

Portail de
connaissances
pour les femmes
en entrepreneuriat

Propulser les femmes dans les STIM et les métiers spécialisés et non traditionnels



TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
INSTITUTE

brookfield
institute
for innovation + entrepreneurship

Financé par le
gouvernement
du Canada

Canada



Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat

WEKH.CA
[@WEKH_PCFE](https://twitter.com/WEKH_PCFE)
DI.WEKH@RYERSON.CA

TED ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DIVERSITY
INSTITUTE

brookfield
institute
for innovation + entrepreneurship

Financé par le
gouvernement
du Canada

Canada

Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) regroupe un réseau national et une plateforme numérique ouverte qui ont le but de mettre en commun des recherches, des ressources, ainsi que des stratégies novatrices. Fort de ses dix centres régionaux et d'un réseau de plus de 250 partenaires, le PCFE a été créé pour répondre aux besoins des femmes entrepreneures issues de la diversité, de toutes régions et de tous secteurs. En réponse à la crise relative à la COVID-19, le PCFE a donné l'impulsion, par le rapprochement de femmes entrepreneures et d'organismes de soutien à travers le pays, et par l'organisation de formations et d'événements de réseautage. En relayant les ressources et les meilleures pratiques en usage à travers le pays, la plateforme technologique de pointe du PCFE, qui s'appuie sur Magnet, renforcera les moyens à disposition des femmes entrepreneures et des organismes qui les accompagnent.

Avec le soutien du gouvernement du Canada, le PCFE diffusera son expertise d'un bout à l'autre du pays afin de permettre aux fournisseurs de services, à la communauté universitaire, aux pouvoirs publics, et à la filière économique d'apporter un soutien accru aux femmes entrepreneures. Le Diversity Institute de l'Université Ryerson, avec le concours du Ryerson's Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship et de la Ted Rogers School of Management, dirige un réseau de chercheurs, d'organismes de soutien aux entreprises, et de parties prenantes majeures dans l'optique de créer un environnement plus inclusif et propice au développement de l'entrepreneuriat féminin au Canada.



CANADIANPROSPERITYPROJECT.CA
[@CA_PROSPERITY](https://twitter.com/CA_PROSPERITY)
INFO@LEPROJETPROSPERITE.CA
[in @CANADIAN-PROSPERITY](https://www.linkedin.com/company/canadian-prosperity)

Le Projet Prospérité^{MC} est un organisme pancanadien sans but lucratif qui a été conçu par un groupe diversifié et inspirant de 62 dirigeantes de tout le pays pour soutenir l'autonomisation économique des femmes et souligner l'importance économique de l'égalité hommes-femmes. Le Projet Prospérité a élaboré cinq initiatives importantes pour s'assurer que les femmes ne sont pas oubliées pendant la pandémie – et qu'elles ne sont pas laissées pour compte au moment de la reprise. Ces initiatives vont du jumelage de bénévoles avec des organismes à but non lucratif qui offrent des services indispensables aux femmes et aux jeunes filles à la réalisation de recherches pour comprendre comment la pandémie de COVID-19 influe sur la vie familiale, l'intégration travail/vie privée et les responsabilités des femmes à la maison. Pour en savoir plus : <https://canadianprosperityproject.ca/programmes>.

L'initiative inspirée par Rosie la riveteuse a pour mission d'inspirer et d'habiliter les femmes et les jeunes filles à poursuivre des carrières dans les STIM, les métiers spécialisés et les rôles de leadership, afin de contribuer à la reprise économique du Canada. En fournissant aux femmes et aux jeunes filles les outils, les ressources et les modèles dont elles ont besoin pour réussir, nous pouvons augmenter le nombre de femmes occupant des emplois et présentes dans les secteurs à forte valeur ajoutée dans les STIM, les métiers spécialisés et le leadership. L'initiative Rosie est reconnaissante aux partenaires coprésentateurs, Capital Power et Ontario Power Generation, et au partenaire amplification BGIS pour leur soutien.

Commanditaires

Les commanditaires de ce projet sont les suivants : Gouvernement du Canada, Conseil de recherches en sciences humaines



Social Sciences and
Humanities Research
Council of Canada

Conseil de recherches
en sciences humaines
du Canada

Canada

Veillez noter que dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

Date de publication : Janvier 2022

Contributeurices

Kerlande Mibel

Kerlande Mibel, présidente fondatrice du Forum économique international des Noirs (FEIN), présidente de Zwart Communication et visionnaire directrice régionale Le Projet Prospérité (LPP)

Tania Saba

Professeure titulaire à l'École de relations industrielle de l'Université de Montréal, directrice du Pôle Québec et communautés francophones du Canada du Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) et fondatrice et titulaire de la Chaire BMO en diversité et gouvernance de l'Université de Montréal

Hélène Abdou Aïchatou

Directrice du Programme de Partenaires chez Poka

Dre. Nadine Beauger

Présidente et directrice générale chez IRICoR

Isabelle Côté

Présidente, directrice générale chez Coffrages Synergy Formwork

Nathalie De Marcellis-Warin

Présidente-directrice générale du CIRANO et professeure titulaire à Polytechnique Montréal

Anne-Marie Hubert

Associée directrice pour l'Est du Canada, EY Canada

Maryse Lassonde

Présidente du Conseil supérieur de l'Éducation (CSE)

Audrey Murray

Présidente, Commission des partenaires du marché du travail

Véronique Proulx

Présidente-directrice générale, Manufacturiers Exportateurs du Québec (MEQ) et vice-présidente principale, Canadian Manufacturers & Exporters (CME)

Équipe de rédaction

Valérie Asselin

Chargée de projets, Chaire BMO en diversité et gouvernance, Université de Montréal

Hortense Bleytou

Responsable du développement des partenariats, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE), Diversity Institute, Ted Rogers School of Management, Ryerson University

Maya Honein

Coordonnatrice aux communications, Chaire BMO en diversité et gouvernance, Université de Montréal

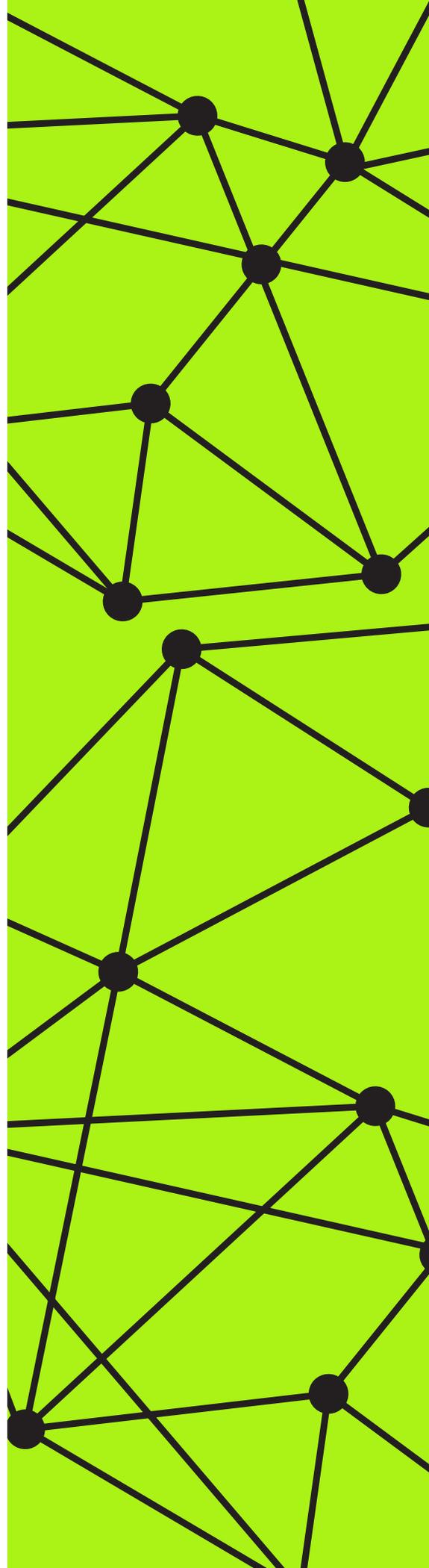
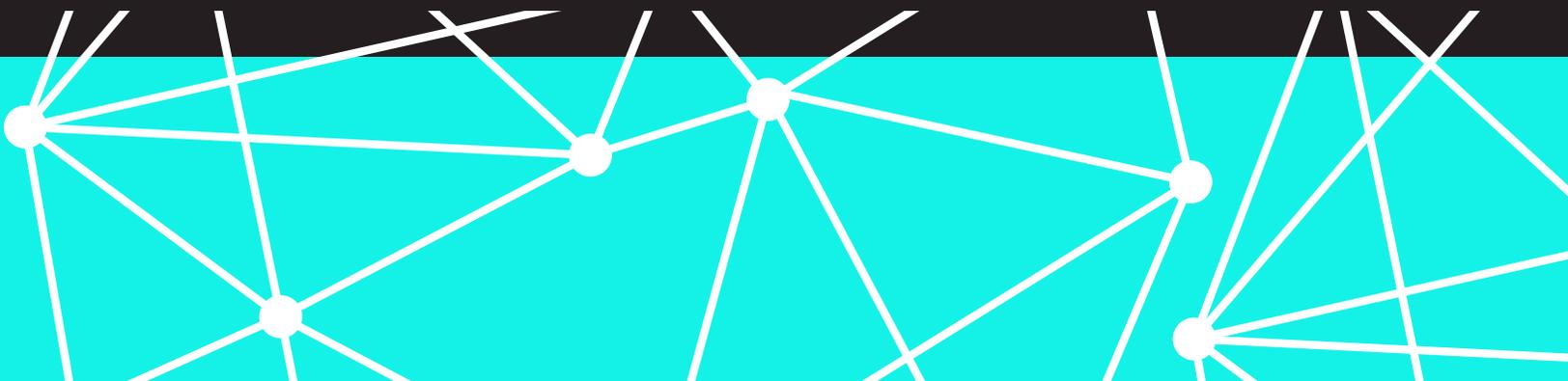


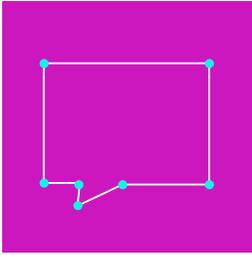
Table des matières

<u>Propulser les femmes dans les STIM et les métiers spécialisés et non traditionnels</u>	1
---	---

<u>Panel 1 : Qu'est-ce qui stimule les femmes vers l'étude des STIM et qu'est-ce qui les freine?</u>	3
--	---

<u>Panel 2 : Comment attirer les femmes dans les secteurs d'activités non traditionnels et en STIM?</u>	7
---	---





Propulser les femmes dans les STIM et les métiers spécialisés et non traditionnels

La conférence «*Propulser les femmes dans les STIM et les métiers spécialisés et non traditionnels*», était la partie québécoise d'une série de panels virtuels organisée à travers le Canada, dans le cadre de l'initiative Rosie Riveteuse de Le Projet Prospérité (LPP). Le tout portait sur la présence des femmes dans les STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques, les métiers spécialisés et non traditionnels et les rôles de leadership. Cet événement a été réalisé en collaboration avec son partenaire présentateur Ontario Power Generation (OPG), son partenaire média le Globe and Mail et avec l'appui du Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE).

Animé par Kerlande Mibel, cet événement a réuni des expertes¹ du milieu académique et du patronat. Cette première conférence de l'équipe Québec de Le Projet Prospérité, a permis d'identifier des principes directeurs, des pistes d'action, des priorités, et des stratégies axées sur les résultats afin d'enrayer les obstacles freinant la présence des femmes dans les domaines des STIM et des métiers non traditionnels (Mibel, 2021,

10 juin). Ce compte-rendu a été rédigé sur la base des commentaires oraux des panélistes durant le webinaire. Les références dans le texte sont incluses afin d'assurer que les idées originales soient attribuées à la panéliste correspondante.

Les femmes en ingénierie

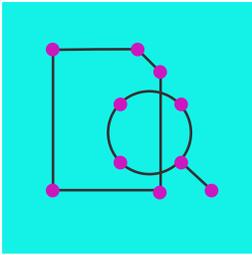
Dans son mot d'ouverture, Kathy Baig, la présidente de l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ), a souligné que la progression du nombre de membres femmes à l'OIQ (4 % en 1990 à 15 % aujourd'hui), est encourageante, mais n'est pas suffisante dans ce domaine à prédominance masculine. L'Ordre se fait un devoir d'attirer et d'aider les jeunes filles à s'orienter vers ces carrières non traditionnelles intéressantes qui offrent de belles conditions de travail. Soulignant l'importance d'agir collectivement, l'OIQ a mis en place différentes initiatives afin d'augmenter le pourcentage de femmes dans ses rangs. L'OIQ s'est notamment inscrit à l'initiative canadienne 30 en 30, qui a pour objectif d'atteindre la cible du 30 % de nouvelles inscriptions de femmes d'ici 2030.

¹ Kerlande Mibel, présidente fondatrice du Forum économique international des Noirs, présidente de Zwart Communication et visionnaire directrice régionale Le Projet Prospérité; Tania Saba, professeure titulaire à l'École de relations industrielle de l'Université de Montréal, directrice du Pôle Québec et communautés francophones du Canada du Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat et fondatrice et titulaire de la Chaire BMO en diversité et gouvernance de l'Université de Montréal; Audrey Murray, présidente, Commission des partenaires du marché du travail; Aïchatou Héléne Abdou, directrice du Programme de Partenaires chez Poka; Maryse Lassonde, présidente du Conseil supérieur de l'Éducation; Nathalie de Marcellis-Warin, présidente-directrice générale du CIRANO et professeure titulaire à Polytechnique Montréal; Véronique Proulx, présidente-directrice générale, Manufacturiers Exportateurs du Québec et vice-présidente principale, Canadian Manufacturers & Exporters; Dre Nadine Beauger, présidente et directrice générale, IRICoR; Anne-Marie Hubert, associée directrice pour l'Est du Canada, EY Canada; et Isabelle Côté, présidente, directrice générale chez Coffrages Synergy Formwork.





Suite à une table de discussion avec les universités et d'autres parties prenantes en 2016, l'Ordre a établi un plan d'action à deux volets : **attirer** les jeunes filles avec des interventions ciblées au secondaire et au cégep et les **retenir** avec des interventions ciblées à l'université et auprès des milieux professionnels. Un guide a même été créé à l'intention des organisations afin que celles-ci puissent contribuer à l'amélioration des conditions des femmes dans leur environnement de travail. Ces dernières une fois leur carrière entamée, font face à de nombreux obstacles en milieu de travail (manque de reconnaissance de leurs compétences, biais discriminatoires au niveau des promotions, etc.).



Panel 1 : Qu'est-ce qui stimule les femmes vers l'étude des STIM et qu'est-ce qui les freine?

La présence des filles et des femmes dans les domaines d'études en STIM reste minoritaire, notamment en génie, en informatique, en physique et dans toutes les professions numériques qui sont en fait les professions d'avenir (Lassonde, 2021, 10 juin.) En effet, selon les statistiques, on observe qu'en corrélation avec leur formation, 42 % des femmes actives sur le marché du travail sont concentrées dans vingt professions à prédominance féminine et n'occupent qu'environ 20 % des emplois dans le milieu des STIM (Murray, 2021, 10 juin). Les écarts selon la discipline de génie sont importants. On observe par exemple un grand nombre de jeunes femmes en génie de la santé ou de l'environnement alors qu'en génie logiciel, dans les sciences des données et en informatique, on dénote que les femmes sont significativement sous-représentées (de Marcellis-Warin, 2021, 10 juin). En outre, les recruteurs ont de la difficulté à trouver des femmes détenant une formation en STIM, particulièrement en informatique (Abdou, 2021, 10 juin).

L'intervention en amont dans le cheminement académique

Les nombreuses données du Conseil supérieur de l'éducation portant sur la manière d'attirer les filles dès le primaire et jusqu'au parcours universitaire soulignent l'importance d'intervenir auprès des filles à partir du primaire (Lassonde, 2021, 10 juin). Ces dernières absorbent les stéréotypes de

la société à un très jeune âge. Sans compter que l'anxiété des enseignants, hommes comme femmes, donnant des cours de sciences et de mathématiques peut avoir un impact négatif sur le parcours scolaire des jeunes filles dès le primaire. Il faut donc accorder une attention particulière à la façon dont on enseigne les mathématiques, les jeunes filles étant en mesure de prendre la décision, dès le secondaire 3, de ne pas s'orienter vers les mathématiques (de Marcellis-Warin, 2021, 10 juin).

Le Panel 1 a été animé par Kerlande Mibel, présidente fondatrice du Forum économique international des Noirs (FEIN), présidente de Zwart Communication et visionnaire directrice régionale Le Projet Prospérité (LPP). Étaient présentes : Audrey Murray, présidente, Commission des partenaires du marché du travail; Aïchatou Hélène Abdou, directrice du Programme de Partenaires chez Poka; Maryse Lassonde, présidente du Conseil supérieur de l'Éducation; et Nathalie de Marcellis-Warin, présidente-directrice générale du CIRANO et professeure titulaire à Polytechnique Montréal.



L'intervention en milieu scolaire est particulièrement importante (Lassonde, 2021, 10 juin). Prendre action auprès de ces jeunes filles aux moments déterminants de leur formation est primordial, car les chiffres démontrent un écart important entre le nombre d'inscriptions en sciences au cégep et le nombre d'inscriptions dans les domaines des STIM à l'université. Plusieurs candidates choisissent d'abandonner leurs études en STIM entre le cégep et l'université (Murray, 2021, 10 juin). À l'heure actuelle, la phase du diagnostic doit faire place à celle des solutions, dans laquelle l'implication et la prise de responsabilités des parties prenantes sont essentielles tout au long du cheminement académique.

Les pistes de solutions et les bonnes pratiques dans le parcours éducatif

Sachant que les femmes tiennent souvent compte de l'impact de leur choix sur la société, il serait intéressant de souligner tôt dans le cursus scolaire, l'utilité de ces professions et comment les jeunes filles peuvent faire une différence en s'orientant vers ce type de carrières (de Marcellis-Warin, 2021, 10 juin).

Par ailleurs, Polytechnique Montréal a instauré un programme de mentorat dans lequel de jeunes femmes en première ou deuxième année sont mandatées de transmettre de l'information sur ce qu'elles accomplissent et également, de fournir des conseils aux jeunes filles ayant besoin d'orientation dans leur choix de carrière.

En outre, les écoles offrant des programmes de formation dans les **secteurs non traditionnels** doivent tenir un propos clair afin que les jeunes filles se sentent invitées à postuler (Murray, 2021, 10 juin). Les stratégies d'attraction de ces établissements académiques doivent illustrer qu'un changement dans les

comportements est réellement en train de s'opérer. Ce changement requiert un engagement soutenu de la haute direction des établissements académiques ainsi que du corps professoral. La direction des institutions doit notamment allouer les ressources adéquates, mettre sur pied des formations et développer des stratégies d'accueil et d'accompagnement.

Un autre élément clé est d'utiliser des instruments de mesure et de ne pas sous-estimer l'impact des cibles tel que celles qui ont été fixées pour l'industrie de la construction (Murray, 2021, 10 juin). Par ailleurs, plusieurs initiatives implantées dans le milieu de la construction ont généré des résultats encourageants sur le taux de présence des femmes. Mentionnons notamment le travail collaboratif effectué entre le milieu de la formation et le milieu de l'emploi, la création de mesures incitatives et la réservation de places exclusivement pour les femmes dans les programmes de formation.

À la Commission des partenaires du marché du travail, trois laboratoires de solutions ont été mis sur pied avec la participation d'acteurs clés du milieu de l'enseignement, du secteur privé et du milieu communautaire afin d'accélérer un processus qui avance très lentement (Murray, 2021, 10 juin). Lors de cet exercice, la Commission s'est assurée d'avoir des représentants de la diversité, car dans ces milieux, les modèles tout comme les biais ont encore plus d'impact sur les membres des communautés. Des idées innovantes ont émergé de ces laboratoires, notamment pour le milieu de l'enseignement. Mentionnons celle soulignant la nécessité de développer une concertation entre les universités et les cégeps afin que ces institutions puissent partager des outils communs autour d'un mouvement. Ce mouvement rassembleur permettrait aux femmes de se reconnaître par rapport aux valeurs qui motivent leurs choix professionnels.



Les nouveaux programmes gouvernementaux de rehaussement et de requalification des compétences dans le secteur des technologies de l'information

D'autre part, le gouvernement du Québec a mis en place de nouveaux programmes de requalification et de rehaussement des compétences, entre autres dans le secteur des technologies de l'information (Murray, 2021, 10 juin). Depuis quelques mois, les personnes n'étant pas en emploi sont éligibles à un soutien financier hebdomadaire afin de rehausser ou de se requalifier dans ce secteur. Ce type de programme offre en quelque sorte une seconde chance aux femmes pour s'orienter dans les STIM.

Quant au programme d'alternance travail-études, ce dernier est offert aux personnes ayant un lien avec une entreprise étant prête à les embaucher en alternance pour leur donner l'opportunité d'aller chercher des qualifications dans les technologies de l'information (Murray, 2021, 10 juin). Le défi est de faire connaître ces types de programmes de soutien aux femmes et surtout à celles qui ont moins de connexions avec les réseaux. D'après des sondages réalisés en Europe, le travail et les études en alternance sont très populaires auprès des jeunes filles (de Marcellis-Warin, 2021, 10 juin).

L'importance des modèles de rôle

Avoir des femmes exerçant ce type de métier dans l'entourage des jeunes filles influence positivement le cheminement de choix de carrières de ces dernières (Abdou, 2021, 10 juin). À l'université, les étudiants en génie, hommes et femmes, ont pour la plupart un ingénieur ou une ingénieure dans leur

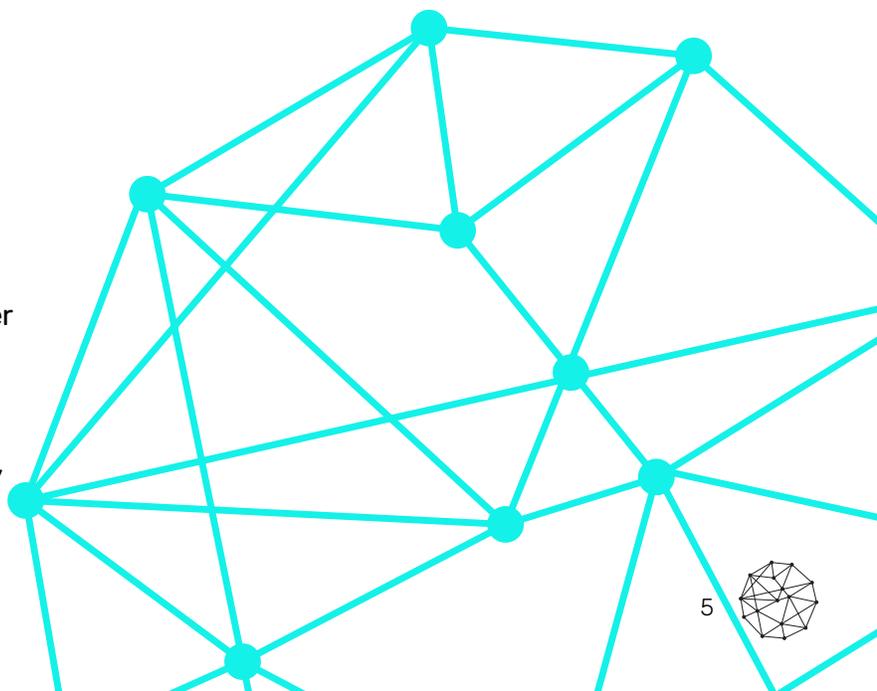
entourage, leur choix de carrière en est donc facilité (Abdou, 2021, 10 juin). La présence d'un plus grand nombre de femmes dans les domaines des STIM encouragera les jeunes filles à poursuivre dans ces champs d'études malgré les obstacles auxquelles elles pourraient se confronter en cours de route (Abdou, 2021, 10 juin). Les modèles de rôle doivent également être présents dans les milieux défavorisés où les biais sont très ancrés (de Marcellis-Warin, 2021, 10 juin).

De belles initiatives ont été créées au Canada ainsi qu'au Québec afin de susciter l'intérêt des filles vis-à-vis des STIM notamment, [Les Filles & le code](#), [Les Filles et les Sciences, un duo électrisant](#), les [Expo-sciences Hydro Québec](#).

Les entreprises

Même si certaines entreprises sous-évaluent les compétences des femmes et résistent à recruter ces dernières, la réalité étant qu'actuellement une grande transition démographique et numérique est en train de s'opérer dans laquelle les organisations ont de la difficulté à combler les 1 000 emplois disponibles (Murray, 2021, 10 juin).

Il faut trouver un moyen de convaincre la collectivité et de changer les mentalités à savoir que l'excellence se trouve partout, autant chez les filles que chez les garçons (Lassonde, 2021, 10 juin).



Recommandations et pistes de solutions des panélistes – Panel 1

Recommandations sur la manière d'attirer les filles dès le primaire et jusqu'au parcours universitaire

- > Aider les enseignants, hommes et femmes, à développer plus d'aisance à transmettre les cours de sciences et de mathématiques d'autant plus qu'il n'y a pas de différence de genre dans le style d'apprentissage.
- > Expliquer aux étudiants, garçons et filles, dès le primaire, l'importance des mathématiques (et des sciences pures), comment celles-ci sont concrètement appliquées et comment elles impactent positivement la société.
- > Veiller à mieux former le corps enseignant et s'inspirer de pratiques pédagogiques innovantes.
- > Susciter l'intérêt des jeunes filles et des femmes, les accueillir et les accompagner à toutes les étapes de leur cheminement tout en s'assurant de leur réussite dans les moments clés des parcours de formation.
- > Présenter l'utilité de ces professions tôt dans le parcours des femmes.

Solutions à implanter dans le parcours éducatif

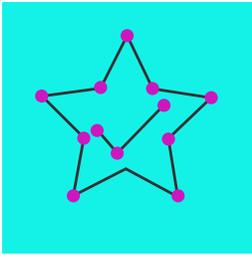
- > Intervenir très tôt dans les milieux scolaires et auprès des parents (ces derniers peuvent être porteurs de biais et ont tendance à moins encourager les filles que les garçons à s'orienter vers les STIM).
- > Avoir davantage de femmes, dans l'entourage des jeunes filles, qui exercent ce type de métiers et qui agissent comme modèle de rôle.
- > Trouver des moyens de faire connaître ces métiers dans les milieux défavorisés où il n'y a que peu ou pas de modèles féminins.
- > Encourager les femmes, qui débutent ou bien qui choisissent de changer de carrière, à s'inscrire aux initiatives multiples des gouvernements, des universités et des organismes de soutien.

Recommandations au niveau des métiers non traditionnels, une appellation qui gagnerait à être actualisée

- > Créer des mesures incitatives et réserver des places aux femmes dans les programmes de formation ou de requalification offerts.
- > Avoir des bourses incitatives réservées au numérique afin que les femmes puissent y accéder, faire leurs preuves et contribuer à l'évolution d'un système.
- > Connecter les cégeps et les universités autour d'un même mouvement afin de partager les outils qui aideront les jeunes filles à choisir les STIM.
- > Inciter les femmes qui aspirent à exercer les métiers en STIM à réseauter, tant à l'école qu'à partir du moment où elles entrent sur le marché du travail.

Finalement, il faut souligner l'importance de diffuser une liste de réseaux de femmes, dans les métiers non traditionnels et dans les STIM (Murray, 2021, 10 juin).





Panel 2 : Comment attirer les femmes dans les secteurs d'activités non traditionnels et en STIM?

Les intentions entrepreneuriales des femmes augmentent sans toutefois vraiment se diversifier, les femmes étant encore nombreuses à se lancer dans des secteurs qui leur sont traditionnellement réservés et donc beaucoup moins dans le secteur des STIM (Saba, 2021, 10 juin).

L'état de la situation dans le secteur manufacturier

Dans le secteur manufacturier au Canada, seulement 27 % des employés sont des femmes et l'on estime qu'un maximum de 10 à 15 % se trouvent sur les planchers d'usine (Proulx, 2021, 10 juin). Le défi réside dans la manière de les attirer afin qu'il y'ait davantage de femmes qui étudient dans des domaines menant au secteur manufacturier tant dans des postes d'usine que dans des postes d'ingénierie et d'opérations.

La perception du secteur est telle que les femmes ne considèrent pas le milieu manufacturier dans leurs choix de carrière alors qu'il existe plusieurs sous-secteurs innovants comme l'automatisation, la robotisation et la numérisation, sans compter les bonnes conditions salariales à tous les échelons ainsi que les possibilités d'avancement (Proulx, 2021, 10 juin). Une étude auprès des femmes dans le secteur manufacturier a révélé que 32 % d'entre elles estiment que la culture associée à ce milieu est patriarcale, 28 % indiquent avoir quitté leur emploi pour cause de sexisme ou de discrimination et 37 % affirment que les hommes sont favorisés dans l'octroi des promotions. D'après les résultats de cette enquête, on peut affirmer que le secteur manufacturier doit poursuivre son travail d'introspection afin de changer réellement les pratiques.

Le Panel 2 a été animé par Tania Saba, professeure titulaire à l'École de relations industrielle de l'Université de Montréal, directrice du Pôle Québec et communautés francophones du Canada du Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) et fondatrice et titulaire de la Chaire BMO en diversité et gouvernance de l'Université de Montréal. Étaient présentes : Véronique Proulx, présidente-directrice générale, Manufacturiers Exportateurs du Québec (MEQ) et vice-présidente principale, Canadian Manufacturers & Exporters (CME); Dre Nadine Beauger, présidente et directrice générale, IRICoR; Anne-Marie Hubert, associée directrice pour l'Est du Canada, EY Canada; et Isabelle Côté, présidente, directrice générale chez Coffrages Synergy Formwork.



D'autre part, la pandémie a eu un impact sur le maintien en poste des femmes dans le secteur manufacturier (Proulx, 2021, 10 juin). À l'échelle canadienne, le recul des femmes sur le marché du travail manufacturier se chiffre à 4,4 % et à 12 % au Québec. La rétrogression de la présence des femmes dans ce secteur s'explique par l'augmentation des responsabilités familiales en contexte pandémique (fermetures des écoles, des garderies, etc.) et l'impossibilité d'effectuer du télétravail dans ce secteur.

L'évolution des femmes dans les domaines des biotechnologies et des sciences biomédicales

Les enjeux du domaine des biotechnologies sont légèrement différents de ceux que l'on retrouve dans les milieux non traditionnels ou encore dans les domaines scientifiques ayant été intégrées par une large proportion de femmes, telles que les sciences de la santé et les sciences de la vie (Dre Beauger, 2021, 10 juin).

Le défi en biotechnologie, demeure la faible présence des femmes dans les postes de direction. Lorsqu'une femme parvient à gravir les échelons, il devient alors important de souligner sa réussite et de la diffuser afin d'ouvrir la voie aux autres femmes. D'autre part, il faut également indiquer que même si la voie académique traditionnelle est un excellent cheminement pour avancer dans le milieu, il existe de nos jours des voies alternatives qui s'ouvrent et qui peuvent également mener à des opportunités professionnelles intéressantes.

La pandémie nous a montré qu'au-delà des milieux scientifiques, la recherche dans les domaines de la santé et des sciences de la vie est cruciale pour l'économie et la relance économique mondiale (Dre Beauger, 2021, 10 juin). Il est donc primordial de souligner très tôt aux jeunes filles la pertinence et l'aspect concret de ces domaines. Il est tout aussi important de mettre en lumière des exemples d'entrepreneuriat féminin en recherche qui bénéficient à l'ensemble de la société et qui représentent des messages porteurs de la rigueur scientifique et de la perspective féminine.



La situation des femmes dans les milieux de la construction

Les statistiques du milieu de la construction sont similaires à celles du milieu manufacturier notamment au niveau de la perception du milieu (Côté, 2021, 10 juin). Le taux d'emploi féminin dans le milieu de la construction se situe sous la barre des 2 %. Augmenter ce taux demeure une tâche colossale, car non seulement les femmes sont très peu attirées par ce secteur, mais le taux de rétention des femmes ayant intégré ce dernier est très faible. Deux des principaux enjeux de rétention sont la conciliation travail-vie personnelle et le manque de flexibilité dans l'aménagement des horaires. Tel qu'observé dans le milieu manufacturier, il est quasi impossible d'effectuer du télétravail dans le secteur de la construction. Dans les usines, des approches différentes ont tout de même été implantées afin d'offrir des horaires plus flexibles. Cependant, sur les chantiers, c'est une approche beaucoup plus complexe à mettre en place. Un autre obstacle de taille affectant le taux de rétention des femmes est la carence des compétences comportementales, le « savoir-être ». Ainsi les incivilités et la communication inadéquate sont omniprésentes dans cette industrie. Malheureusement, le cursus de formation ne couvre pas ce type de compétences.

Positionner les femmes dans des postes de direction est un besoin criant dans plusieurs secteurs d'activités et particulièrement dans l'industrie de la construction (Côté, 2021, 10 juin). La féminisation du leadership ainsi que l'utilisation d'une approche axée sur l'intelligence émotionnelle permettraient de transformer réellement la culture du milieu et d'instaurer par conséquent un niveau de civilité plus acceptable sur nos chantiers.

Les obstacles liés à la sous-représentation des femmes dans les secteurs des STIM

La présentation de modèles de rôle très genrés dans les médias ainsi que l'omniprésence de préjugés à tout âge et dans tous les milieux ont un effet négatif sur les choix de carrière des jeunes filles (Hubert, 2021, 10 juin). L'un des grands défis est de s'attaquer à ces préjugés et de présenter des modèles inspirants dans tous les milieux en normalisant notamment la présence des femmes dans des postes de haute direction. La sous-représentation féminine dans les postes de pouvoir vient quelque part ébranler la confiance des jeunes filles à savoir si elles détiennent les compétences pour sortir des sentiers traditionnels.

Malgré les progrès dans certains milieux professionnels, le deuxième défi est lié aux cultures organisationnelles qui restent majoritairement patriarcales (Hubert, 2021, 10 juin).

De surcroît, un meilleur accès aux formations est essentiel afin de donner la possibilité à un plus grand nombre de jeunes filles (ou garçons) de pouvoir étudier à des coûts réduits notamment dans les milieux défavorisés (Hubert, 2021, 10 juin).

Les statistiques montrent que les femmes sont présentes sur le marché du travail, qu'elles détiennent un taux de diplomation universitaire² plus élevé que celui des hommes (28 % comparativement à 23 % des hommes). Par ailleurs, elles demeurent moins nombreuses à choisir des programmes académiques non traditionnels (Saba, 2021, 10 juin).

2 Institut de la statistique du Québec. (2020, Septembre). *Les titulaires d'un grade universitaire au Québec: ce qu'en disent les données du recensement de 2016*. <https://statistique.quebec.ca/fr/document/les-titulaires-dun-grade-universitaire-au-quebec-ce-quen-disent-les-donnees-du-recensement-de-2016>



Recommandations et pistes de solutions des panélistes – Panel 2

Mesures à mettre de l'avant dans le domaine de l'entrepreneuriat et des affaires

- > Avoir davantage de femmes sur les conseils d'administration et dans les postes de haute direction. Le progrès est tangible, mais il faut continuer à mettre en place différentes mesures afin de promouvoir une meilleure représentation féminine dans les postes de pouvoir.
- > Présenter des modèles féminins auxquels les jeunes filles et les jeunes femmes peuvent s'identifier.
- > Changer la notion de métiers non traditionnels en effectuant un exercice de vulgarisation et de communication auprès des jeunes filles et des parents. Évaluer les moyens de mieux les comprendre et de mieux les informer et les rejoindre. La mention « non traditionnelle » risque d'être un obstacle pour celles qui ne souhaitent pas être des pionnières.
- > Se mobiliser davantage (y compris les gouvernements et les grandes entreprises) et être plus ambitieux dans nos objectifs afin d'accélérer les processus.
- > Recommander des femmes de la diversité et de différents milieux professionnels afin qu'elles puissent siéger sur les conseils d'administration. Siéger sur un conseil d'administration permet de faire davantage de réseautage, d'avoir une plus grande visibilité ainsi que de présenter aux jeunes femmes davantage de modèles auxquelles elles peuvent s'identifier.
- > Promouvoir les femmes et leurs initiatives dans notre entourage et nos milieux professionnels afin de les soutenir dans leur progression.

- > Combiner notre schème de pensée traditionnel à celui des nouvelles technologies numériques afin de faire découvrir des femmes scientifiques méconnues ou non reconnues qui sont à la base d'innovations. Plusieurs femmes dans la R et D inventent, mais seulement 18 % d'entre elles sont nommées sur des brevets.
- > Faire la promotion de l'innovation sociale autant que l'innovation technologique et illustrer sa valeur ajoutée sur la collectivité.

Mesures visant l'équilibre travail-famille : adapter les systèmes aux femmes plutôt que l'inverse

- > Améliorer l'environnement de travail : offrir des aménagements d'horaires plus flexibles.
- > Avoir une ouverture d'esprit face à la diversité : l'identifier, l'accepter et voir les avantages qu'elle offre pour les hommes autant que pour les femmes, tels que les congés de paternité, la conciliation travail-famille pour les hommes, etc.
- > Briser le préjugé entourant les incitatifs au recrutement des femmes qui stipule que les femmes sont embauchées uniquement en raison de leur genre et non en raison de leurs capacités et qualifications.
- > Mettre en place des formations d'écoute active et de communication efficace afin d'améliorer les compétences comportementales, le respect, la civilité dans un format ludique favorisant l'action.

Les éléments fondamentaux au cœur des meilleures pratiques

- > Transformer les mentalités et soutenir le droit pour tous et toutes de réussir dans tous les aspects (mise sur pied du congé parental).



- > Collaborer et mobiliser les entreprises en matière de reprise verte inclusive, et ce, à grande échelle (p. ex. : les initiatives du G7 généreront une transformation profonde des marchés financiers vu qu'elles imposent un changement dans les règles du jeu tout en mettant de l'avant le développement durable, le multilatéralisme et l'avancement des femmes).
- > Établir des modèles : l'entreprise doit démontrer qu'elle tient ses promesses et qu'elle rencontre les exigences en termes de développement durable et de capital humain. C'est ainsi qu'il y'aura des changements importants.
- > Revisiter le *modus operandi* des réunions dans les milieux professionnels (encourager la civilité, inviter plus de personnes aux réunions, dont les jeunes). Encourager les hommes à faire une différence.

En exposant les différentes initiatives, les pratiques efficaces et les pistes de solutions qui contribuent à attirer les jeunes filles dans les professions non traditionnelles, nos partenaires ont bien illustrés l'importance de mobiliser l'écosystème. L'action collective représente le meilleur moyen d'arriver à une plus grande féminisation du leadership, à des cultures organisationnelles plus inclusives ainsi qu'à une normalisation de la présence des femmes dans les métiers des STIM et dans les métiers non traditionnels. Rappelons que, dans ce dossier, l'engagement des hommes est tout aussi important que celui des femmes et que la contribution des femmes à l'économie est essentielle.

Vous pouvez voir ou revoir la conférence dans son intégralité sur le site web de [Le Projet Prospérité](#).



