 000 000 m ² chacun de terrain plat. Le port offre un complexe industriel doté d'infrastructures, d'établissements portuaires et de services soutenant diverses occasions d'affaires. 600 m d'établissements d'amarrage en eau profonde pour des navires allant jusqu'à 300 m et 11 m de tirant d'eau. Les locataires comprennent Cahill Fabrication et C&W Welding. L'établissement de fabrication structurelle de Cahill compte 4 000 m ² d'espace de fabrication intérieur et une aire de dépôt de 30 000 m ² .
<i>Entreprises et chantiers de fabrication de taille moyenne</i>		
Terminal maritime de Bay Bulls	http://baybullsmarinetterminal.ca/about/about.htm	Bay Bulls Marine Terminal est un établissement privé qui offre des services d'arrimage, de triage de fret, de réparation d'appareils de forage et de chantier naval aux industries extracôtières de pétrole et du gaz, ainsi qu'au transport maritime de marchandises en général. Façade du quai zone d'accès : Poste à quai n° 1 – structure de quai en béton, de 361 pieds de long (36 pieds de tirant d'eau à marée basse normale); poste à quai n° 2 – quai en palplanches, de 295 pieds de long (26 pieds de tirant d'eau à marée basse normale). Au total, il possède 16 000 m ² de propriété au bord de l'eau avec 56 000 m ² d'aire de dépôt.
Cahill Group	https://www.cahill.ca/	Cahill Fabrication se spécialise dans la tuyauterie, l'acier de construction, le CVCA et les services d'assemblage. L'entreprise possède deux établissements à Mount Pearl : l'établissement de services industriels de Cahill comprend 325 m ² d'espace de fabrication intérieur et 2 090 m ² d'aire de dépôt; et l'établissement de fabrication mécanique de Cahill à St. John's comprend 3 350 m ² d'espace de fabrication intérieur et 12 100 m ² d'aire de dépôt.
DF Barnes Group	https://www.dfbarnes.com/	DF Barnes est une grande entreprise de fabrication d'acier et de construction industrielle dont le siège social est à St. John's, à T.-N.-L. L'entreprise se spécialise dans la fabrication, l'entretien et les réparations dans les domaines marins et extracôtiers. L'entreprise exploite trois établissements avec un total de plus de 100 000 pi ² d'espace de fabrication intérieur.
Green Infrastructure Partners – Atlantic	https://gipatlantic.com/capabilities/	Fournisseur de solutions intégrées à travers un portefeuille diversifié : génie civil lourd, industriel, services et entretien, et marin.
Newdock	https://www.newdock.nf.ca/	Newdock, anciennement le St. John's Dockyard, est situé sur un espace de 72 800 m ² au bord de l'eau avec une aire de fabrication de 6 550 m ² et un ascenseur à bateaux de 4 000 tonnes.
Port de Stephenville	http://portofstephenville.ca/about.html	Un port libre de glace pouvant accueillir la plupart des navires, ainsi que la manutention, le stockage et les transbordements de marchandises. Le quai mesure 293 m x 20 m, avec 7 500 m ² de surface de quai asphaltée. 10,1 m de profondeur à quai. Le bâtiment

Établissement / Entreprise	Site Web	Caractéristiques principales
		d'entreposage du port de Stephenville de 100 000 pi ² a été récemment rénové et dispose de trois ponts roulants de 30 tonnes.
Talon Energy Services	www.talonenenergy.com	Talon a un contrat de location pour l'établissement de Channel-Port aux Basques. L'établissement est adjacent au quai pour le transport maritime. 50 000 pi ² ; hauteur maximale de 96 pi; un pont roulant de 135 tonnes et deux ponts roulants de 50 tonnes. Méga-porte de 80 pi x 80 pi.
<i>Fabricants locaux</i>		
Acuren Group Inc.	https://profiles.enrgynl.ca/members/profiles/Details/acuren-group-inc-762420	Acuren Group Inc. fournit des services d'ingénierie en matière de soudage, de structure, de mécanique, de matériaux et de fiabilité; d'assurance qualité; des services d'essais non destructifs et d'inspection; des services complets sur le terrain et en laboratoire; des services d'accès au moyen de cordes.
Ameil Constructors Limited	http://www.ameil.ca	Située à Come By Chance, à T.-N.-L., l'entreprise travaille en étroite collaboration avec les industries de transfert, de stockage et de raffinage du pétrole, ainsi qu'avec d'autres industries lourdes. L'entreprise possède un atelier de fabrication de 1 100 m ² et une aire de dépôt de 5 200 m ² .
Atlantic Hydraulic & Machine Ltd.	http://atlantichydraulic.com/	Située à Corner Brook, à T.-N.-L., Atlantic Hydraulic & Machine fournit des services de conception et de réparation de systèmes hydrauliques, de travail sur machines, de soudage et de fabrication.
Burse Manufacturing	http://www.burse-mfg.com/	Les services comprennent le soudage de l'acier, de l'acier inoxydable et de l'aluminium, le sablage, la peinture et les revêtements industriels, ainsi que les revêtements par projection thermique.
C&W Offshore	http://www.cwoffshore.ca/	Trois établissements : Mount Pearl à T.-N.-L. compte 950 m ² d'espace de production et 3 000 m ² d'espace de dépôt; Bay Bulls compte 2 000 m ² d'espace de production et 4 500 m ² d'espace de dépôt; et Southern Harbour à T.-N.-L. compte un bâtiment de 400 m ² et près de 10 000 m ² d'espace de dépôt.
Compass Limited	S. O.	Exploite un atelier d'usinage et un établissement de fabrication à plus petite échelle de 5 500 pi ² (465 m ²) situé à Conception Bay South, à T.-N.-L.
Roth Lochston	http://rothlochston.com/	Située à Paradise, à T.-N.-L., l'entreprise se spécialise dans les services de fabrication, d'entretien et de construction pour les industries du pétrole et du gaz, des mines et de la production d'énergie. Elle possède deux établissements : celui de Paradise comprend une usine de fabrication générale de 1 200 m ² avec 800 m ² d'espace de bureau, une aire de dépôt de 45 000 m ² et une usine de fabrication de tuyaux de 2 000 m ² .

B.2 Exigences de la phase de mise en valeur

La portée locale pour la phase de mise en valeur nécessitera une main-d'œuvre importante de professionnels et de gens de métier pour tous les aspects du projet. Cela comprendra les composants locaux de la construction d'ombilicaux, de tubes prolongateurs et de conduites d'écoulement sous-marins (SURF), de la construction du navire de production, de stockage et de déchargement (NPSD), de l'installation, du raccordement et de la mise en service des systèmes de SURF et du NPSD, du forage de développement, d'autres investissements stratégiques dans les infrastructures locales et le soutien professionnel nécessaire. On estime que 8 millions d'heures-personnes seront nécessaires pour réaliser ces activités lors de la phase initiale.

B.2.1 Gestion de projet

La phase de mise en valeur du projet est divisée en composants clés qui seront gérés par des entrepreneurs de niveau 1 :

- **SURF** : Ce plan de travail comprend tous les équipements de SURF et l'installation extracôtère;
- **NPSD** : Composé des composants majeurs suivants : la coque, les installations en surface, ainsi que la tourelle et le système d'amarrage. La stratégie d'intégration de ces composants majeurs sera finalisée au cours de l'EIIC;
- **Forage** : Le concept actuel est de mener le programme sur environ quatre ans.

Comme il est décrit dans la section 9 Gestion de projet et ingénierie, le bureau du projet comprendra le personnel d'Equinor dans des domaines tels que : la gestion de projet, la sécurité, la sûreté et la durabilité (SSD), la gestion de la qualité et des risques, l'approvisionnement, le contrôle des projets, la planification, les directeurs de l'ingénierie, les directeurs de la construction, les coordonnateurs des interfaces et la gestion des retombées industrielles.

Voici les estimations du travail professionnel en heures-personnes à utiliser à T.-N.-L. au cours de la phase initiale :

- **Ingénierie** : 1 200 000;
- **Gestion de projet** : 500 000;
- **Gestion de l'approvisionnement** : 200 000.

Bien que les exigences détaillées en matière de personnel, y compris les postes et fonctions clés, ne soient pas disponibles avant la phase d'EIIC, les types de postes requis pour les plans de travail des contrats principaux sont décrits dans les sections pertinentes ci-dessous.

B.2.2 Câbles ombilicaux, colonnes montantes et conduites d'écoulement sous-marins

Au cours de la phase de mise en valeur, la plupart des activités d'approvisionnement et des demandes de propositions (DP) seront émises par l'intermédiaire de notre entrepreneur de SURF de niveau 1, Subsea Integration Alliance (SIA). Une part importante des systèmes de SURF sera fabriquée à T.-N.-L., le plan de travail final devant être confirmé au cours de la phase d'EIIC. Voir la section 4 Entente sur les retombées pour plus de détails.

Exigences en matière de biens et de services

- **Systèmes de production sous-marins** : Gabarit, collecteur, arbres de Noël (XT), système de commande et couvercles en plastique renforcé de verre;
- **Conduites d'écoulement/tubes prolongateurs** : Conduites d'écoulement rigides, tubes prolongateurs et conduites d'écoulement flexibles intra-champ;
- **Système d'alimentation et systèmes d'ombilicaux** : Ombilicaux dynamiques et statiques avec des conduites chimiques et hydrauliques, câbles d'alimentation pour la communication par fibre optique et câbles d'alimentation pour les conduites d'écoulement chauffées;
- **Fond marin** : Installation de roches sous-marines et excavation de tranchée;
- **Installation marine** : Soutien par navire, soutien sur terre, services de tiers et matériaux.

Exigences en matière de main-d'œuvre et de personnel

Les exigences en matière de dotation en personnel et de métiers associées au plan de travail des systèmes de SURF deviendront disponibles au cours de la phase d'EIIC et Equinor les fournira à ce moment-là. On s'attend à ce que les métiers suivants soient requis pour le plan de travail de construction à terre : soudeurs, superviseurs de soudeurs, monteurs d'échafaudages, peintres, électriciens, monteurs de plomberie et de tuyauterie, charpentiers-menuisiers, calorifugeurs, manœuvres, ingénieurs d'exploitation, inspecteurs, entre autres.

On s'attend à ce que les professions spécialisées suivantes soient requises pour les plans de travail d'installation marine : équipage de navire, équipage de pont (y compris les gréers et les conducteurs de grue), pilotes/techniciens de véhicules téléguidés (VTG), ingénieurs, techniciens de prémission en service, techniciens de treuil, entre autres.

Le plan de dotation en personnel pour les systèmes de SURF sera propre à l'entrepreneur de SURF sélectionné. Dans l'intervalle, l'expérience d'autres mises en valeur sous-marines indique que les types de postes et d'ensembles de compétences suivants pourraient être requis : gestionnaire de projet, gestionnaire de la SSE, gestionnaire de la qualité et des risques, gestionnaire de l'approvisionnement, gestionnaire du contrôle des projets, gestionnaire de l'ingénierie, gestionnaire de la construction, gestionnaire de l'installation, gestionnaire de la mise en service et gestionnaire de l'exploitation.

On estime actuellement que 1,7 million d'heures-personnes seront utilisées pour la construction des systèmes de SURF à T.-N.-L. pour la phase initiale. Cette estimation ne comprend pas les heures des professionnels décrites dans la section B.2.1 Gestion de projet.

B.2.3 Navire de production, de stockage et de déchargement

Au cours de la phase de mise en valeur, la majorité des activités d'approvisionnement et des DP seront émises par l'intermédiaire de l'entrepreneur de NPSD de niveau 1 d'Equinor. Voir les sections 3.4 Modèle d'exécution du projet et 12.2 Stratégie de passation de contrats pour de plus amples détails.

Exigences en matière de biens et de services

Au cours de la phase de mise en valeur, un représentant des approvisionnements de l'entrepreneur de NPSD de niveau 1 devra s'engager avec la communauté d'approvisionnement locale pour identifier les produits et services requis pour le NPSD et cerner les occasions de fournir des biens de manière concurrentielle.

Les principaux éléments structurels du NPSD comprennent le système de tourelle, la coque et les quartiers d'habitation, les modules de surface et le système d'amarrage. Les autres activités associées à la portée du NPSD sont les travaux reportés (c.-à-d. la portée incomplète requise pour la mise en service du navire), l'installation en mer, le raccordement et la mise en service.

À mesure que la technologie des NPSD a évolué pour devenir une solution de production privilégiée pour les champs pétroliers extracôtiers, les entreprises internationales de construction navale se sont imposées comme des chefs de file techniques dans la construction de ces navires. En raison de la nature spécialisée de la construction de la coque du NPSD, des exigences en matière d'infrastructures pour les chantiers navals, de l'efficacité obtenue dans les grands chantiers navals à cales multiples et du manque de chantiers navals canadiens dotés de la capacité de construire la coque du NPSD, Equinor a déterminé que la coque du NPSD sera construite à l'étranger. La coque sera construite comme un navire entièrement fonctionnel, doté d'aires d'habitation, d'un hélicoptère et d'un système marin. Ces composants font partie intégrante des opérations maritimes pendant la mobilisation vers le champ et constituent une exigence des autorités réglementaires maritimes.

Les modules des installations en surface font l'objet d'un processus d'appel d'offres concurrentiel et les lieux de fabrication restent à déterminer. L'intégration et la mise en service auront lieu à l'échelle internationale. Les travaux reportés, le cas échéant, devraient avoir lieu pendant le transport et sur le site dans la passe Flamande. Si des travaux reportés à quai sont nécessaires, ils auront lieu à T.-N.-L., tout comme le raccordement et la mise en service.

Exigences en matière de main-d'œuvre et de personnel

Les exigences en matière de dotation et de métiers associées aux composants du NPSD seront disponibles au cours de la phase d'EIIC.

Le plan de dotation du NPSD sera propre à l'entrepreneur sélectionné. L'expérience acquise dans le cadre d'autres projets de mise en valeur indique que les types de postes de direction suivants pourraient être requis : gestionnaire de projet, gestionnaire de la SSE, gestionnaire de la qualité et des risques, gestionnaire de l'approvisionnement, gestionnaire du contrôle des projets, gestionnaire de l'ingénierie, gestionnaire de la construction, gestionnaire de l'installation, gestionnaire de la mise en service, gestionnaire de l'exploitation et gestionnaire d'interface.

D'après les commentaires du marché et les estimations internes, on estime actuellement que 850 000 heures-personnes seront nécessaires pour la portée de la construction du NPSD à T.-N.-L., y compris les éléments d'amarrage.

B.2.4 Forage et services de puits

La phase initiale comprend 16 puits forés à partir d'une ou de plusieurs installations de forage sur une période de trois ans, plus une année pour la réception de l'installation de forage.

Exigences en matière de biens et de services

Les exigences en matière de biens et services pour le forage et l'exploitation du puits peuvent être regroupées dans les catégories suivantes : approvisionnement en installations de forage, services de soutien au forage et à la logistique, et articles à long délai de livraison.

Approvisionnement en appareils de forage

L'approvisionnement mondial en appareils de forage sera nécessaire pour le forage et l'exploitation du puits, en tenant compte des appareils existants actuellement loués par Equinor à divers endroits. Toutefois, tous les appareils de forage seront conformes aux règlements applicables. Dans l'éventualité où l'approvisionnement, l'entretien, la modification ou le réaménagement d'un appareil de forage seraient nécessaires, les établissements locaux seront pris en considération lorsque cela est possible.

Services de soutien au forage et à la logistique

Des services de soutien au forage et à la logistique seront nécessaires, notamment pour :

- Le forage dirigé, la diagraphie en cours de forage, les mesures en cours de forage et la diagraphie des boues;
- La cimentation;
- Les câbles;
- Les fluides de forage;
- Les services de carottage;
- Les services de suspension de tubage partiel;
- Les services de sifflet déviateur, de récupération d'espaces libres et de repêchage;
- Le matériel et les services de complétion;
- L'isolation mécanique en fond de trou;
- La fourniture de matériel tubulaire pétrolier;
- La gestion des produits tubulaires;
- Le positionnement de l'appareil de forage;
- Les services de transport de passagers par hélicoptère et de recherche et sauvetage (SAR);
- Les services de navires;
- Les services de bases d'approvisionnement;
- Les services de douane et de transit;
- Le combustible;
- Les services de gestion des déchets;
- Les services de prévisions météorologiques;
- La reconnaissance des glaces;
- Les vêtements personnels des passagers;
- Les combinaisons pour les passagers d'hélicoptère;
- Les services médicaux et l'évacuation médicale;
- Les services d'hébergement;
- Les télécommunications.

Exigences en matière de main-d'œuvre et de personnel

Les activités de forage s'échelonneront sur environ quatre ans, y compris le processus de réception et de mobilisation. Les estimations des heures-personnes comprendront également les estimations pour le personnel et le soutien d'Equinor, les fournisseurs de services à terre, le personnel de l'entrepreneur de l'installation de forage, les services de soutien logistique et les services d'approvisionnement.

En fonction des exigences de service et de gestion mentionnées et de l'expérience acquise dans le cadre de projets antérieurs, on estime actuellement que 3,4 millions d'heures-personnes seront utilisées pour les travaux de forage et de complétion à T.-N.-L. pour la phase initiale.

Les postes suivants peuvent être associés aux activités de forage :

Tableau B.6 Exigences relatives au personnel extracôtier

Titre descriptif	Demande estimée (postes/rotation de 3 semaines)
Entrepreneur d'appareil de forage extracôtier	
Gestionnaire d'installation extracôtère (GIE)	1
Chef d'équipe maritime	1
Préposé principal au positionnement dynamique	2
Préposé au positionnement dynamique	2
Surveillant du pont	2
Grutier	2
Grutier adjoint	2
Homme de surface	8
Maître d'équipage	2
Chef d'équipe technique (CET)	1
Opérateur de salle des machines de 2 ^e classe	2
Motoriste	1
Soudeur	1
Superviseur en mécanique	1
Mécanicien principal	1
Mécanicien	1
Technicien en hydraulique	2
Superviseur en électricité	1
Technicien principal en électronique	2
Électricien principal	2
Électricien	2
Surveillant d'équipements sous-marins	1
Ingénieur d'équipements sous-marins	1
Technicien d'équipements sous-marins	1
Chef d'équipe de forage (CEF)	1
Maître sondeur	1
Superviseur de forage	1
Foreur	2
Aide-foreur	4

Titre descriptif	Demande estimée (postes/rotation de 3 semaines)
Accrocheur	2
Accrocheur adjoint	2
Manœuvre de plancher	8
Agent de formation en SSE	1
Administrateur d'appareil de forage	1
Assistant médical/infirmier	1
Administrateur du matériel	1
Administrateur adjoint du matériel	1
Restauration	10
Entrepreneur d'appareil de forage à terre	
Gestionnaire	1
Ressources humaines	1
Conseiller en SSE	1
Contrôleur des coûts	1
Chef de l'appareil de forage	1
Acheteur	1
Fournisseurs de services extracôtiers (périodiques selon les opérations extracôticières)	
Contrôle des solides	6
Ingénieurs des boues	2
VTG	6
Forage dirigé et mesures pendant le forage (MPF)	6
Ciment	2
Manutention des tubages et des éléments tubulaires	6
Tête de puits et arbre de Noël (XT)	4
Transport des déblais de forage	4
Câble	6
Diagraphie des boues	6
Nettoyage du puits de forage	4
Inspection des filetages	2
Positionnement de l'appareil de forage	2
Complétions (crépines, garnitures d'étanchéité, etc.)	6
Services de soutien pendant le forage	
Navire d'approvisionnement 1 – équipage	12
Navire d'approvisionnement 2 – équipage	12
Navire d'approvisionnement 3 – équipage	12
Mouvements de personnel et de marchandises	18
SAR	
Pilote d'hélicoptère	
Mouvements de personnel	
Coordination des combinaisons de vol	
Services médicaux	
Expédition de fret	
Base maritime	

Outre les postes extracôtiers, il existe des postes d'ingénierie et de soutien qui planifient et supervisent les activités de forage, notamment des ingénieurs de forage, des ingénieurs d'équipements sous-marins, des ingénieurs de complétion, des superviseurs de forage et de complétion, des ingénieurs d'appareils de forage et des géologues de chantier de forage.

Une étude récente menée par le Comité de ressources humaines de l'industrie pétrolière, intitulée *Newfoundland and Labrador Oil and Gas Industry Human Resources Skills Gap Analysis Study* [8], a effectué une analyse des lacunes en matière de compétences pour plusieurs scénarios d'activités jusqu'en 2027. Cette étude a indiqué que les difficultés de recrutement étaient principalement identifiées dans les services de forage et de puits ainsi que dans le transport maritime. Ces postes peuvent être difficiles à pourvoir en raison des exigences en matière d'expérience et des pénuries internationales. Selon l'étude, bien que le personnel de supervision tel que les directeurs de forage et les superviseurs de forage puisse être difficile à recruter localement, les exploitants se concentrent sur le perfectionnement du personnel pour ces postes de direction. Les postes qui ont été désignés comme difficiles à recruter comprennent :

- Foreurs et maîtres de forage pour les installations de forage;
- Grutiers ayant de l'expérience sur une plateforme mobile et une évaluation valide de grutier extracôtier de stade 3;
- Électriciens de marine;
- Mécaniciens (techniciens en hydraulique) ayant une expérience extracôtère;
- Techniciens en instrumentation/électronique ayant une expérience extracôtère;
- Superviseur et directeur de forage ayant cinq à dix ans d'expérience;
- Postes de supervision extracôtiers des services de puits (p. ex., câble lisse, fluides de forage);
- Postes de travail au câble et au câble lisse avec l'expérience requise sur un matériel spécialisé;
- Les spécialistes en solutions environnementales et les spécialistes en fluides de forage devraient être plus difficiles à recruter avec l'augmentation de l'activité dans l'industrie;
- Observateurs des glaces (défis liés à la saisonnalité);
- Postes d'entretien et de réparation pour du matériel spécialisé qui sont requis sur une base irrégulière et à court terme.

En tant qu'entreprise mondiale, Equinor est bien placée pour relever ces défis. Forte de ses antécédents en matière de forage dans la zone extracôtère Canada–T.-N.-L., Equinor a mis sur pied une équipe locale et internationale possédant une expertise dans le forage dans des environnements difficiles.

B.3 Phase d'exploitation

Tableau B.7 Résumé des estimations d'emploi pour la phase d'exploitation

Activité	Personnel	Heures-personnes
Au large	160	6 650 000
Centre des opérations intégrées à terre	100	4 160 000
Soutien à terre	250	10 400 000

Ces estimations sont fondées sur les renseignements relatifs à la planification des ressources humaines indiqués ci-dessous. La main-d'œuvre, l'approvisionnement et l'entretien tout au long de la durée de vie de plus de 20 ans du projet seront en grande partie locaux, en fonction de la capacité et des aptitudes, et apporteront de vastes retombées à T.-N.-L.

Exigences en matière de biens et de services

Les biens et services requis pour soutenir les activités de production devraient être similaires à ceux fournis pour soutenir les opérations extracôtères existantes en cours pour Hebron, White Rose, Terra Nova et Hibernia.

Exigences relatives à la main-d'œuvre et au personnel

Equinor exploitera le bien à l'aide d'un modèle d'opérations intégrées (OI), visant une coordination harmonieuse entre les équipes en mer et à terre. Le Centre des opérations intégrées (COI) de la région de St. John's (T.-N.-L.) comptera des représentants des équipes d'Equinor et de l'entrepreneur du NPSD, ce qui permettra une planification et un soutien collaboratifs dans des fonctions telles que, sans s'y limiter, la production, l'entretien, la sécurité et l'environnement, la logistique et l'ingénierie. Le COI fournira un soutien opérationnel, une surveillance continue du champ et une assistance évolutive dans l'ensemble des fonctions. Il servira également de poste de commandement en cas d'incident et de portail pour l'engagement réglementaire, les systèmes numériques et la surveillance de

l'intégrité technique. Les réseaux de soutien mondiaux seront mis à contribution au besoin pour améliorer le rendement et favoriser l'amélioration continue.

Equinor et les entrepreneurs de NPSD mettront sur pied des équipes à terre et en mer pour soutenir des activités d'exploitation sûres et efficaces. L'organisation extracôtière suivra un modèle de dotation traditionnel, avec environ 80 membres du personnel et deux rotations pendant les activités d'exploitation régulières (160 personnes au total) et une capacité allant jusqu'à 120 membres du personnel pour soutenir des activités telles que l'installation, la mise en service, l'entretien et les révisions. La dotation en personnel extracôtier sera optimisée grâce à la formation polyvalente, à l'entretien axé sur la fiabilité et à la surveillance à distance depuis la côte.

Environ 100 personnes de soutien devraient être nécessaires aux activités d'exploitation à terre. L'équipe à terre sera adaptée au modèle d'exploitation et maintiendra une capacité locale suffisante pour répondre aux exigences en matière d'intervention d'urgence et aux obligations réglementaires. On prévoit que 250 postes supplémentaires seront nécessaires pour soutenir les opérations au-delà du personnel de soutien d'Equinor et du NPSD, comme décrit dans la présente section.

Equinor mettra en œuvre une stratégie logistique pour soutenir les activités d'exploitation extracôtières, en tirant parti des infrastructures existantes et en collaborant avec d'autres exploitants de la région, lorsque cela est possible. La logistique comprendra des navires maritimes et des hélicoptères, et les activités d'exploitation seront entièrement conformes aux exigences réglementaires.

Des descriptions de classification de poste spécifiques seront élaborées pour la sécurité, l'intervention d'urgence, les tâches environnementales, les tâches critiques pour l'entreprise, les tâches d'exploitation normales et les tâches d'entretien qu'une personne peut être tenue d'effectuer pour assurer la conformité prévue dans les exigences réglementaires applicables.

Il est prévu que les postes du personnel extracôtier feront l'objet d'une formation polyvalente lorsque cela sera possible, ce qui signifie que le personnel remplira des rôles de gestion, d'exploitation ou d'entretien du NPSD extracôtier, en détenant les certificats nécessaires conformément à Transports Canada et aux autres exigences réglementaires. Des exemples de qualifications de haut niveau pour les postes extracôtiers sont présentés dans le Tableau B.8 fourni et seront approfondis.

Tableau B.8 Exemple de qualifications pour les postes d'activités extracôtières

Rôles	Qualifications maritimes/extracôtières	Autres
- GIE - Opérateur de la salle des commandes - Opérateur de salle de commande maritime - Contremaître de pont - Technicien de production - Opérateur de zone d'entretien - Technicien médical - SSE - Technicien en mécanique - Technicien en électricité - Technicien en instrumentation - Grutier - Restauration	- Certificats conformes aux exigences de Transports Canada et à d'autres exigences réglementaires - Autre formation exigée par Transports Canada, l'autorité de certification (AC), d'autres autorités réglementaires et Equinor - Certificats pertinents d'expérience de travail dans l'entretien et/ou le traitement du pétrole et du gaz - Certificats industriels pertinents	Expérience des activités maritimes/du NPSD/du pétrolier navette, de la production de pétrole et de gaz en amont/de l'environnement industriel classifié/d'entretien

L'organisation extracôtière sera soutenue par les organisations à terre d'Equinor et de l'entrepreneur du NPSD. Les deux seront représentées au sein du COI dans la région de St. John's, à T.-N.-L. Les groupes typiques situés au sein du COI devraient être la production, le sous-sol, l'entretien, l'ingénierie, la logistique, l'administration et le soutien commercial, la sécurité et l'environnement. Les fonctions de soutien à terre posséderont les certifications, l'expérience et la connaissance des exigences réglementaires, des codes et des bonnes pratiques de l'industrie pertinentes. Des exemples de qualifications de haut niveau pour les postes à terre sont fournis dans le Tableau B.9 et seront approfondis.

Tableau B.9 Exemple de qualifications pour les postes d'activités à terre

Rôles	Qualifications
Postes de direction - Gestionnaire de l'exploitation - Chef de l'entretien - Chef de la logistique - Chef de la production - Gestionnaire de la sécurité et de la durabilité	- Certificat pertinent de technologue, de l'industrie ou maritime - Expérience démontrée et pertinente dans le secteur du pétrole et du gaz en amont et/ou intermédiaire
Fonctions de soutien - Coordonnateurs (p. ex., technologie des opérations, production, entretien, logistique) - Planification	Certification et expérience pertinentes
Intégrité des biens - Gestionnaire de l'intégrité des biens - Ingénieurs de l'intégrité des biens	- Connaissance de l'intégrité des biens et expérience des barrières techniques de sécurité dans le cadre du programme de gestion de l'intégrité des biens - Exposition à la gestion d'un événement accidentel majeur (EAM) et à l'analyse et à l'évaluation des risques conformes aux normes de l'industrie par une application pratique - Expérience dans les industries du raffinage du pétrole ou de la production extracôtière avec une connaissance technique des normes en matière de rendement requises pour les barrières techniques de sécurité en cas d'accident majeur - Connaissance de la réglementation et de l'AC, y compris des règlements, des codes et des bonnes pratiques de l'industrie - Inscription au PEGNL, le cas échéant

Une formation supplémentaire pour le personnel extracôtière et à terre, comme l'exigent le *Code of Practice – Atlantic Canada Offshore Petroleum Code of Practice for the Training and Qualifications of Offshore Personnel* [9], Transports Canada, les autres exigences réglementaires et les exigences d'Equinor, sera documentée dans la matrice de formation et de compétences et vérifiée au moyen du système de gestion des compétences par l'entrepreneur du NPSD et/ou Equinor.

Pour les entrepreneurs, y compris les installations de forage et les navires de soutien sous contrat, Equinor assure activement la compétence des entrepreneurs par l'intermédiaire du processus de sélection et d'approvisionnement des entrepreneurs.

La phase d'exploitation nécessitera des travailleurs sur les installations, sur les pétroliers navettes, et engagés dans des activités terrestres et de soutien. On estime actuellement que 23 millions d'heures-personnes seront utilisées pour les travaux d'exploitation à T.-N.-L.

Ils seront employés dans les catégories suivantes :

- Forage;
- Exploitation et gestion;
- Équipage de pont et services;
- Services essentiels;
- Interventions;
- Restauration;
- Construction;
- Secteur universitaire;
- R et D;
- Logistique;
- Activités environnementales;
- Transport de brut;
- Autres.

En décembre 2024, les quatre projets pétroliers extracôtières provinciaux existants employaient directement environ 1 905 membres d'équipage extracôtières et 2 475 membres du personnel canadiens à terre et de soutien [10]. Ces postes sont de longue durée et représentent des possibilités de carrière.

L'étude *Newfoundland and Labrador Oil and Gas Industry Human Resources Skills Gap Analysis Study* [8] a commenté les défis liés au recrutement pour les postes suivants :

- Capitaine/capitaine au long cours ayant de l'expérience dans l'industrie pétrolière et gazière extracôtière;
- Officiers de pont;
- Chefs mécaniciens;
- Mécaniciens de marine de deuxième classe;
- Mécaniciens de marine de troisième classe ayant de l'expérience dans le matériel hydraulique et de forage;
- Électriciens de marine;
- Cuisiniers de navire;
- GIE;
- Géologue marin ayant 5 à 10 ans d'expérience.

À l'instar des postes difficiles à recruter dans le domaine du forage, en tant qu'exploitant mondial, Equinor se reconnaît bien placé pour relever ces défis liés à la main-d'œuvre par l'intermédiaire du perfectionnement de la main-d'œuvre, des programmes d'éducation et de formation et du transfert d'expérience mondiale. Equinor s'engage auprès des établissements de formation locaux et soutient leurs efforts de recrutement dans les programmes de formation maritime. Les initiatives mentionnées dans le plan de retombées, plus particulièrement les programmes du Marine Institute, sont conçues pour aider à combler ces pénuries.

B.4 Désaffectation et abandon

Les engagements et les exigences du plan de retombées s'appliquent à l'ensemble du cycle de vie du projet, y compris à la désaffectation et à l'abandon. On estime actuellement que 1,7 million d'heures-personnes seront nécessaires pour la désaffectation et l'abandon à T.-N.-L. Veuillez consulter la section 18, Désaffectation et abandon, du plan de mise en valeur (2026) pour de plus amples renseignements.

Notes de fin de document

- 1 Le nombre total de puits peut être supérieur à 16 en raison de puits d'exploitation supplémentaires potentiels dans les champs de Bay du Nord et/ou de Cambriol, comme décrit dans le plan de mise en valeur du projet.
- 2 Equinor examinera d'autres possibilités d'élimination des goulots d'étranglement dans le cadre de l'EIIC et de la conception détaillée. Une capacité de pétrole allant jusqu'à 200 000 barils/jour standard et une capacité de liquides allant jusqu'à 50 000 m³/jour standard peuvent être envisagées.

Références

- 1 Wade Locke Economic Consulting. (2026). *Economic Impact Methodology Utilized for the 2-Field Scenario of the Bay du Nord Project*. Février 2026.
- 2 Office Canada–Terre-Neuve-et-Labrador des hydrocarbures extracôtiers. (2024). *Lignes directrices du plan de retombées économiques*.
- 3 Equinor Canada Ltd. (2020). *Projet de mise en valeur de Bay du Nord – Étude d'impact environnemental*. Préparé par Wood Environment & Infrastructure Solutions et Stantec Consulting. St. John's, T.-N.-L., Canada.
- 4 Equinor Canada Ltd. (2026). *Bay du Nord External Engagement Report*.
- 5 Stantec Consulting Ltd. (2025). *Workforce Targets - Supporting Analysis*.
- 6 Emploi et Développement social Canada. (2024). *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel 2023*.
- 7 Stantec Consulting Ltd. (2025). *Capacity Assessment Memo*. Septembre 2025.
- 8 Comité de ressources humaines de l'industrie pétrolière. (2018). *Newfoundland and Labrador Oil and Gas Industry Human Resources Skills Gap Analysis Study*.
- 9 Association canadienne des producteurs pétroliers. (2023). *Code of Practice - Atlantic Canada Offshore Petroleum Code of Practice for the Training and Qualifications of Offshore Personnel*.
- 10 Office Canada–Terre-Neuve-et-Labrador des hydrocarbures extracôtiers. (2025). *Rapport annuel 2024–2025*.