

Pourquoi mesurer ou évaluer la représentation?

Les femmes sont sous-représentées dans la majorité des domaines en génie, et plus spécifiquement dans les postes de cadres supérieurs. Le taux d'attrition de femmes est élevé.^{1,2}

Pour aborder cette problématique, les organisations doivent prendre conscience de l'impact des politiques et des pratiques en matière de ressources humaines (RH) sur la diversité en milieu de travail. Une étude¹¹ a fait appel à 39 entreprises canadiennes qui emploient des ingénieures et ingénieurs et s'est concentrée sur leurs politiques et leurs pratiques en matière de RH. Les objectifs visaient à examiner les liens entre les pratiques en place et le % de femmes aux différents niveaux de l'organisation, leur rémunération et leur rétention par rapport aux hommes.

Transformer les politiques

Dans les 39 organisations étudiées, seulement 18,4 % des ingénieures et ingénieurs non-cadres étaient des femmes. Ce taux est encore plus faible pour les cadres et les cadres supérieurs.

Les organisations qui recrutent activement des femmes pour les postes de décision (et qui leur fournissent de la formation et du mentorat) comptent davantage de femmes dans les niveaux hiérarchiques supérieurs. Les mandats sont de plus longue durée dans les milieux de travail qui offrent des congés parentaux et qui ont une culture qui soutient la diversité des genres.

Mesurer le recrutement, l'avancement et le maintien en poste des femmes démontre un engagement envers la diversité et fournit des preuves concrètes de la situation actuelle d'une organisation. La présente infographie illustre une série de politiques et de pratiques : mettez en œuvre celles qui ont du sens selon votre contexte et votre milieu.

Les politiques favorisant l'égalité des sexes profitent à la fois aux hommes et aux femmes. Pour renforcer la diversité, il faut mettre en œuvre, communiquer et appuyer les politiques et les pratiques au niveau de la haute direction. De nombreuses femmes connaissent des cheminements de carrière non linéaires⁹ et recherchent des organisations qui peuvent répondre à leurs besoins. L'étude en question souligne les avantages du mentorat, de la formation, des congés parentaux et des pratiques équitables d'avancement de carrière.

Indicateurs et références

Évaluer la représentation au sein de l'organisation

Par ex. : % de femmes dans les postes

Non-cadres
Cadres
Cadres supérieurs
Administrateurs

Les références incluent :

- % parmi les récentes diplômées et les récents diplômés³
- % parmi les membres nouvellement admis à l'Ordre⁴
- % parmi les membres de l'Ordre⁴
- % parmi les administratrices et administrateurs et les PDG⁵



Les **niveaux de responsabilité** sont définis par les organismes de réglementation du génie des différentes provinces, par ex. : APEGA, PEO, IOI, etc.⁶

Par ex., l'APEGBC publie une évaluation des responsabilités en ligne⁶ ainsi qu'une enquête sur la rémunération qui compare les salaires **par sexe et par différents niveaux de responsabilité**⁷.

Revoir la rémunération selon le **sexe** et le **niveau de responsabilité**

Revoir la rétention des femmes au sein de l'organisation

Dans cette étude, **la rétention** était

positivement corrélée avec :

Un climat qui soutient la diversité des genres*

Les politiques d'équilibre travail et vie personnelle

Le salaire des ingénieures non-cadres

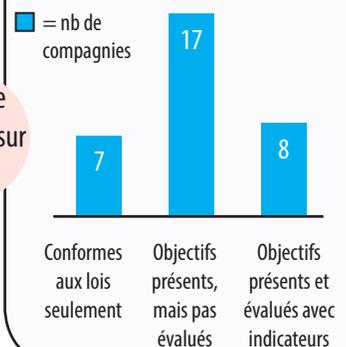
La garde d'enfants sur place

Les congés parentaux rémunérés*

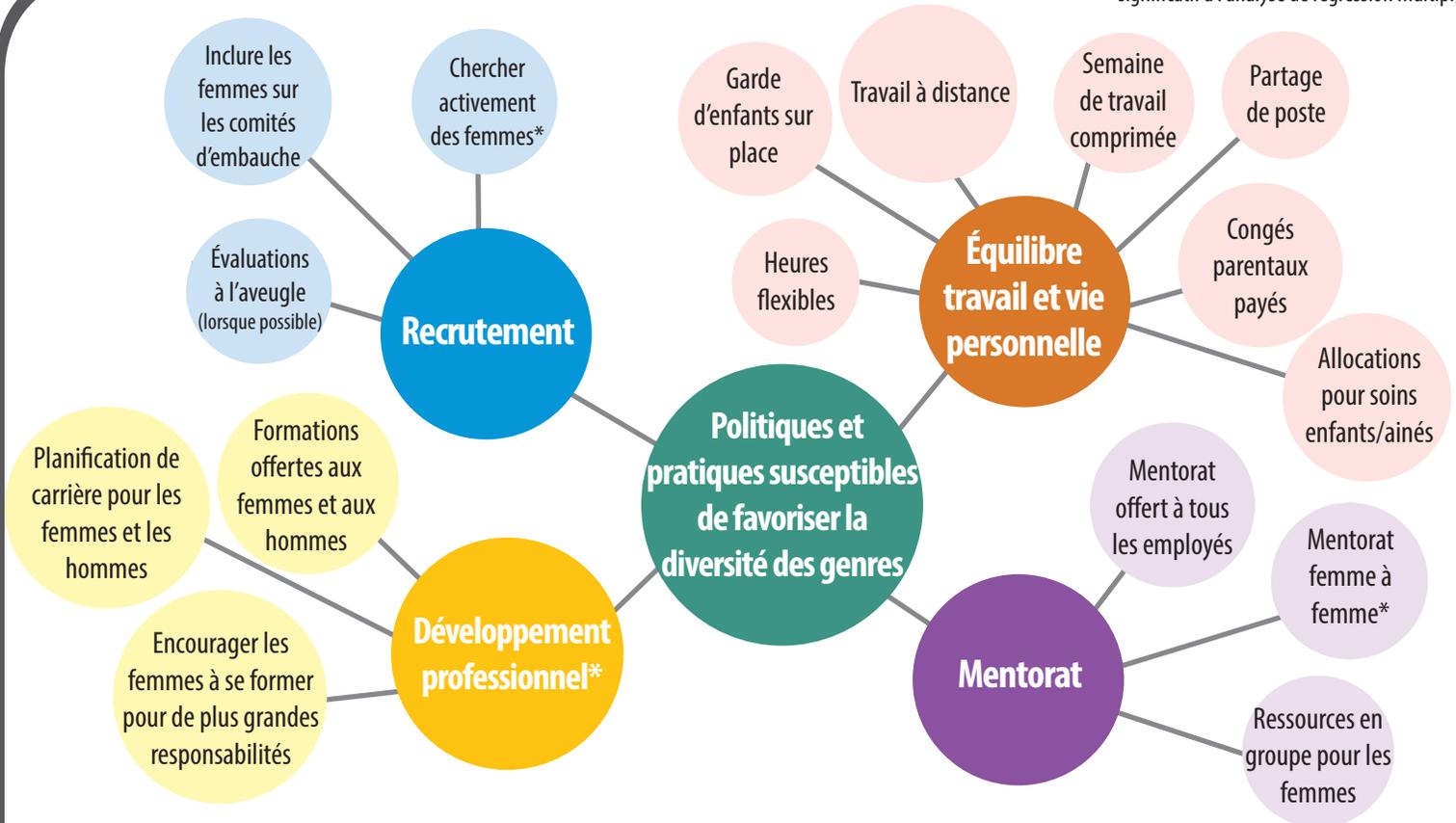
* significatif à l'analyse de régression multiple

La performance en matière de diversité des genres

Les pratiques RH de > 60 % des organisations de cette étude étaient conformes aux lois⁸, mais elles n'utilisaient pas de **mesures ou d'indicateurs officiels** pour comparer selon le sexe.



* significatif à l'analyse de régression multiple



Dans cette étude, les pratiques les plus communes étaient associées au **développement professionnel, à l'avancement de carrière et au mentorat**. Les politiques d'équilibre travail et vie personnelle les plus communes étaient reliées aux **horaires flexibles et au congé parental**.

Plus de références et de ressources

- Hunt, J. (2010). *Why do women leave science and engineering?* (NBER Working paper 15853). Cambridge, MA : National Bureau of Economic Research.
- Hill, C., Corbett, C. et St. Rose, A. (2013). *Why so few?: Women in science, technology, engineering and mathematics*. Washington, DC : AAUW.
- Engineers Canada (2014). *Enrolment and degrees awarded report*. Récupéré de <https://www.engineerscanada.ca/enrolment-and-degrees-awarded-report>
- Engineers Canada (2015). *National membership report*. Récupéré de <https://www.engineerscanada.ca/national-membership-report>
- Ontario Securities Commission. (2015). *Staff review of women on boards and in executive officer positions*. Récupéré de http://www.osc.gov.on.ca/en/SecuritiesLaw_csa_20150928_58-307_staff-review-women-boards.htm
- APEGBC (2016). *Employment responsibility evaluation*. Récupéré de <https://www.apeg.bc.ca/Careers/Compensation-Survey/Employment-Responsibility-Evaluation>
- APEGBC (2014). *Compensation survey*. Récupéré de <https://www.apeg.bc.ca/Careers/Compensation-Survey>
- Legal compliance refers to complying with Canadian legislation that protects workers from discrimination. Pour plus de détails: <http://hrcouncil.ca/hr-toolkit/policies-human-rights.cfm>
- Hewlett, S.A. (2007). *Off-ramps and on-ramps*. Boston, MA : Harvard Business School Press.
- Pour plus de détails : <http://www.winsett.ca/programs/leadership-program/leadership-program-promo-apr-2015-gen.pdf>
- Inness, M., Wilson, N., Davidson, V. Schmader, T., Hall, W. et Croft, E. (s.d.). *Engendering engineering success - project report*. The human resources policies & practices on the retention & advancement of female engineers. Repéré à : <http://wwest.mech.ubc.ca/files/2016/10/organizational-policies-and-practices-final.pdf>

À propos de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec

La Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec s'adresse aux filles et aux femmes de tous les niveaux scolaires, soit du primaire à l'université, ainsi qu'aux femmes sur le marché de l'emploi. Elle a pour objectif global d'accroître la participation féminine en sciences et en génie (SG). Par ses activités de recherche, de promotion et de recrutement, la Chaire vise à 1) démystifier les SG; 2) faire connaître la portée sociale des carrières en SG; 3) présenter des modèles féminins qui oeuvrent en SG pour contrer les stéréotypes; 4) outiller les femmes qui ont choisi de faire carrière en SG et sensibiliser leur milieu; 5) soutenir les enseignantes et les enseignants du primaire et du secondaire en science et technologie; 6) comprendre et faire état de la situation des femmes en SG au Québec; 7) développer des stratégies de recrutement et de rétention d'étudiantes et de femmes professeures en SG.

Merci à nos partenaires

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG)
Université de Sherbrooke
Gouvernement du Québec