

Complément du Guide sur l'équité pour les femmes dans les milieux de travail à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie

Table des matières

Introduction.....	3
Remerciements.....	4
Stratégies d'EDI	4
Objectifs de diversité.....	4
Point de contrôle	4
L'histoire d'Ewaoluwa	5
Qu'est-ce qui pourrait aider dans cette situation?	7
Ressources supplémentaires	7
Collecte de données	8
Point de contrôle	8
L'histoire de Jaynee.....	8
Qu'est-ce qui pourrait aider dans cette situation?	10
Ressources supplémentaires	11
L'analyse de rentabilité.....	11
Point de contrôle	11
L'histoire d'Albertina.....	12
Qu'est-ce qui pourrait aider dans cette situation?	13
Ressources supplémentaires	13

Introduction

En 2023, Ingénieurs Canada a mis au point le **Guide sur l'équité pour les femmes dans les milieux de travail à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie**. Ce guide a été créé à titre de ressource visant à renforcer la participation des femmes à la profession d'ingénieur, tout en offrant une meilleure compréhension des défis vécus par les femmes dans les milieux de travail, ainsi que des idées pour s'attaquer à ces questions. En plus du guide, le présent complément a été élaboré par Camille Hernández-Ramdwar pour illustrer les limites des lignes directrices pour faire advenir la justice sociale et pour approfondir le Guide sur l'équité pour les femmes dans les milieux de travail à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie en intégrant des expériences vécues de femmes.

Les histoires présentées dans ce document sont les réalités vécues par des personnes travaillant dans le domaine du génie. Ces histoires sont accompagnées de diverses questions qui remettront en cause votre compréhension du travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). Ce complément révèle la complexité inhérente à la gestion des problèmes que les femmes rencontrent au quotidien dans leur milieu de travail.

Par sa nature, le génie est une profession collaborative. Les ingénieurs travaillent avec des personnes issues de différents milieux professionnels pour remplir leurs fonctions et mener à bien leur travail. Le changement culturel est notre responsabilité à tous.

Ce complément révèle la complexité des problèmes que différentes femmes rencontrent quotidiennement dans leur milieu de travail. Afin d'approfondir les histoires présentées dans ce complément, trois thèmes majeurs, qui sont présents tout au long du Guide sur l'équité pour les femmes dans les milieux de travail à l'intention des ingénieurs et des firmes d'ingénierie, sont abordés en relation avec chaque histoire : les objectifs de diversité, la collecte de données et l'analyse de rentabilité de l'EDI.

Pour chaque histoire, nous avons intégré des points de contrôle, proposé des solutions qui auraient pu contribuer à améliorer la situation et cerné des sections précises dans le guide pour lesquelles ces histoires offrent du contexte supplémentaire et une possibilité de s'engager de manière critique dans les questions complexes abordées. Enfin, nous avons fourni des ressources supplémentaires à l'appui de votre parcours d'apprentissage.

Les informations présentées ne vous donneront pas la capacité de résoudre l'oppression systémique, mais éclaireront plutôt les nuances et les complexités du travail d'EDI, et le fait que les ingénieurs ne peuvent et ne doivent pas s'attaquer seuls à ce problème, et que nous pouvons et devrions écouter les personnes qui possèdent une expertise en matière de changement de culture, de justice et d'EDI.

Remerciements

Ingénieurs Canada apprécie énormément la relation et la collaboration avec la chercheuse principale de ce projet, Mme Camille Hernandez Ramdwar, ainsi que toutes les personnes qui ont partagé leurs histoires. Ingénieurs Canada aimerait reconnaître les contributions de plusieurs membres de son personnel, à savoir : la commanditaire du projet, Kim Bouffard, gestionnaire, Appartenance et engagement; la dirigeante du projet, Yasemin Tanaçan-Blacklock, conseillère, Équité et Appartenance; et Eileen Sowunmi, associée, Rayonnement et appartenance; Ryan Melsom, gestionnaire, Compétences professionnelles et secrétaires du BCCAG; Isabelle Flamand, spécialiste, Compétences professionnelles; Michelle Di Cintio, spécialiste des communications, Lili El-Tawil, traductrice-révisure et Matthew Kulka, spécialiste en gestion de contenu Web.

Stratégies d'EDI

Objectifs de diversité

Les organisations et les entreprises présentent souvent les objectifs de diversité comme le principal mécanisme leur permettant d'opérer un changement de culture. La diversité est une mesure des identités des personnes. Elle n'est pas synonyme d'équité, de justice ou d'appartenance. De même, la diversité au sein des organisations et des entreprises ne s'attaque pas aux racines des problèmes systémiques à l'origine de la sous-représentation de certains groupes de personnes qui ont été historiquement exclus, et continuent de l'être, sur la base de leur identité sociale (genre, sexe, race, (in)capacité, religion, etc.).

Par exemple, une formation sur l'autonomisation qui s'adresse aux femmes professionnelles peut partir d'une bonne intention, mais ne pas aborder les problèmes et les obstacles systémiques auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles tentent de se tailler une place dans leur milieu du travail.

Lorsque nous recrutons des personnes sans d'abord faire tomber les obstacles qui empêchent leur participation, cela impose souvent à ces personnes le fardeau d'éduquer leur entourage sur les problèmes qui existent, tout en s'attaquant simultanément à ces problèmes sans disposer de soutiens suffisants. Dans un tel scénario, elles doivent non seulement résister à la discrimination et à l'oppression, mais aussi essayer de « corriger » la situation.

Point de contrôle

Avant de mettre en place des politiques d'EDI, posez-vous les questions suivantes :

- Qui est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une politique d'EDI dans le milieu de travail? Cette personne a-t-elle une expérience professionnelle, universitaire ou

personnelle dans ce domaine? Est-elle rémunérée adéquatement pour son expérience et son expertise?

- Ces responsabilités seront-elles transférées si cette personne est remplacée ou si son poste est aboli?
- Comment définissez-vous un milieu de travail diversifié? Cette définition est-elle cohérente pour tous les employés?
- Comment l'employeur définit-il l'inclusion? Cette définition recoupe-t-elle celle que les travailleurs donnent à l'appartenance?
- Considérez-vous que la lutte contre le racisme soit distincte de la discrimination fondée sur le genre? Qu'en est-il du capacitisme, de l'homophobie ou de la xénophobie? Dans quelle mesure la ou les personnes responsables des politiques/pratiques d'EDI comprennent-elles la notion de lutte contre l'oppression?

Lisez maintenant l'histoire d'Ewaoluwa.

L'histoire d'Ewaoluwa

Ewaoluwa est une femme originaire d'Afrique de l'Ouest qui a immigré au Canada il y a trois ans. Elle est mère célibataire (divorcée) de deux enfants, dont un garçon qui a des besoins particuliers. Ewaoluwa avait un bon emploi en génie au Nigéria, mais elle doit repartir de zéro au Canada, sans l'aide d'un partenaire, de sa famille ou d'une personne rémunérée.

Depuis son arrivée au Canada, elle suit des cours et participe à des ateliers afin d'améliorer ses compétences et ses possibilités d'emploi, bien qu'il soit difficile de trouver le temps de le faire avec deux enfants d'âge scolaire, dont un qui a des besoins particuliers. Elle doit parfois s'absenter du travail pour accompagner son fils à des rendez-vous. Ewaoluwa essaie également de parrainer ses parents pour qu'ils puissent venir au Canada et l'aider à s'occuper de ses enfants. Elle a commencé à perdre ses cheveux à cause du stress.

Ce qu'Ewaoluwa rencontre au travail : Sa principale source de stress au travail est le racisme. Ses collègues sont principalement des hommes et des femmes de race blanche qui sont également des Canadiens de cinquième ou de sixième génération. Elle a quelques collègues sud-asiatiques et moyen-orientaux, mais ils ont tendance à rester entre eux, et la moitié d'entre eux sont nés au Canada, de sorte qu'ils sont intégrés à la culture du milieu de travail, ce qui n'est pas le cas d'Ewaoluwa.

Par exemple, ses collègues racisés peuvent raconter à leurs collègues blancs qu'ils doivent emmener leurs enfants à des matchs de hockey ou de football pendant le week-end, ce qu'Ewaoluwa ne fait pas. Elle a également remarqué que bon nombre de ses collègues supposent qu'elle n'est pas assez qualifiée pour exécuter certains travaux, ou que sa formation ou ses diplômes sont médiocres parce qu'elle vient d'Afrique.

Une fois, alors qu'elle se trouvait dans les toilettes des femmes au travail, elle a entendu une discussion entre deux collègues blanches (qui ne savaient pas qu'elle était là). L'une d'elles a

demandé à l'autre s'il y avait des universités en Afrique. Aucune des deux n'en était sûre. Plus d'une fois, elle a trouvé une banane sur son bureau - elle a d'abord pensé qu'il s'agissait d'un cadeau, puis elle a réalisé qu'il s'agissait d'une attaque raciste.

La plupart de ses collègues ont beaucoup de mal à prononcer son nom et lui demandent s'ils peuvent l'appeler simplement « Ewa ». Comme elle essaie de s'entendre avec tout le monde, elle accepte, même si cela l'irrite. Des collègues lui ont aussi demandé s'ils pouvaient toucher ses tresses, ou parfois ils touchent carrément ses cheveux sans lui demander sa permission.

Il est arrivé que des collègues insistent pour dire qu'ils ne comprennent pas son accent (bien que l'anglais soit sa langue maternelle). On a utilisé son accent pour justifier le fait qu'elle ne peut pas rencontrer de clients. Il est intéressant de noter que d'autres collègues immigrés et racisés (originaires d'Inde et d'Iran) n'ont pas eu droit à la même remarque. Pour ne rien arranger, un jeune Français blanc, récemment embauché, a fait des allusions grivoises et des commentaires déplacés à Ewaoluwa.

Lorsque George Floyd a été tué en 2020 et que le mouvement Black Lives Matter faisait la une de l'actualité, ses collègues, ses supérieurs et ses gestionnaires lui ont tous demandé son avis de « femme noire » sur ce qui se passait, mais elle a dû leur expliquer qu'elle n'était pas afro-américaine et qu'elle ne s'était jamais identifiée comme « Noire » – au Nigéria, elle s'identifiait à son groupe ethnique et à sa confession religieuse.

La réaction d'Ewaoluwa : Ewaoluwa est extrêmement dépendante de ses revenus d'emploi. Elle est mère célibataire et bien qu'elle reçoive un peu d'argent du père de ses enfants, elle est seule au Canada et doit faire preuve d'indépendance financière pour pouvoir parrainer ses parents. Elle a parlé à d'autres immigrantes d'Afrique de l'Ouest de son église, qui lui ont conseillé de s'adresser à la personne responsable des ressources humaines (RH) à son travail, et à la personne responsable de l'EDI, s'il y en a une. Elles lui ont également conseillé de contacter des réseaux de femmes professionnelles noires et africaines dans sa région, ce qu'elle a fait.

Ewaoluwa a commencé à parler à des femmes noires et africaines qui subissent un traitement semblable dans leur milieu de travail, certaines depuis des années, sans que rien ne soit résolu. Pour la première fois de sa vie d'adulte, Ewaoluwa a commencé à envisager d'abandonner sa carrière d'ingénieure. Lorsqu'elle s'est adressée à la responsable des RH de son entreprise (une femme blanche plus âgée), celle-ci lui a dit de documenter ce qui se passait, mais lui a également expliqué que les firmes d'ingénierie étaient souvent des « cliques masculines » et qu'elle devrait supporter une certaine quantité de taquineries et d'ignorance pour s'intégrer.

Lorsqu'Ewaoluwa lui a indiqué que les femmes blanches posaient également problème, la responsable des RH lui a dit très froidement que le génie n'était peut-être pas un domaine qui lui convenait. Son entreprise n'a pas désigné de personne responsable de l'EDI, mais elle a organisé quelques ateliers facultatifs sur l'EDI, la lutte contre l'oppression et le racisme.

Ewaoluwa a participé à l'un de ces ateliers, mais s'est sentie mal à l'aise en tant que seule personne noire présente, en particulier lorsque le consultant a commencé à parler de racisme envers les Noirs et qu'elle a eu l'impression que ses collègues s'attendaient à ce qu'elle explique ce qu'est le racisme en utilisant sa propre vie comme exemple. Elle a également eu l'impression que les ateliers « n'avaient pas de mordant » – par exemple, en parlant de la création d'un « environnement de travail accueillant et respectueux » sans définir clairement à quoi cela ressemblerait au quotidien. Les ateliers avaient également tendance à se concentrer sur la discrimination masculine envers les femmes – et non entre différents types de femmes, ce qui était une réalité à laquelle Ewaoluwa était confrontée.

Votre stratégie d'EDI tiendrait-elle compte de ses expériences?

Qu'est-ce qui pourrait aider dans cette situation?

- a. Des ateliers obligatoires sur les différentes formes de racisme (y compris le racisme envers les Noirs). Ces ateliers seraient obligatoires pour tous les employés, sauf ceux qui sont directement visés par ce type de racisme.
- b. Plus d'horaires flexibles pour répondre aux besoins des parents, des proches aidants, des personnes handicapées, etc.
- c. Un engagement à adopter une politique de tolérance zéro envers différentes formes de discrimination et une politique d'EDI prévoyant des conséquences en cas de non-respect.
- d. L'embauche d'une personne désignée responsable de l'EDI, à temps plein et à long terme, qui est en position de pouvoir pour faire évoluer la culture.
- e. L'engagement d'embaucher et de maintenir en poste un plus grand nombre d'employés noirs.

Ressources supplémentaires

- Intersectionality in the Workplace: Creating Justice, Not Diversity. DISORIENT. 2020. <https://disorient.co/intersectionality-in-the-workplace/>
- Trauma Mining: Do you really need that “tough conversation”. Quake Lab. 2020. <https://quakelab.ca/blog/trauma-mining-do-you-really-need-that-hardhttps://quakelab.ca/blog/trauma-mining-do-you-really-need-that-hard-conversationconversation>
- Responses to 10 common criticisms of anti-racism action in STEMM. PLOS Computational Biology. 2021. <https://journals.plos.org/ploscompbiol/article?id=10.1371/journal.pcbi.1009141>

Collecte de données

La collecte de données est un processus important et rigoureux qui doit être réalisé de façon intentionnelle, transparente et très soignée. La collecte de données a été transformée en armes contre de nombreux groupes, notamment : les Autochtones, les Noirs, les personnes handicapées, et les personnes homosexuelles et transsexuelles.

En outre, les personnes marginalisées craignent de plus en plus que la collecte de données par les organisations et les entreprises ne soit utilisée comme un exercice « d'auto-félicitation » ou de relations publiques, et non comme une occasion d'opérer un changement systémique et d'instaurer la justice pour les personnes sondées.

Point de contrôle

Avant de recueillir des données, posez-vous les questions suivantes :

- Pourquoi ces données doivent-elles être recueillies?
- L'objectif de la collecte de données est-il de mesurer la diversité, l'équité, l'inclusion ou l'appartenance?
- Les données seront-elles utilisées pour éclairer les politiques et les pratiques visant à garantir l'équité et l'appartenance?
- Avez-vous établi une relation de confiance avec les personnes visées par la collecte de données? Quelles mesures avez-vous prises pour qu'elles se sentent en sécurité?
- Comment vos données reflèteront-elles l'humanité des personnes sondées?
- Comment allez-vous aborder les personnes qui ne veulent pas répondre à des questions d'ordre démographique?
- Comment allez-vous réagir aux données négatives sur votre organisation?
- Comment allez-vous réagir aux données positives sur votre organisation?
- Êtes-vous plus susceptible de donner suite à une rétroaction positive qu'à une rétroaction négative?

Voici maintenant l'histoire de Jaynee.

L'histoire de Jaynee

Jaynee est une Autochtone récemment diplômée d'une prestigieuse université canadienne. Elle a grandi dans une réserve du nord du Manitoba et est la première de sa communauté à obtenir un diplôme universitaire et à devenir ingénieure.

Quand Jaynee était petite, on lui a diagnostiqué un trouble du spectre de l'autisme. Elle sait que ce qu'elle a accompli est rare et contre toute attente, et elle se sent extrêmement responsable d'être un exemple pour ses jeunes frères et sœurs, ses parents, ses grands-parents, sa communauté et, par extension, tous les Autochtones du Canada.

Ce que Jaynee rencontre au travail : Jaynee a commencé à travailler pour une firme d'ingénierie alors qu'elle était encore à l'université, dans le cadre d'un programme parrainé qui encourageait les étudiants autochtones à réussir. En raison de cette expérience, certains de ses collègues considèrent qu'elle profite de son identité, et doutent de ses mérites.

Bien qu'elle ait parlé avec d'autres collègues féminines du sexisme qu'elles rencontrent toutes au travail, il y a des limites à ce qu'elle peut exprimer, car elle n'est pas sûre qu'elles comprennent son identité autochtone et son statut de personne neurodivergente.

Jaynee a besoin de calme et de silence pour travailler, ce qui signifie qu'elle a tendance à garder la porte de son bureau fermée. Plus d'une fois, un collègue a ouvert sa porte sans frapper, disant « on aime l'ouverture ici » ou demandant « pourquoi te caches-tu? »

Jaynee est ancrée dans les pratiques spirituelles de sa tribu, qui comprennent la purification par la fumée, une pratique que la loi l'autorise à pratiquer au travail et pour laquelle son employeur doit l'accommoder. La première fois qu'elle a pratiqué la purification au travail, elle a entendu un collègue qui marchait de long en large devant son bureau en criant : « MAIS QU'EST-CE QUE ÇA SENT ICI? » Son directeur lui a alors dit qu'elle devrait faire la purification dans un autre endroit et l'a conduite dans un placard rempli de vadrouilles et de produits de nettoyage. Jaynee n'a jamais refait la cérémonie au travail, même si elle aimerait beaucoup pouvoir la faire, mais seulement si sa pratique est traitée avec respect.

Lorsque des restes d'enfants autochtones ont été découverts sur le terrain d'un pensionnat pour Autochtones en mai 2021, Jaynee a été profondément bouleversée et s'est sentie physiquement malade, mais elle n'a pas osé demander de congé parce que son équipe travaillait sur un projet important. Elle s'est rendue au bureau où le travail se poursuivait comme d'habitude et où ses collègues plaisantaient sur le scandale d'une célébrité qui faisait également la une de l'actualité ce jour-là.

Jaynee est devenue ingénieure parce qu'elle s'est profondément engagée à être une représentante autochtone dans un domaine où il y en a si peu, et pourtant où tant de projets ont une incidence directe sur la vie des Autochtones. Elle souhaite instaurer une approche autochtone, fondée sur la terre et l'esprit, dans l'ingénierie au Canada, mais elle n'est pas certaine d'y parvenir, car elle n'a actuellement aucun allié au travail et se sent très seule dans son point de vue et ses convictions.

La réaction de Jaynee : Pendant ses années d'université, Jaynee a appris à être proactive face aux traitements différentiels et discriminatoires. Elle est très consciente du fait que l'intersectionnalité peut créer de multiples formes de discrimination et d'oppression.

Elle a dû travailler avec les RH et son gestionnaire pour obtenir les accommodements dont elle a besoin en tant qu'employée neurodivergente, et son employeur a organisé plusieurs ateliers sur l'EDI et la lutte contre l'oppression basée sur le handicap afin que les collègues de Jaynee soient plus conscients de ses besoins. Cependant, en tant que femme autochtone, Jaynee se sent moins

acceptée et respectée. Le manque d'acceptation de sa pratique de la purification par la fumée en est un exemple.

Elle a également remarqué que si elle porte une jupe et se maquille, ses collègues masculins sont beaucoup plus susceptibles de faire attention à elle, mais pas toujours de la bonne façon. Parfois, ils posent des questions indiscrettes ou prennent des libertés avec elle, alors qu'elle remarque qu'ils ne le font pas avec ses collègues blanches. En tant que femme autochtone vivant au Canada, Jaynee est extrêmement consciente des niveaux très élevés de violence sexiste auxquels les femmes autochtones sont confrontées et dont elles ont été historiquement victimes.

Il est arrivé qu'elle ne se sente pas en sécurité en présence de ses collègues masculins parce qu'elle a l'impression qu'ils la voient de manière stéréotypée et sexualisée en tant que femme autochtone. Elle aimerait éduquer ses collègues sur le scandale des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées (FFADA) afin qu'ils soient plus sensibles à sa réalité. Cependant, si le milieu de travail de Jaynee semble très préoccupé et proactif en ce qui concerne la parité entre les genres et la lutte contre le sexisme, il est moins conscientisé et moins soucieux d'aborder l'identité autochtone ou d'autres aspects de l'intersectionnalité liée au genre.

Le terme « femmes » signifie généralement « femmes blanches uniquement », et Jaynee doit continuellement expliquer à ses collègues – hommes et femmes – en quoi et pourquoi ses expériences et ses réalités sont différentes des leurs. C'est épuisant et stressant pour elle, et ses collègues la soutiennent rarement lorsqu'elle soulève ces questions. Enfin, Jaynee pense que l'adoption d'une approche « scientifique » pour « résoudre » l'EDI, le racisme et l'oppression ne fonctionne pas.

Le racisme, le sexisme, le colonialisme, etc. ne sont pas des équations mathématiques à « résoudre », mais des construits sociaux qui doivent être démantelés et traités, souvent sur le plan émotionnel et sur une longue période. Il n'existe pas de solution rapide.

Votre collecte de données permettra-t-elle de raconter l'histoire de Jaynee?

Qu'est-ce qui pourrait aider dans cette situation?

- a. Des ateliers éducatifs obligatoires sur les questions autochtones, dirigés par des consultants autochtones. Les Autochtones ne seraient pas tenus d'assister à ces ateliers.
- b. Du soutien pour Jaynee (et les autres employées autochtones/racisées) qui ont besoin d'accommodements pour leurs pratiques culturelles.
- c. Une politique de tolérance zéro pour toute forme de discrimination ou de harcèlement au travail, assortie de sanctions réelles (suspension, licenciement, etc.).
- d. Un engagement à embaucher et à maintenir en poste plus d'ingénieurs autochtones dans l'entreprise de Jaynee afin qu'elle ne soit pas la seule.
- e. Un engagement et une compréhension, de la part des gestionnaires et des employés, du fait que le travail d'EDI, de lutte contre le racisme et l'oppression est une entreprise à long terme, souvent difficile et inconfortable, mais transformatrice et nécessaire.

Ressources supplémentaires

- All your equity data questions answered”. Quake Lab. 2022. <https://quakelab.ca/blog/all-your-equity-data-questions-answered>
- Considerations for Equity, Diversity and Inclusion Research. Gareth Bowden. <https://blog.flexmr.net/equity-diversity-inclusion-research>
- Weaponized data: How the obsession with data has been hurting marginalized communities. 2015. <https://nonprofitaf.com/2015/05/weaponized-data-how-the-obsession-with-data-has-been-hurting-marginalized-communities/>
- Weaponizing Data Versus Using It As A Tool To Humanize Consumers. Forbes. 2022. <https://www.forbes.com/sites/forbesagencycouncil/2020/10/28/weaponizing-data-versus-using-it-as-a-tool-to-humanize-consumers/?sh=1a6602f72f04>

L'analyse de rentabilité

Les organisations et les entreprises utilisent souvent l'analyse de rentabilité pour justifier l'adoption de politiques d'EDI. À première vue, l'analyse de rentabilité est logique, c'est-à-dire que les pratiques de diversité et d'inclusion sont bénéfiques pour l'organisation ou l'entreprise elle-même. Cependant, l'inconvénient de l'analyse de rentabilité comme justification des pratiques d'EDI est qu'elle peut conduire à l'exploitation des personnes dans le seul but d'assurer le succès de l'organisation. En d'autres termes, les personnes deviennent simplement un moyen de parvenir à une fin.

Lorsque l'argument en faveur de la justice est ancré dans l'autoréalisation de l'organisation, les gens ont l'impression que leur présence et leurs performances au sein de l'entreprise sont jugées sur la base de leur identité, en plus de leur rendement au travail. Cela ouvre la voie à des mesures et à une arithmétique inhumaines (par exemple : « De combien de personnes marginalisées ai-je besoin dans une équipe pour atteindre un certain pourcentage d'augmentation de la productivité? ») et permet souvent à une entreprise d'ignorer les problèmes systémiques qui sont à l'origine de la sous-représentation.

Historiquement, l'analyse de rentabilité a été utilisée pour exclure et/ou exploiter les personnes marginalisées et était basée sur des stéréotypes et des préjugés. Compte tenu de cet historique, dire que l'analyse de rentabilité favorise l'inclusion peut être perçu comme un argument fallacieux.

Point de contrôle

Lors de la préparation de l'analyse de rentabilité, posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce que je continuerais à préconiser l'inclusion si cela n'augmentait pas la productivité?

- Mon organisation mettrait-elle en place des politiques équitables si cela lui coûtait de l'argent?
- Ai-je abordé les problèmes de mon organisation qui ont entraîné une sous-représentation?
- Quelles pratiques ai-je intégrées dans la culture du milieu de travail pour tenir compte des changements d'identité de ma main-d'œuvre?
- Est-ce que je mettrais fin à une relation avec un client s'il se comportait de manière harcelante, discriminatoire ou violente envers mon personnel marginalisé?
- Est-ce que je m'attends à ce que les personnes marginalisées s'engagent dans le changement organisationnel et modifient la culture du milieu de travail? Est-ce que je les rémunère correctement pour cette expertise et ce travail?

Lisez maintenant l'histoire d'Albertina.

L'histoire d'Albertina

Albertina est une femme transgenre blanche, francophone, originaire d'une région rurale de l'Ontario, qui a effectué sa transition alors qu'elle occupait son emploi actuel, poste qu'elle détient depuis dix ans. Elle et son partenaire attendent maintenant leur premier enfant, et elle veut prendre un congé parental. À la fin de ce congé, elle aimerait également bénéficier d'horaires flexibles afin de pouvoir faire du télétravail et s'engager davantage en tant que parente. Albertina s'est beaucoup impliquée dans son travail et est maintenant admissible à une promotion importante.

Ce qu'Albertina rencontre au travail : Les collègues d'Albertina se sont apparemment très bien adaptés à sa transition. Elle attribue cette réussite à une formation sur l'EDI en cours d'emploi, mise en place par les RH il y a quelques années. Cependant, son patron lui a récemment dit qu'elle risquait de perdre la promotion tant espérée si elle prenait un congé parental, puis continuait à travailler plus souvent de la maison. En outre, chose que son patron ignore, Albertina a été victime de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles, tant au travail qu'à l'extérieur, lorsqu'elle rencontrait des clients.

Parfois, le harcèlement et les agressions sont liés à son statut de transsexuelle, mais d'autres fois, des clients (qui ne savent pas qu'elle est transsexuelle) l'ont harcelée et agressée comme si elle était cisgenre. Il s'agissait notamment de questions déplacées, d'attouchements sexuels non désirés et de voyeurisme. Albertina espère qu'en travaillant davantage à domicile, elle pourra éviter le harcèlement et les agressions.

Elle envisage également de chercher un autre emploi, mais avec l'arrivée prochaine d'un enfant, elle hésite à le faire. Albertina estime également qu'elle s'est beaucoup investie dans son emploi actuel et qu'elle ne devrait pas avoir à le quitter à cause des actions d'autres personnes.

Un autre problème professionnel qui préoccupe Albertina est le fait que ses prestations de maladie ne couvrent pas certains de ses problèmes de santé liés à son sexe. Elle aimerait que ce

problème soit résolu, mais elle craint d'être la cible d'une discrimination accrue si elle soulève cette question (en plus des autres).

La réaction d'Albertina : Lorsque le harcèlement et les agressions ont commencé, Albertina s'est adressée au service des RH de son entreprise et a déposé une plainte, qui n'a jamais été traitée efficacement. Elle s'est également adressée à son syndicat, mais le collègue qui l'avait agressée était un membre populaire et de longue date de l'entreprise, et les représentants syndicaux entretenaient de bonnes relations avec lui. Albertina a eu l'impression que le responsable des griefs qui a reçu sa plainte ne croyait pas tout ce qu'elle lui disait. Comme ni les RH ni le syndicat n'ont pris de mesures pour sanctionner le harcèlement et les agressions, Albertina s'est adressée à des avocats à l'extérieur de son travail.

Plusieurs avocats lui ont répété qu'ils ne pouvaient rien faire pour elle parce qu'elle était syndiquée et que c'était à son syndicat de s'occuper de dossier. Elle n'est pas très encouragée, sachant que le milieu de l'ingénierie n'est pas un espace sûr pour les femmes en général, et peut-être encore moins pour les femmes transgenres. Elle espère que les RH et son syndicat la soutiendront davantage dans ses démarches pour prendre un congé parental et obtenir un horaire flexible pour pouvoir travailler à domicile, mais elle est nerveuse et stressée à l'idée de ce qui va lui arriver.

L'analyse de rentabilité problématiserait-elle le traitement qu'elle a subi? Ou pourrait-elle être utilisée pour motiver un traitement équitable pour elle?

Qu'est-ce qui pourrait aider dans cette situation?

- a. Une politique de « tolérance zéro » envers toute forme de discrimination dans le milieu de travail d'Albertina, avec une communication indiquant clairement aux employés que l'agression sexuelle, par exemple, est un crime puni par la loi.
- b. Un recours pour les employés qui ne se sentent pas correctement représentés par leur syndicat lorsqu'il s'agit de questions de discrimination.
- c. Des alliés et des défenseurs dans le milieu de travail qui soutiendront Albertina dans sa quête de justice afin qu'elle ne soit pas seule. Cela pourrait prendre la forme d'un comité sur l'égalité des genres ou de l'embauche de personnel responsable de l'EDI dont le seul objectif serait de veiller à ce que le milieu de travail soit équitable et respecte les principes d'inclusion et d'appartenance.

Ressources supplémentaires

- Travailleuses et travailleurs en transition : Guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux et les membres de syndicats trans. Congrès du travail du Canada. 2021. <https://congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2021/02/WorkersInTransition-Guide-FR.pdf>
- Workplace Diversity Training Isn't Working. Lilly Singh. 2022. <https://www.youtube.com/watch?v=4PerOlqMOcc>

- Stop Making the Business Case for Diversity. Oriane Georgeac and Aneeta Rattan. 2022.
<https://hbr.org/2022/06/stop-making-the-business-case-for-diversity>