

Changer la culture des employeurs d'ingénieurs

Adhérez à l'initiative 30 en 30. Collaborez avec nous pour améliorer et renforcer la profession d'ingénieur au Canada en accueillant davantage de femmes.

Pour exercer une influence sur la parité et la diversité, il faut changer la culture qui prévaut dans le milieu du génie et nous avons tous un rôle à jouer à cet égard. Les femmes réussissent à obtenir des emplois en génie et sont très satisfaites de leur travail sur le plan technique, mais elles se heurtent à de nombreuses difficultés, comme le fait de débiter leur carrière à des échelons inférieurs comparativement aux hommes, l'absence de possibilités de mentorat et d'avancement professionnel, le harcèlement sexuel, ainsi que l'omniprésence des stéréotypes sexistes qui fait que les gestionnaires, les collègues et les clients manquent de respect à leur égard et sous-estiment leurs capacités ([Catalyst Research: Women in male-dominated industries and occupations - quick take](#)). On trouvera ci-dessous certaines des tactiques proposées par le réseau 30 en 30 pour accroître la diversité et la participation des femmes aux divers échelons de l'organisation.

« Étant donné les obstacles à l'entrée et au maintien des femmes dans la profession d'ingénieur, les préjugés implicites, la culture en milieu de travail et d'autres difficultés, il reste beaucoup à faire pour atteindre la parité des sexes dans le secteur du génie. La collaboration est au cœur de la solution. Ingénieurs Canada ne peut à lui seul changer les choses. Les femmes à elles seules ne peuvent changer les choses. Aucun d'entre nous ne peut agir seul pour atteindre l'objectif 30 en 30. »

Jeanette Southwood, vice-présidente, Affaires générales et Partenariats stratégiques, Ingénieurs Canada



ENGAGEMENT DES CHEFS DE LA DIRECTION ET DES GESTIONNAIRES

Pour se concrétiser, la parité des sexes et la diversité doivent faire l'objet d'un engagement à tous les niveaux de gestion, à commencer par le chef de la direction. Cela ne signifie pas simplement signer un engagement ou une promesse. Il faut aller plus loin et évaluer et améliorer les processus, fixer des objectifs et plus encore. Les gestionnaires doivent s'engager à changer la culture, et agir en conséquence, car ce sont eux qui contrôlent les processus qui doivent changer ainsi que leur mise en oeuvre (d'après l'étude de McKinsey's, [Reinventing the workplace for greater gender diversity](#)).

DIVERSITÉ ET INCLUSION

Les initiatives visant à augmenter le nombre de femmes en génie doivent faire partie d'efforts plus vastes de promotion de la diversité et de l'inclusion. 30 en 30 est un indice traduisant un certain degré de réussite en matière de recrutement et de maintien en poste des femmes, mais cet objectif devrait s'inscrire dans une stratégie plus vaste de promotion de la diversité en milieu de travail. Cela fait partie d'efforts efficaces pour remédier à la sous-représentation des personnes racialisées, des membres de la communauté LGBTQ2+ et de personnes ayant un handicap visible ou pas. C'est ainsi que vous pourrez créer un milieu de travail accueillant.

PLANIFIEZ

Quels sont vos objectifs et les résultats que vous souhaitez obtenir? Pour mesurer le rendement de vos investissements, commencez par vous fixer des objectifs à court et à long terme et établissez des indicateurs associés à des plans d'action bien dotés en ressources. Pour assurer la pérennité des changements que vous effectuez, vos initiatives 30 en 30 devront s'intégrer à votre vision et votre mission. Il faudra faire preuve de patience avant d'observer des améliorations, mais un plan à long terme vous aidera, vous et vos collègues, à comprendre que ce projet durera plus qu'un an ou deux. Il s'agit d'un travail ambitieux qui exigera du temps et des efforts concertés.

CERNEZ VOS POINTS FORTS ET VOS POINTS FAIBLES

Dans le plan, cernez les points forts et les points faibles de

votre firme en matière de recrutement et de maintien en poste d'une diversité de talents. Est-ce qu'il faudrait se concentrer sur certaines disciplines ou certains départements? Est-ce que certaines personnes soutiennent le changement au sein de votre organisation ou s'y opposent vigoureusement?

NE COMPTEZ PAS SEULEMENT SUR LES BÉNÉVOLES

La passion pour le changement repose souvent sur les épaules de bénévoles au sein d'une organisation. Cependant, on compte parfois trop sur ces personnes – souvent en début de carrière et issues de groupes sous-représentés. Pour opérer un changement réel et durable dans votre milieu de travail, vous devrez fournir les ressources nécessaires et vous assurer que les comités et groupes de travail bénévoles disposent d'un membre du personnel sur lequel compter et sur un budget pour financer leurs activités (p. ex., temps libre pour une formation sur les préjugés inconscients, embauche d'un consultant en diversité pour créer votre plan).

ADOPTÉZ UNE VISION À LONG TERME

Que vous commenciez aujourd'hui, que vous disposiez déjà de programmes de femmes en génie ou de politiques de diversité, il est important d'intégrer ces activités aux priorités stratégiques à long terme de votre organisation afin de déployer des efforts soutenus en vue d'atteindre l'objectif 30 en 30. Il faut disposer d'un plan pluriannuel en matière de parité. Selon l'étude de McKinsey, les entreprises qui réussissent ont lancé des programmes de promotion de la diversité il y a déjà longtemps, ce qui montre qu'il faut faire preuve de patience avant de récolter des résultats tangibles et durables.



FAITES VOS MATHS

a) Déterminez quelles sont les cibles que vous désirez atteindre dans votre milieu de travail en matière de parité des sexes et de diversité (p. ex., 30 % de femme d'ici l'an 2030).

b) Élaborez un programme vous permettant de mesurer les progrès réalisés par rapport aux cibles fixées et publiez les résultats obtenus. Avec ces mesures, l'objectif est d'atteindre 30 % dans les domaines suivants :

- pourcentage de femmes parmi les nouveaux ingénieurs recrutés, y compris ceux qui ont fait leurs études à l'étranger;
- pourcentage de femmes parmi les ingénieurs recrutés qui obtiennent leur permis;
- pourcentage d'ingénieures occupant des postes de direction (cadres supérieurs; gestionnaires).

c) Obtenez la certification [Great Place to Work](#).

d) Demandez au Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI) de procéder à un sondage en milieu de travail ou à une évaluation de la diversité pour vous aider à démarrer votre système d'étalonnage.

OFFREZ DE LA FORMATION

Pour que la profession d'ingénieur soit diversifiée et inclusive, il faut également que les femmes et les autres membres de groupes sous-représentés qui intègrent la profession disposent de mécanismes de soutien reposant sur des données probantes. Si l'objectif est de diversifier la profession en s'assurant que, d'ici 2030, au moins 30 % des ingénieurs nouvellement admis sont des femmes, il faut promouvoir l'inclusion pour que tout le monde soit traité également, sans préjugés inconscients, et pour disposer d'effectifs engagés qui restent en poste. Nous exhortons les employeurs à investir dans des programmes de promotion de la diversité et de l'inclusion, notamment des programmes de formation



et de développement des ingénieures. Ces initiatives viseront à augmenter la satisfaction au travail, perfectionner les compétences, encourager la croissance – autant de choses qui profiteront également aux employeurs et aux firmes.

a) Offrir aux cadres supérieurs et intermédiaires une formation visant à éliminer les préjugés inconscients et à promouvoir la diversité dans le contexte du recrutement et de l'évaluation. Cette formation pourrait être offerte en collaboration avec des groupes comme le WinSETT Centre, le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, Catalyst Canada, etc.

b) Créer des programmes visant à former des chefs de file parmi les ingénieures, y compris des programmes de mentorat et de parrainage, ainsi que des occasions de réseautage pour ingénieures.

c) Veiller à ce que les programmes de reconversion et de développement professionnel soient conçus en tenant compte des besoins des femmes, y compris de leur capacité à se permettre ces programmes, à y accéder et à les entreprendre.

d) Les employés sont encouragés à utiliser l'application DiversifySTEM, qui présente des microleçons pratiques sur la promotion de la parité des sexes et de la diversité en milieu de travail dans le secteur des STIM.

POLITIQUES EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

a) Formuler des recommandations afin de gérer les transitions pendant et après le congé parental.

b) Améliorer les pratiques d'embauche et éliminer les préjugés sexistes des descriptions de poste.

c) Promouvoir des horaires et des options de travail flexibles qui contribuent à un lieu de travail satisfaisant et qui permettent aux femmes d'exercer plus pleinement la profession d'ingénieur.

d) Des politiques musclées de lutte contre le harcèlement pour créer un environnement de travail sûr et respectueux.

e) Des congés de maladie suffisants et des congés pour s'occuper de la famille en cas de maladie.

f) L'équité salariale, car une rémunération équitable contribue à la satisfaction professionnelle.

g) Encourager les employés à redonner ce qu'ils ont reçu à leur collectivité en participant à un programme d'ingénieur en résidence (voir [Dalhousie's Engineers in Residence](#)) ou de mentorat administré par l'organisme de réglementation de leur province ou territoire.



LIENS UTILES

- [Anima Leadership](#)
- [Centre canadien pour la diversité et l'inclusion](#) (ce lien vous conduit vers la page Indice de diversité, mais cliquez sur l'onglet « Consultation » afin de jeter un coup d'œil à la liste des services offerts par le CCDI).
- [Canadian Equality Consulting](#)
- [Catalyst Canada](#)
- [DiversifySTEM](#)
- [Accord de leadership sur la diversité des genres de Ressources humaines, industrie électrique du Canada](#)
- [Engendering Success in STEM](#)
- [Gérer les transitions : Quoi faire avant, pendant et après un congé](#)
- [MESH Diversity](#)
- [WinSETT Centre](#)

On trouvera ci-dessous d'autres ressources sur les audits de genre :

[Guide pratique de l'audit sur l'égalité des sexes](#), Fondation canadienne pour l'audit et la responsabilisation

[Intégration de l'analyse comparative entre les sexes plus dans l'évaluation : Un guide d'introduction \(2019\)](#), Conseil du Trésor du Canada