

Rapport du Groupe de travail sur les femmes en génie

Mai 2009

Le Groupe de travail sur les femmes en génie recommande qu'Ingénieurs Canada renforce son engagement à accroître la diversité au sein de la profession d'ingénieur. La profession d'ingénieur n'est pas représentative de la proportion de femmes au sein de la société et des efforts doivent être faits pour lever les obstacles qui entravent la pleine participation des femmes; une ressource dont les autres professions tirent davantage profit à l'heure actuelle. Étant entendu que des stratégies visant à équilibrer la proportion hommes/femmes en génie doivent être mises en œuvre dès l'école primaire, le Groupe de travail recommande à Ingénieurs Canada de soutenir les stratégies suivantes afin d'atteindre ses objectifs en matière de promotion, qui visent à attirer les femmes au sein de la profession et à faire en sorte qu'elles y restent pendant plus longtemps. Le pourcentage de femmes inscrites à des programmes de premier cycle est tombé d'un sommet de 20 % à 17 % seulement. En comparaison, sur le marché du travail au Canada, le pourcentage d'ingénieures a augmenté modérément depuis 2004, passant de 7,9 % à 9,5 %.

Stratégie recommandée pour l'atteinte de l'objectif général visant à attirer les femmes au sein de la profession d'ingénieur

1. Faire mieux connaître la profession et en améliorer l'image.

Les recherches indiquent qu'un grand nombre de jeunes femmes ne comprennent pas bien en quoi consistent les carrières en génie. Le Groupe de travail recommande de concentrer les efforts en vue d'accroître la visibilité de la profession et de définir les différentes carrières qu'offre le génie; de promouvoir les possibilités illimitées qu'offre le diplôme en génie en privilégiant particulièrement les aspects importants du génie sur le plan social et environnemental, qui sont souvent négligés. Voici des moyens qui pourraient être utilisés pour mener cette initiative :

- Établir des partenariats avec les universités et les sites de carrière afin d'améliorer les descriptions du génie pour qu'ils reflètent plus fidèlement l'aspect stimulant du travail en génie.
- Favoriser une initiative nationale coordonnée visant à attirer l'attention sur des modèles de rôle en génie. Certains membres constituants ont élaboré des programmes afin de mettre en évidence des modèles de rôle en génie dans leur province respective, mais chacune de ces initiatives indépendantes pourrait être utile pour les autres si elles étaient rassemblées et mises en commun à l'échelle nationale, en particulier si elles étaient présentées en partenariat avec un site Web populaire sur le génie, comme « Génération I ».

2. Étudier des façons de rendre le programme d'études en génie et sa prestation plus attrayants pour une plus grande diversité d'étudiants, sans compromettre les normes élevées du système canadien.

Reconnaissant que les exigences en matière de formation ont tendance à être de plus en plus élevées au fil des années, Ingénieurs Canada devrait examiner cette question en collaboration avec le Conseil canadien des doyens d'ingénierie et des sciences appliquées et le Bureau canadien d'agrément des programmes de génie dans le but de favoriser une plus grande souplesse dans la prestation du programme d'études et d'attirer une plus grande diversité d'étudiants. Comme point de départ, un sondage pourrait être mené auprès des universités afin de connaître les opinions de l'heure à l'égard de la question et d'établir de nouvelles méthodes de prestation de programme.

Stratégie recommandée pour l'atteinte de l'objectif général de maintien des femmes au sein de la profession d'ingénieur

3. Démontrer l'importance de la diversité dans la formation en génie et en milieu de travail.

Voici des moyens qui pourraient être utilisés pour mener cette initiative :

- Créer un « Prix de la diversité en entreprise » et une campagne de sensibilisation nationale afin de promouvoir l'importance de la diversité des sexes sur le plan des affaires.
- Utiliser des méthodes de sondage comme point de départ afin d'accroître la visibilité et de déterminer les obstacles courants qui doivent être surmontés.

4. Aider à mieux préparer les ingénieures au marché du travail.

Les ingénieures auraient avantage à être mieux préparées à travailler au sein d'un effectif à majorité masculine. Une première étape pourrait être de promouvoir la disponibilité des programmes de formation existants qui peuvent intéresser les femmes ou leur être utiles et d'en faciliter l'accès. Plutôt que de refondre des programmes qui existent déjà, il faudrait déployer des efforts pour les rendre plus accessibles aux femmes. Ces programmes de formation pourraient comprendre des techniques de négociation, des aptitudes en communication, des cours d'affirmation de soi, la sensibilisation à la question de l'égalité des sexes/ à la diversité, etc.

5. Favoriser le partage d'information sur les programmes de mentorat et souligner l'importance des mentors en ce qui concerne l'attrait des femmes pour la profession et leur maintien au sein de celle-ci.

Voici des moyens qui pourraient être utilisés pour mener cette initiative :

- Présenter les programmes de mentorat existants parmi les membres constituants et encourager leur utilisation ou leur reproduction au sein du secteur.
 - Établir une série de pratiques exemplaires afin d'aider ceux qui souhaitent créer leur propre programme de mentorat et encourager l'utilisation de méthodes visant à reconnaître publiquement les réalisations en génie (p. ex., une liste publique des employés qui viennent d'obtenir leur permis, l'attribution de prix à des ingénieurs, d'autres grandes réalisations par des membres de la profession d'ingénieur, etc.).
6. Travailler avec le secteur sur des méthodes visant à améliorer le maintien des ingénieures au sein de la profession et la diversité en général.

Par exemple :

- Offrir une formation aux chefs de direction sur les méthodes efficaces pour mieux attirer et garder les femmes au sein de la profession et créer une culture organisationnelle qui favorise et apprécie la diversité de la main-d'œuvre. Les programmes de formation à l'intention des chefs de direction pourraient souligner l'importance et les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée, d'une meilleure conciliation travail-vie privée et des programmes de mentorat et du bénévolat au sein de la profession.
- Encourager les chefs de direction du secteur à signer des engagements au nom de leur organisme en vue de se doter d'une série de mesures visant à accroître le maintien des femmes au sein de la profession.

Cette stratégie a fait ses preuves dans d'autres professions (p. ex., en droit). Elle garantit un engagement de la part des dirigeants et, lorsque les entreprises participantes sont mises en évidence par le biais de méthodes de reconnaissance telles qu'une liste de sites Web et (ou) un logo, cela crée une dynamique parmi les entreprises qui veulent être connues comme l'un des meilleurs endroits pour travailler. Les mesures recommandées en vue d'accroître le maintien devraient privilégier les façons d'améliorer la conciliation travail-vie privée, comme le congé parental et les politiques relatives aux horaires variables, ainsi que des lignes directrices qui facilitent le retour au travail à la suite d'un congé autorisé (formation, accompagnement professionnel, bénévolat, mentorat, etc.).