Rebekah Parker Jennifer Pelletier Elizabeth Croft

DIVERSITÉ DES GENRES EN SG

Un résumé de la situation des femmes en sciences et en génie



Traduit de l'anglais et adapté par la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec

Diversité des genres en SG

Un résumé de la situation des femmes en sciences et en génie

Traduit de l'anglais et adapté par la
Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec

WWEST's

Gender Diversity in STEM

A briefing on women in science and engineering

Rebekah Parker Jennifer Pelletier Elizabeth Croft

CFSG
Chaire pour les femmes en sciences et en génie

WWEST Westcoast Women in Engineering, Science & Technology

Titre original : WWEST's Gender Diversity in STEM: A briefing on women in science and engineering
© 2015 Rebekah Parker, Jennifer Pelletier et Elizabeth Croft

Traduction française : Diversité des genres en SG : un résumé de la situation des femmes en sciences et en génie
© 2019 Chaire pour les femmes en sciences et en génie

Tous droits réservés. Ce livre ne peut être reproduit ou utilisé en partie ou en totalité sous quelconque forme ou par quelconque moyen sans l'autorisation écrite des auteures et auteurs.

Les feuillets sont disponibles gratuitement sur le web.
En français : http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/feuillets-sur-la-diversite-des-genres/
En anglais : https://www.sfu.ca/wwest/resources/White-Papers.html

Imprimé aux États-Unis en 2019

Publié par Blurb
San Francisco, CA

Pour commander :
Des copies papier peuvent être achetées en ligne sur le site web de Blurb.

Mise en page et couverture : Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec.
Correction : Brigitte Blanchard

Table des matières

Mot de l'équipe....V

Remerciements....VI

Notes d'utilisation du livre....VII

Chapitre 1: La diversité dans les organisations....9

- Les avantages de la diversité....10
  - Témoignage de Kathy Baig....13
  - Témoignage de Maryse Lassonde....14
- Comprendre la diversité au travail....16
  - Témoignage de Patrik Doucet....21
- Mesurer la représentation féminine au sein des organisations....22
  - Témoignage de Fanny Eugène....25
- Comprendre l'intersectionnalité....26

Chapitre 2 : Le langage genré en situation d'embauche....29

- Le langage genré en situation d'embauche....30
- Les expressions ayant une connotation de genre dans les offres d'emploi....35

Chapitre 3 : Les stéréotypes en milieu de travail....37

- La menace du stéréotype....38
- La menace de l'identité sociale au travail....42
- Les stéréotypes liés au genre en génie....46

Chapitre 4 : Les défis à la diversité dans les organisations....49

- Les biais inconscients....50
  - Témoignage de Eve Langelier....53
- Les microagressions....54

Table des matières

Chapitre 5 : Le mentorat....57
Le mentorat....58
Témoignage d'Édith Ducharme....63
Témoignage de Claire Deschênes....64
Conclusion : La diversité des genres en résumé....65
La diversité des genres en résumé....66
Comment réutiliser ce livre et le citer?....71
À propos de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie....72
À propos des auteures de *Diversité des genres en SG : un résumé de la situation des femmes en sciences et en génie* 73

Mot de l'équipe

Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec

La problématique de la sous-représentation des femmes en sciences et en génie (SG) a fait l'objet de nombreuses recherches, discussions et réflexions au cours des dernières décennies. Des efforts considérables sont déployés partout dans le monde pour s'attaquer à ce problème important qui, après tout, concerne 50 % de la population.

Les domaines des SG sont des domaines d'avenir qui peuvent offrir une voix aux femmes face aux grands défis sociaux, économiques, technologiques et environnementaux. Beaucoup de recherches le démontrent : la diversité des genres stimule la recherche, l'innovation et la créativité. Les différentes expériences et les visions variées enrichissent les réflexions et élargissent l'éventail de questions et de solutions proposées. Il faut donc poursuivre nos efforts pour informer et soutenir autant les filles et les femmes de la fin du primaire jusqu'au marché de l'emploi que leur entourage et leur milieu de travail.

Vous trouverez dans ce livre le résultat de la traduction et de l'adaptation du remarquable travail de recherche et de vulgarisation réalisé par Elizabeth Croft, Jennifer Pelletier et Rebekah Parker, qui ont œuvré pour la Westcoast Women in Engineering, Science and Technology (WWEST) de 2010 à 2015. Nous ne pouvions rater cette occasion de diffuser dans le monde francophone le fruit de ce travail extrêmement riche et pertinent, produit originalement en anglais. Ce livre vise à expliquer, de manière synthétique et visuelle, les expériences des femmes et de la diversité en SG en s'appuyant sur la littérature scientifique et sur des données tangibles. Une série de feuillets informatifs explore des questions comme les avantages de la diversité, les effets des préjugés involontaires et du langage genré, les microagressions au travail, l'impact de la menace du stéréotype et la façon dont les femmes et les hommes sont perçus et répondent différemment aux croyances et aux normes sociales. Nous avons également sollicité des personnes clés sensibles à la diversité dans les domaines des SG au Québec pour nous livrer leurs témoignages par rapport à ces questions. Elles ont accepté de nous faire part de leur vision ou de leurs expériences sous la forme de courts textes que nous avons insérés à travers la série de feuillets.

En prenant conscience de ces enjeux et de nos propres biais, nous pouvons échapper à nos jugements hâtifs et jeter un second regard pour enfin voir le vrai potentiel des gens qui nous entourent. Nous espérons que ce livre contribuera à créer des discussions et à stimuler des actions pour arriver à transformer ensemble les milieux et à permettre une participation représentative de tous les groupes de notre société en SG. Nous avons besoin des esprits les plus brillants et les plus diversifiés pour résoudre les problèmes actuels et futurs de notre monde.

Vous pouvez changer les choses, dès maintenant, en faisant preuve de leadership dans votre milieu de travail, à l'école, dans l'industrie et dans la collectivité. Devenez conscientes et conscients de vos préjugés involontaires, en essayant d'abord de les découvrir, puis en agissant pour les contrer. Soyez inclusives et inclusifs dans vos conversations, dans vos présentations, dans vos équipes et dans vos réseaux. Soutenez et mettez en œuvre des mesures et des politiques favorables pour toutes les personnes au sein de vos organisations.

Nos remerciements sincères vont aux nombreuses personnes qui ont contribué à ce travail. Continuons à travailler ensemble afin d'ouvrir la voie aux générations futures et de permettre aux femmes de s'épanouir dans les domaines des SG!



Remerciements

Merci aux premiers lecteurs des livres blancs de *Gender Diversity 101* pour vos commentaires et vos encouragements. Merci aux organisations qui ont comarqué nos livres blancs *Gender Diversity 101* et qui continuent à diffuser ce message au-delà de la Westcoast Women in Engineering, Science and Technology (WWEST), la Chaire pour les femmes en sciences et en génie de la région de la Colombie-Britannique et du Yukon de 2010 à 2015.

Merci également aux commanditaires de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie de la Colombie-Britannique et du Yukon. Sans leur soutien, WWEST ne serait pas possible : le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, la Faculté des sciences appliquées de l'Université de la Colombie-Britannique, BC Hydro, WorleyParsons, Teck, Stantec, M. Ken Spencer, M. Henry F. Man, Mme Catherine Roome, M. Stanley Cowdell, la Division de la promotion de la femme en génie et en géosciences, Nemetz (S/A) & Associates Ltd., Glotman Simpson Consulting Engineers, Karen Savage, ing., ainsi que Golder Associates Ltd.

Merci aux auteures, Rebekah Parker, Jennifer Pelletier et Elizabeth Croft, de nous avoir autorisés à traduire et à diffuser leur ouvrage original dans le monde francophone.

Merci à celles et ceux qui ont participé à la traduction, à l'adaptation et à la révision des feuillets. Votre contribution fut grandement appréciée.

Merci aussi aux lectrices et aux lecteurs qui ont déjà lu les feuillets et qui les ont diffusés dans leurs réseaux.

Enfin, merci aux partenaires financiers de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec (2015-2020), sans qui ce travail n'aurait pas été possible : le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, l'Université de Sherbrooke, la Fondation de l'Université de Sherbrooke, le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation du Québec, le Secrétariat à la condition féminine, les Fonds de recherche du Québec — Nature et technologie, Hatch, GE Aviation Bromont, les Aéroports de Montréal, Telus Québec, Varitron Granby, Arkema, l'Association des minières du Québec, Blue Solutions Canada inc. ainsi que les Filles de la Charité du Sacré-Cœur de Jésus.

Notes d'utilisation du livre

Ce livre présente à la fois les tendances de la recherche et des pistes d'action pour améliorer la diversité des genres en sciences et en génie (SG). Il est divisé en cinq chapitres. Chacun d'entre eux comprend un feuillet résumé illustrant la recherche produite sur un sujet en particulier. Ces derniers sont parfois suivis de témoignages de spécialistes ou de personnes qui occupent des postes à haute responsabilité dans les milieux universitaire et industriel.

Les feuillets ont été réalisés par Rebekah Parker, Jennifer Pelletier et Elizabeth Croft, auteures de la version originale du livre, à l'exception du feuillet « Comprendre l'intersectionnalité », conçu par la Chaire pour les femmes en sciences et en génie (CFSG) au Québec. Tous les feuillets sont offerts gratuitement en ligne en français à l'adresse http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/feuillets-sur-la-diversite-des-genres/ ou en anglais à l'adresse https://www.sfu.ca/wwest/resources/White-Papers.html.

Les recherches citées dans les pages suivantes reflètent de grandes tendances et peuvent ne pas représenter la réalité de tous les travailleurs et travailleuses en SG. Toutefois, elles illustrent des tendances générales importantes à reconnaître et à tenir compte dans nos efforts pour rendre les environnements des SG — que ce soit dans le milieu universitaire, dans l'industrie ou dans les collectivités — plus inclusifs et accueillants pour tout le monde.

Bien que certaines études illustrées dans ce livre comparent l'expérience des femmes à celle des hommes, nous reconnaissons que le genre va au-delà de la dichotomie binaire homme/femme. Les expériences des personnes qui s'identifient comme étant trans*, homosexuelles ou ayant des identités différentes selon le sexe peuvent ne pas être prises en compte dans la recherche actuelle. Au fur et à mesure que les domaines des SG se diversifient, nous devons nous assurer que nous ne nous concentrons pas sur le genre en tant que seule mesure de la diversité, et reconnaître que les obstacles à l'éducation et à l'emploi en SG ne sont pas rencontrés de la même façon pour tous les individus. Bon nombre de sujets abordés dans ce livre, comme les préjugés inconscients, les microagressions et les menaces à l'identité sociale, touchent des personnes au-delà de leur identité sexuelle.

Les suggestions contenues dans ce livre visent à formuler de bonnes politiques pour « toutes les personnes ». Ce n'est pas au nom de l'amélioration des conditions de travail d'un seul groupe (comme les femmes) qu'il faut agir, mais plutôt au nom de l'amélioration des conditions et des milieux de travail en tant qu'espaces qui acceptent et soutiennent les nombreuses identités qui existent dans les domaines des SG.

Ce livre est un appel à l'action : partagez l'information contenue dans ses pages avec vos collègues et les personnes occupant des postes de décision dans votre entourage. Continuez de demander aux communautés en SG d'examiner leurs politiques, leurs pratiques ainsi que leurs comportements et de trouver activement des moyens de rendre les communautés plus inclusives pour tout le monde. Surtout, donnez l'exemple du changement dans vos communautés.

Il s'agit d'un lieu de départ pour des conversations nécessaires; c'est à vous et à tous les membres de la communauté des SG de les poursuivre et de passer à l'action.

* Le terme « trans » réfère à la fois aux personnes transgenres, transsexuelles, *genderqueer* et en questionnement sans se limiter à celles-ci.

Chapitre 1
La diversité dans les organisations

Les avantages de la diversité

La recherche de la diversité au sein de votre organisation en dit long sur vos valeurs, mais c'est aussi une bonne décision d'affaires. Les équipes diversifiées sont plus innovantes. Les employées et employés d'organisations diversifiées sont plus satisfaits au travail. Les organisations diversifiées surpassent leurs concurrents.

Accroître la diversité au sein de votre organisation est un investissement dans votre performance future.

Les avantages de la diversité des genres

Plus de vingt années de recherche ont démontré que les entreprises qui témoignent d'une grande diversité des genres au sein de leur administration ont davantage de succès sur le plan organisationnel.

La diversité des genres en entreprise (aussi évoquée sous le terme de mixité organisationnelle) est liée à la satisfaction des employées et employés[1], à une gouvernance plus efficace et à l'innovation. Elle est également associée à des avantages financiers, en plus d'exercer une influence positive sur les valeurs des entreprises[2].

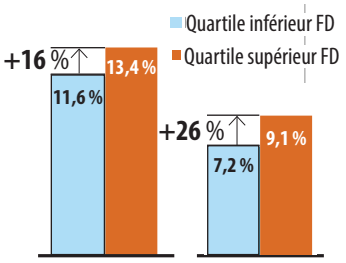
Même si les conseils d'administration (C. A.) accueillent maintenant plus de femmes qu'auparavant, celles-ci ont davantage tendance à y siéger en tant que membre plutôt qu'en tant que présidente[23].

Pour bénéficier de la diversité des genres, les entreprises devraient délaisser les mesures purement symboliques et s'assurer qu'une « masse critique » de femmes est représentée[17,21,22], ce qui correspond minimalement à 2 ou 3 femmes ou au moins 30 % de femmes qui siègent au sein du C. A.

Bien qu'une corrélation n'implique pas nécessairement un lien de causalité, il est clair qu'il existe une relation entre la diversité des genres d'une entreprise et les indicateurs de son succès. Par exemple, des études longitudinales ont établi une corrélation positive entre le nombre de promotions de femmes à des postes de direction et la rentabilité des entreprises sur 20 ans[8].

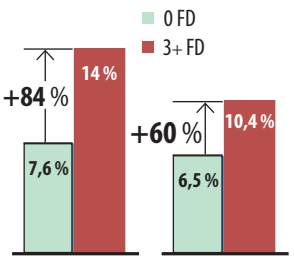
Pour améliorer la situation actuelle, un changement de paradigme s'impose : les dirigeantes et dirigeants d'entreprise doivent maintenant valoriser la diversité des genres, reconnaître la valeur de la diversité d'opinions et soutenir le développement professionnel de toutes leurs employées et de tous leurs employés[18].

Bénéfices économiques



Les entreprises de la *Fortune 500* ayant le plus grand nombre de femmes au sein de leur C. A. ont surpassé les entreprises qui en avaient le moins[4,5,6,7,8].

Des résultats similaires s'appliquent aux sociétés canadiennes[9].



*FD : Femmes dirigeantes; statistiques de 2004 à 2008

Amélioration de la gouvernance

Les C. A. qui comptent un taux élevé de femmes sont plus susceptibles 1) de déployer davantage d'efforts dans les mécanismes de suivi et d'évaluation de l'entreprise; et 2) de favoriser la participation de tous les membres dans les prises de décision[10].

Les femmes dirigeantes

Améliorent la capacité d'une entreprise à mener à bien des dossiers stratégiques complexes[12]





Influencent positivement la direction stratégique et les tâches du C. A.[11,14]

Les femmes sont mieux préparées à traiter les enjeux délicats[13]

Contribuent à réduire le nombre de conflits au sein du C. A.[14] et les pratiques sociales négatives de l'entreprise[15,24]



Accès à plus de talent

Recensement canadien de 2006[16]



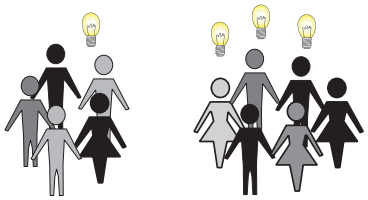
♀ **47,4** % de l'ensemble des travailleuses et travailleurs

♀ **21,9** % de l'ensemble des travailleuses et travailleurs en sciences et en génie

Une embauche qui tient compte de la diversité des genres augmente le bassin de recrutement[17] et permet d'exploiter de manière plus efficace le talent et le leadership des candidates et candidats[18].

Plus d'innovation

Une étude suggère que l'indice d'intelligence collective d'un groupe augmente lorsque celui-ci est composé d'un plus grand nombre de femmes[19].





La diversité des genres a un effet positif sur l'innovation radicale des équipes en recherche et développement[20].

Une représentation féminine de 30 % ou au minimum 2 ou 3 femmes au sein d'un C. A. contribue à diminuer les risques associés au phénomène psychosociologique de « pensée de groupe »[21].

Références

1. Orser, B. (2000). *Creating high - performance organizations: Leveraging women's leadership.* Rapport du Conference Board of Canada. Repéré à : http://www.conferenceboard.ca/
2. Campbell, K. et Mínguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics, 83*(3), 435-451.
3. Grosvold, J. (2011). Where are all the women? Institutional context and the prevalence of women on the corporate board of directors. *Business & Society, 50(*3), 531–555.
4. Catalyst (2011). *The bottom line: Corporate performance and women's representation on boards (2004–2008).* Repéré à : http://www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-boards-20042008
5. Catalyst (2004). *The bottom line: Connecting corporate performance and gender diversity.* Repéré à : http://www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-connecting-corporate-performance-and-gender-diversity
6. Catalyst (2007). *The bottom line: Corporate performance and women's representation on boards.* Repéré à : http://www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-boards
7. Adler, R. D. (1999). *Women in the executive suite correlate to high profits. For European Project on Equal Pay.* Repéré à : http://www.w2t.se/se/filer/adler_web.pdf
8. Adler, R. (2009). *Profit, thy name is ... woman? Pacific Standard: The Science of Society.* Repéré à : http://www.psmag.com/navigation/business-economics/profit-thy-name-is-woman-3920/
9. Brown, D. A. A., Brown, D. L. et Anastasopoulos, V. (2002). *Women on boards: Not just the right thing ... But the "bright" thing.* Rapport du Conference Board of Canada. Repéré à : http://www.conferenceboard.ca/
10. Adams, R. et Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics, 94*(2), 291–309.
11. Lückerath-Rovers, M. (2013). Women on boards and firm performance. *Journal of Management & Governance, 17*(2), 491-509.
12. Francoeur, C., Labelle, R. et Sinclair-Desgagné, B. (2008). Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of Business Ethics, 81*(1), 83-95.
13. Estlad, B. et Ladegard, G. (2012). Women on corporate boards: Key influences or tokens? *Journal of Management & Governance, 16*(4), 595-615.
14. Nielsen, S. et Huse, M. (2010). The contribution of women on boards of directors: Going beyond the surface. *Corporate Governance: An International Review, 18(*2), 136-148.
15. Boulouta, I. (2013). Hidden connections: The link between board gender diversity and corporate social performance. *Journal of Business Ethics, 113*(2), 185-197.
16. Statistics Canada (2006). *Occupation - National Occupational Classification for Statistics 2006 (720), Class of Worker (6) and Sex (3) for the Labour Force 15 Years and Over of Canada, Provinces, Territories, Census Metropolitan Areas and Census Agglomerations, 2006 Census - 20% Sample Data.* (Catalogue number 97-559-XCB2006011). Repéré à : http://www12.statcan.gc.ca/
17. Mathisen, G. E., Ogaard, T. et Marnburg, E. (2013). Women in the boardroom: How do female directors of corporate boards perceive boardroom dynamics? *Journal of Business Ethics, 116*(1), 87–97.
18. Mannix, E. et Neale. M.A. (2005). What differences make a difference? The promise and reality of diverse teams in organizations. *Psychological Science in the Public Interest, 6*(2), 31-55.
19. Woolley, A. et Malone, T. (2011). What makes a team smarter? More women. *Harvard Business Review, 89* (6), 32-33. Repéré à : http://hbr.org/2011/06/defend-your-research-what-makes-a-team-smarter-more-women/ar/1
20. Diaz-Garcia, C., Gonzalez-Moreno, A. et Saez-Martinez, F.J. (2013). Gender diversity within R&D teams: Its impact on radicalness of innovation. *Innovation: Management, Policy, & Practice, 15*(2), 149-160.
21. Torchia, M., Calabrò, A. et Huse, M. (2011). Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass. *Journal of Business Ethics, 102*(2), 299–317.
22. Joecks, J., Kerstin, P. et Vetter, K. (2013). Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a "critical mass?" *Journal of Business Ethics, 118*(1), 61-72.
23. Simpson, G., Carter, D.A. et D'Souza, F. (2010). What do we know about women on boards? *Journal of Applied Finance, 20*(2), 27-39.
24. Galbreath, J. (2011). Are there gender-related influences on corporate sustainability? A study of women on boards of directors. *Journal of Management and Organization , 17*(1),17-38.

Lectures suggérées

1. McCauley, C. (1989). The nature and social influence in groupthink: Compliance and internalization. *Journal of Personality and Social Psychology, 57(*2), 250-260.
2. Shore, L.M., Chung-Herrera, B.G., Dean, M.A., Ehrhart, K.H., Jung, D.I., Randel, A.E. et Signh, G. (2009). Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review, 19*(2), 117-133.
3. Singh, V. et Vinnicombe, S. (2004). Why so few women directors in top UK boardrooms? Evidence and theoretical explanations. *Corporate Governance: An International Review,12*(4), 479-488.

Témoignage



Kathy Baig, ing., FIC, MBA
Présidente de l'Ordre des ingénieurs du Québec

Valorisons la diversité

L'apport des femmes et des personnes issues de l'immigration à la profession est un enjeu que j'ai particulièrement à cœur. Pour cette raison, je milite pour que plus de femmes deviennent ingénieures et s'intéressent aux sciences. À titre de présidente de l'Ordre des ingénieurs du Québec depuis 2016 et administratrice de plusieurs conseils d'administration, je souhaite me servir de mon influence pour contribuer à augmenter la place des femmes ainsi que celle des professionnelles et des professionnels formés à l'étranger au sein de la profession, et notamment dans des postes de direction.

Les avantages de la diversité

Une meilleure représentativité féminine et la diversité sous toutes ses formes au sein des organisations contribuent à générer des idées nouvelles et à innover, ce qui est générateur de richesse. J'ai remarqué, dans les multinationales où j'ai travaillé en tant qu'ingénieure et dans les conseils d'administration dont je fais partie, qu'une plus grande diversité dans les équipes permet d'aborder un problème avec des perspectives différentes, de tenir compte de la réalité culturelle ou générationnelle, et finalement, de prendre de meilleures décisions. J'ai été témoin de la qualité du travail réalisé dans des équipes mixtes, comportant des personnes de culture et d'horizons divers. La présence de ces groupes a souvent facilité la coopération et la discussion, et a littéralement aidé à trouver de meilleures solutions.

On le sait aujourd'hui, les femmes et les gens issus de l'immigration sont encore sous-représentés dans les conseils d'administration et ont de la difficulté à briser le plafond de verre pour accéder aux postes de haute direction. En tant que dirigeante du deuxième ordre professionnel en importance du Québec, je me devais d'intervenir. Ainsi, l'Ordre des ingénieurs du Québec a déployé des efforts sans précédent pour accélérer l'analyse des dossiers de professionnelles et de professionnels formés à l'étranger et réduire les délais de délivrance de permis. Nous atteindrons sans aucun doute le taux de 75 % de délivrance des permis que nous nous sommes fixé. Aussi, notre ordre professionnel va continuer à accentuer sa présence auprès des filles et déployer plus d'efforts pour mettre en valeur la profession. C'est ce qui m'a poussée à devenir « Championne » de l'initiative 30 en 30 d'Ingénieurs Canada.

Des initiatives pour valoriser la place des femmes en ingénierie

Pour atteindre cet objectif ambitieux de 30 % de femmes ingénieures en 2030, j'invite les firmes d'ingénierie, les établissements d'enseignement, les organismes gouvernementaux et les associations concernés à faire preuve de leadership pour s'attaquer aux obstacles que rencontrent les femmes exerçant la profession. Il est en outre primordial de mettre en œuvre des actions afin que les filles puissent connaître les nombreuses possibilités qu'offre l'ingénierie. C'est la meilleure façon de les inciter à choisir le génie, et de s'assurer que la société bénéficie de cette valeur ajoutée.

L'Ordre des ingénieurs du Québec a créé un groupe de travail qui avait pour mandat de suggérer des moyens d'accroître la présence des femmes en génie. Les réflexions de ce groupe de travail ont mis en évidence la nécessité d'être présents aux moments clés où les jeunes filles font des choix déterminants pour l'avenir, soit en 3e secondaire et au collégial, et nous ont incités à créer un programme d'Ambassadrices de la profession en 2019. Les ambassadrices iront rencontrer des adolescentes, leur feront découvrir les multiples facettes de la profession et offriront au personnel enseignant des outils facilitant l'apprentissage des sciences.

Comme ingénieures et ingénieurs, nous jouons un rôle clé pour améliorer la qualité de vie de la population. Pour que notre profession soit le reflet du Québec d'aujourd'hui, nous devons compter sur les compétences et les aptitudes de toutes et de tous!

Témoignage



Maryse Lassonde, Ph. D.
Présidente du Conseil supérieur de l'éducation

À l'aube des années 2020, est-ce que toutes les femmes ont vraiment pris toute leur place? Sont-elles là où elles devraient être?

Il est vrai que le monde a bien changé depuis mon entrée à l'université au début des années 1970. À l'époque, les filles étaient minoritaires, les membres du corps professoral étaient en grande majorité des hommes et les comités d'évaluation de subventions de recherche ne comprenaient pratiquement jamais de femmes. Je me souviens d'ailleurs qu'après trois jours passés dans un comité de biologie, j'ai cru bon de demander au groupe s'il ne percevait pas une certaine anomalie dans notre dynamique : j'étais la seule femme dans ce groupe de 12. Nous étions en 1980.

Avec un brin d'agressivité et une certaine naïveté — peu de jeunes femmes de 20 ans partaient étudier à l'étranger dans les années 1970 —, j'ai pu réussir à avancer dans ma carrière. Ce ne fut toutefois pas le cas de toutes, et j'ai été témoin des nombreuses difficultés vécues par plusieurs de mes contemporaines. Je regrette souvent que nous n'ayons pas alors formé un réseau de femmes en recherche, quel que soit le domaine, afin de partager les bons et les mauvais coups. Mais les choses changent. Je suis heureuse de maintenant participer à des congrès annuels des femmes en finances au Québec ou de faire partie d'un groupe de dirigeantes de l'État qui se réunit régulièrement, comme l'ont toujours fait les hommes d'ailleurs.

Néanmoins, après plus de 45 ans de carrière en recherche et au gouvernement, je demeure toujours étonnée d'entendre la réaction de mes collègues et parmi eux, des professeurs émérites, me souligner que les filles et les femmes n'ont plus rien à demander, car elles sont « prédominantes » à l'université. Le « véritable » problème, c'est la réussite des garçons, me dit-on. Il s'agit en effet d'un sérieux problème auquel il convient de s'attaquer et le Conseil supérieur de l'éducation, que je préside, s'y penche sérieusement.

Il ne faut toutefois pas que le décrochage scolaire des garçons, hautement médiatisé, masque les difficultés continues auxquelles les filles et les femmes font face. Le décrochage scolaire chez les jeunes filles affecte davantage leur niveau socio-économique que celui des garçons, et cet effet persiste à travers les générations. Il est vrai que les filles sont majoritaires au collégial et à l'université et réussissent mieux que les garçons, mais en 20 ans, leur taux d'inscription dans les programmes de sciences ou dans les domaines techniques a peu ou n'a pas évolué. Ce sont pourtant ces domaines d'études qui sont porteurs des métiers et des professions du XXIe siècle : je suis sincèrement inquiète du devenir de toute une génération de jeunes femmes qui risque de ne pas accéder aux emplois qui seront d'ici peu les plus rémunérés dans notre société de demain.

Que faire qui n'a pas été suffisamment fait? Du mentorat, certainement. Des regroupements, des « clubs » de femmes favorisant l'entraide et l'échange, bien sûr. Mais, surtout, continuons d'en parler et de convaincre les sceptiques : la place des femmes dans l'ensemble des professions et des carrières n'est toujours pas assurée.



Comprendre la diversité au travail

La diversité engendre l'innovation. Attirer et conserver un bassin de talents diversifiés est un avantage concurrentiel, car une équipe diversifiée apporte plus d'idées et de perspectives à la table. En tant que gestionnaire, vous pouvez faire une différence en démontrant que vous valorisez votre personnel et sa diversité. Créez des politiques conviviales et encouragez tous les membres de votre équipe à développer et à élargir leurs compétences. Encouragez les membres de l'équipe à accéder à des postes de direction et à relever de nouveaux défis. Un bon premier pas? Passez en revue les politiques favorables que votre entreprise offre et assurez-vous qu'elles sont vraiment disponibles — une politique qu'une employée ou un employé estime ne pas pouvoir utiliser est pire qu'aucune politique du tout.

Comprendre la diversité au travail

Pour les gestionnaires

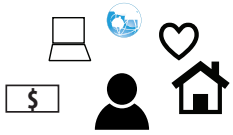
Une étude à l'aveugle portant sur le curriculum vitae (CV) a montré que des candidats masculins se sont fait offrir un salaire plus élevé, un plus grand nombre d'occasions de mentorat et étaient évalués comme étant plus « **compétents** » et « **employables** » que les candidates féminines qui possédaient des CV identiques[17].

Plusieurs enjeux sont associés à la **main-d'œuvre diversifiée**. Le manque de sensibilisation au sujet de la diversité, le manque d'équilibre entre le travail et la vie personnelle ainsi que des comportements discriminatoires envers les employées et employés issus des minorités sont tous des éléments susceptibles d'altérer le sentiment de loyauté à long terme à l'égard de l'employeur[3,19].

La promotion de la diversité ne se limite pas au genre : les milieux de travail doivent être inclusifs et accueillants pour tous. Les avantages associés à la création d'un milieu de travail plus inclusif comprennent, entre autres, un plus faible roulement du personnel, un engagement plus élevé des employées et employés au travail, une meilleure relation avec les clients et une augmentation de leur satisfaction, de meilleures performances financières ainsi qu'une meilleure gouvernance[4,5,6].

Les pages suivantes proposent huit façons de mettre en place, d'encourager et de maintenir un milieu de travail diversifié au sein des organisations.

Voyez l'équilibre travail-vie personnelle comme un **investissement** dans vos employées et employés[4]



Appliquez des politiques de travail **favorables aux familles**[10]



Quelles sont les politiques de votre organisation?

Appliquez des politiques claires au sujet des **promotions**, de la **rétention** du personnel, de **l'équilibre travail-vie personnelle** et **communiquez**-les à tous vos employées et employés.



La possibilité d'avoir un **horaire flexible** est 1) cruciale pour **les femmes en milieu de carrière**[1]; 2) un atout considérable pour **tous** les employées et employés[15].

Des politiques de promotion et de rétention du personnel **claires**, **bien documentées** et **équitables** réduisent les **écarts significatifs entre les sexes**[8].



Quelles politiques sont prioritaires pour votre organisation?



De meilleures performances de **gestion**[22,23]

Partagez les priorités avec le personnel, les décisionnaires ainsi que les investisseuses et investisseurs



Comprenez et **communiquez** les **avantages de la diversité** dans votre organisation



Un accès à **un plus grand bassin de talent**[26]

Rentabilité des ventes plus élevée de **16 %**[20]

Les entreprises du *Fortune 500* avec une proportion de femmes plus élevée performent mieux[20]

Rendement du capital investi plus élevé de **26 %**[20]



De meilleures performances **financières**[20,21,22]

Augmente la **capacité de recherche et d'innovation**[24,25]



Les mauvaises expériences interpersonnelles au travail sont un prédicteur d'**une faible satisfaction générale dans la vie** et d'un **faible niveau d'engagement au travail** chez les femmes[9].



Les hommes oeuvrant dans des milieux de travail exclusifs et stressants rapportent avoir une moins bonne santé physique, incluant davantage de maladies cardiaques[9].

Surveillez le climat de travail et **instaurez une culture de travail positive et inclusive.**

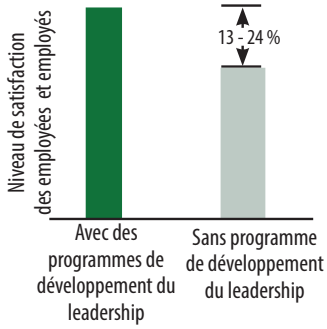
Ayez une politique de tolérance zéro envers les gestes et les paroles blessants[3].



Espace sûr

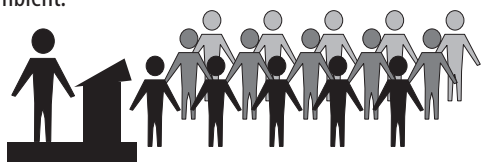
Offrez des occasions de **développement professionnel** pour **les employées et les employés sur les heures de travail.**

Les employées et employés LGBT (lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres) sont plus heureux dans des organisations offrant **des programmes de développement du leadership**[3].



Ces programmes ont également des effets positifs pour tous les employées et employés, incluant un plus grand sentiment d'appartenance, un niveau d'engagement plus élevé au travail et un plus grand niveau de coopération[2].

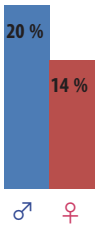
Les organisations ont tendance à engager des personnes qui leur ressemblent.



Essayez le test *Implicit Bias test* **:** https://implicit.harvard.edu/

Identifiez, incitez et parrainez les femmes pour **des postes de premier plan**[6,16].





Les employés masculins de niveau intermédiaire sont plus susceptibles de poser leur candidature pour des postes de gestion que leurs collègues féminines, même s'ils ne répondent que **partiellement** aux critères de l'emploi[13].

Soyez sensibilisés aux **tendances** de votre organisation **en matière d'embauche** ainsi qu'à vos **biais inconscients**.



Les biais inconscients affectent les **processus décisionnels au quotidien** (processus d'embauche, suppositions faites à l'égard des autres, etc.).



Donnez vous-même l'exemple en étant plus inclusif en milieu de travail[3].

Le mentorat non traditionnel inclut :[11]

Le mentorat éclair



Le mentorat virtuel



Faites la promotion de **programmes de mentorat**

Permet l'accès à :[5, 8, 12]

Des connaissances

Des mentores et mentors diversifiés

Du réseautage

Du soutien



Se fixer des objectifs[5]

Établissez des mesures de diversité structurées[7]

- ☑ Inclure la diversité en milieu de travail;
- ☑ Assurer un suivi de la diversité[10];
- ☑ Souligner cet engagement dans le marketing et les communications;
- ☑ Diffuser le progrès.



Faites une évaluation de la diversité au sein de votre organisation[10].

Assurez-vous que tous les employées et employés ont des possibilités d'avancement de carrière[3].

Faites preuve de transparence et suivez votre progrès[10]

Créez une culture de la diversité en partageant les bons coups.

Créez une **culture de la diversité**[10]



Pensez **sécurité**

La sécurité naît d'une **culture de la sécurité**

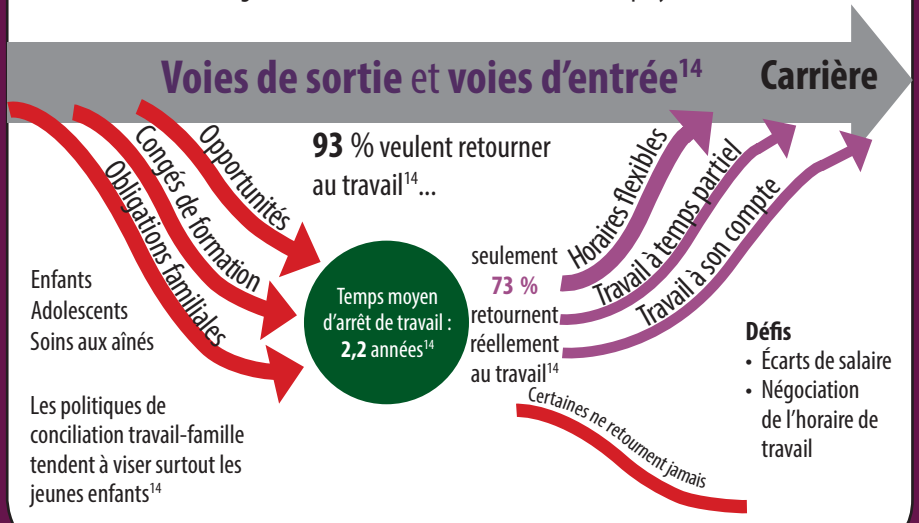
La diversité naît d'une **culture de la diversité**



Pensez **diversité**

Pourquoi les femmes quittent-elles leur travail?

60 % des femmes hautement qualifiées ont des cheminements de carrière **non-linéaires**[14].
24 % des hommes hautement qualifiés ont des cheminements de carrière non-linéaires[14].
75 % des individus de la génération Y s'attendent à avoir de 2 à 5 employeurs au cours de leur vie[18].



Les avantages du changement

Les employées et employés sont plus satisfaits et s'investissent davantage au travail lorsqu'ils ont **des relations positives** avec leur employeur et leurs collègues[3]. En encourageant la diversité, les gestionnaires et les organisations peuvent favoriser une culture de travail positive pour tous. S'engager à faire un changement fait la différence : la Faculté des sciences de l'Université de British Columbia est passée d'**aucune femme** en poste de haute direction de 2003 à 2007 à **5 femmes sur 13 postes de haute direction** de 2007 à 2010.[12]

Les gestionnaires devraient **célébrer leur succès** et être ouverts à un large éventail de styles de communication. Alors que l'écart des inégalités tend à augmenter avec le temps, le fait de se fixer des objectifs de diversité peut conduire à des changements à court et à long terme.

La formation et la rétroaction constituent des méthodes efficaces pour éliminer les biais et les inégalités liés à la gestion[7]. Les occasions de développement technique et de leadership doivent être offertes à **tous les employées et employés de tous les niveaux.**[1]

1) Permettre aux employées et employés de se retirer partiellement ou complètement et les accueillir à nouveau plus tard **sans pénalité**;

2) Combattre la stigmatisation et les stéréotypes en formant et en sensibilisant le personnel;

3) Rendre la prise de décision de l'organisation aussi transparente que possible aide à bâtir **une culture de la diversité** à l'intérieur des organisations. La WWEST mène d'ailleurs des travaux de recherche sur les politiques qui encouragent la diversité en milieu de travail.

Références

1. Simard, C., Henderson, A., Gilmartin, S., Shiebinger, L. et Whitney, T. (2008). *Climbing the technical ladder: Obstacles and solutions for mid-level women in technology.* Anita Borg Institute and Clayman Institute for Gender Research. Repéré à : http://anitaborg.org/files/Climbing_the_Technical_Ladder.pdf
2. Politt, D. (2012). Leadership programme brings big benefits for Raytheon. *Training & Management Development Methods, 26*(5), 5109-5114.
3. Silva, C. et Warren, A. (2009). *Building LGBT-inclusive workplaces: Engaging organizations and individuals in change.* Repéré à : http://www.catalyst.org/knowledge/building-lgbt-inclusive-workplaces-engaging-organizations-and-individuals-change
4. Emerson, C., Williams, F. et Sherk, S. (2000). *Best practices for the retention of women engineers and scientists in the oil and gas sector.* New Frontiers, New Traditions National Conference for the Advancement of Women in Engineering, Science & Technology. Repéré à : http://www.mun.ca/cwse/BestPractices.pdf
5. Society for Human Resource Management. (2009). *Global diversity and inclusion: perceptions, practices and attitudes.* Repéré à : http://www.shrm.org/
6. Mattis, M. (2001). Advancing women in business organizations: Key leadership roles and behaviors of senior leaders and middle managers. *Journal of Management Development*, *20*(4), 371-388.
7. Kalev, A., Dobbin, F. et Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American Sociological Review, 71*(4),589-617.
8. Kuske, R., Croft, E., Condon, A., Heckman, N., Hibsch-Jetter, C., Ingram, G., Maddison, W., McKenna, J. et van de Panne, M. (2007). *An assessment of the working climate for science faculty at UBC.* Repéré à : http://science.ubc.ca/faculty/diversity
9. Hall, W., Schmader, T. et Croft, E. (2013). *Engineering equality: How negative interactions undermine the health and well-being of male and female engineers.* Papier présenté à la Society for Personality and Social Psychology Annual Meeting, New Orleans, LA, États-Unis.
10. Cukier, W., Smarz, S. et Yap, M. (2012). Using the diversity audit tool to assess the status of women in the Canadian financial services sector. *The International Journal of Diversity in Organisations, Communities and Nations, 11*(3), 15-36.
11. APEGBC Women in Engineering and Geoscience Task Force (2013). *Women in engineering and geoscience task force report.* Repéré à : http://www.apeg.bc.ca/about/wiegtf.html
12. Condon, A., Hibsch-Jetter, C., Parrish, K. et Peacock, S. (2011). *Equity and working climate initiative and outcomes pertaining to tenure-track at science: 2007-2010*. Repéré à : http://science.ubc.ca/faculty/diversity
13. Institute of Leadership & Management (2011). *Ambition and gender at work.* Repéré à : http://www.i-l-m.com/Why-ILM/Research-reports/Ambition-and-gender
14. Hewlett, S.A. (2007). *Off-ramps and on-ramps.* Boston, MA : Harvard Business School Press.
15. Servon, L.J. et Visser, M.A. (2011). Progress hindered: the retention and advancement of women in science, engineering and technology careers. *Human Resource Management Journal, 21*(3), 272-284.
16. Davey, K. M. (2008). Women's accounts of organizational politics as a gendering process. *Gender, Work & Organization, 15,* 650–671.
17. Moss-Racusin, C. et al. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 109*(41), 16474-16479.
18. PriceWaterhouseCoopers (2008). *Millennial at work: Perspectives from a new generation.* Repéré à : http://www.pointconsultinggroup.com/?portfolio=managing-tomorrow%E2%80%99-people
19. Ghosh, P., Satyawadi, R., Joshi, J.P. et Shadman, M. (2013) Who stays with you? Factors predicting employees' intention to stay. *International Journal of Organizational Analysis, 21*(3), 288-312.
20. Catalyst (2011). *The bottom line: Corporate performance and women's representation on boards (2004-2008).* Repéré à : http://www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-boards-20042008
21. Adler, R. D. (1999). *Women in the executive suite correlate to high profits. For European Project on Equal Pay*. Repéré à : http://www.w2t.se/se/filer/adler_web.pdf
22. Brown, D. A. A., Brown, D.L. et Anastasopoulos, V. (2002). *Women on boards: Not just the right thing... But the "bright" thing.* The Conference Board of Canada. Repéré à : http://www.conferenceboard.ca/
23. Orser, B. (2000). *Creating high-performance organizations: Leveraging women's leadership.* The Conference Board of Canada. Repéré à : http://www.conferenceboard.ca/
24. Torchia, M., Calabrò, A. et Huse, M. (2011). Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass. *Journal of Business Ethics, 102*(2), 299-317.
25. Woolley, A., Malone, T. et Berinato, (2011). What makes a team smarter? More women. *Harvard Business Review*, 89(6), 32-33. Repéré à : http://hbr.org/2011/06/defend-your-research-what-makes-a-team-smarter-more-women/ar/1
26. Mannix, E. et Neale. M.A. (2005). What differences make a difference? The promise and reality of diverse teams in organizations. *Psychological Science in the Public Interest. 6*(2), 31-55.

Lectures suggérées

1. Babcock, L. et Laschever, S. (2003). *Women don't ask: Negotiation and the gender divide.* Princeton, NJ : Princeton University Press.
2. Hewlett, S. A. (2010, June). *Off-ramps and on-ramps revisited.* Harvard Business Review. Repéré à : http://hbr.org/2010/06/off-ramps-and-on-ramps-revisited/ar/1

Témoignage



Patrik Doucet, ing., Ph. D.
Doyen de la Faculté de génie de l'Université de Sherbrooke

Diversifier le milieu de travail : un pas à la fois!

Plusieurs écrits le soutiennent : une diversité de points de vue sur un même problème contribue à élaborer une meilleure solution. Nous voyons, ces dernières années, se multiplier les initiatives visant à favoriser et maintenir la diversité dans les milieux de travail. Dans le domaine des STIM, c'est surtout la place qu'occupent les femmes qui mobilise les énergies. En tant que doyen d'une faculté de génie, j'ai pu prendre conscience de l'importance — et du défi — que représente le recrutement de professeures. Et surtout, la possibilité de contribuer à notre diversification.

Une première action concrète a été de convier le corps professoral à une assemblée spéciale, durant laquelle j'ai demandé à la Pre Eve Langelier, titulaire de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec, de faire une présentation sur l'importance de la diversité au travail et les biais inconscients. J'ai ensuite testé la réaction de l'assemblée : « Sur les 100 membres de notre corps professoral, nous n'avons que 6 femmes. Afin d'atteindre 20 %, je propose qu'une embauche sur deux soit désormais une professeure! » Alors que je m'attendais à une réception mitigée, voire froide, c'est plutôt l'inverse qui s'est produit. La proposition a été bien accueillie, et les discussions portaient surtout sur des stratégies pour y arriver.

Dès lors, un travail sur le processus de recrutement a été amorcé. D'abord, une révision des textes d'offres d'emploi a été faite : utilisation de termes plus susceptibles d'interpeller des femmes; invitation à déclarer des interruptions de carrière; mention explicite que les candidatures féminines seront considérées en priorité. Ensuite, une version électronique des offres d'emploi, facile à transmettre, a été distribuée aux directions départementales pour faciliter les démarches auprès de candidates potentielles. Depuis, le nombre de candidatures féminines a explosé, et la proportion de professeures avoisine les 11 %.

Établir un objectif est rapidement apparu comme une étape incontournable. En considérant divers facteurs, deux cibles — ambitieuses pour nous — ont été officiellement adoptées : 20 % de professeures en 2022, et 30 % en 2030. Et afin d'assurer une diversité dans tous les départements, ces derniers doivent également atteindre ces cibles. Décision à l'unanimité.

Afin d'accélérer le travail, j'ai confié un mandat spécial à une professeure bien établie et sensible à l'enjeu de la diversité. En priorité, une politique officielle visant à soutenir l'embauche de professeures sera élaborée, qui inclura vraisemblablement une grille d'évaluation des candidatures basée sur les compétences professorales attendues, de manière à se distancer des critères d'embauche classiques, souvent empreints de biais inconscients. De façon concomitante, un programme de mentorat sera préparé, comprenant un guide et une formation pour les mentors. Puis, les critères de permanence et de promotion seront revus, de manière à reconnaître des profils de carrières différents, mettant davantage l'accent sur l'engagement et la qualité des réalisations que sur leur nombre et leur amplitude.

Ces quelques actions concrètes permettront de contribuer à la diversification de notre milieu de travail et au maintien de sa diversité. Progressivement, une culture plus inclusive en émergera. L'important, c'est de se mettre en marche et d'avancer, un pas à la fois.

Mesurer la représentation féminine au sein des organisations

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. Il est nécessaire de se donner des cibles et de les ajuster régulièrement. Pour favoriser la diversité et l'inclusion, faites preuve de leadership : donnez-vous des objectifs, énoncez-les clairement et donnez-vous les moyens pour les mettre en œuvre. Comme le mentionnait Yves Desjardins-Siciliano, l'ex-président et chef de la direction de Via Rail Canada, au Gender Summit 11 à Montréal en 2017 :

> « Mon premier point est que si nous voulons que la diversité et l'inclusion se concrétisent, nous avons besoin de leadership […] Il faut avoir un objectif, l'énoncer clairement et l'appliquer […] L'établissement d'objectifs et d'indicateurs comptent parce que ce qui ne se mesure pas ne se fait pas ». [Traduction libre]

Mesurer la représentation féminine au sein des organisations

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 étude[11] 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 visait à examiné 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 linéaires[9] 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 diplômés[3]
- % parmi les membres nouvellement admis à l'Ordre[4]
- % parmi les membres de l'Ordre[4]
- % parmi les administrarices et administrateurs et les PDG[5]



Les niveaux de responsabilité sont définis par les organismes de réglementation du génie des différentes provinces, p. ex. : APEGA, PEO, OIQ, etc.[6]

P. ex., l'APEGBC publie une évaluation des responsabilités en ligne[6] ainsi qu'une enquête sur la rémunération qui compare les salaires **par sexe et par différents niveaux de responsablité**[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

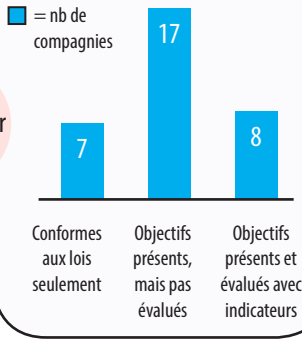
était positivement corrélée avec :

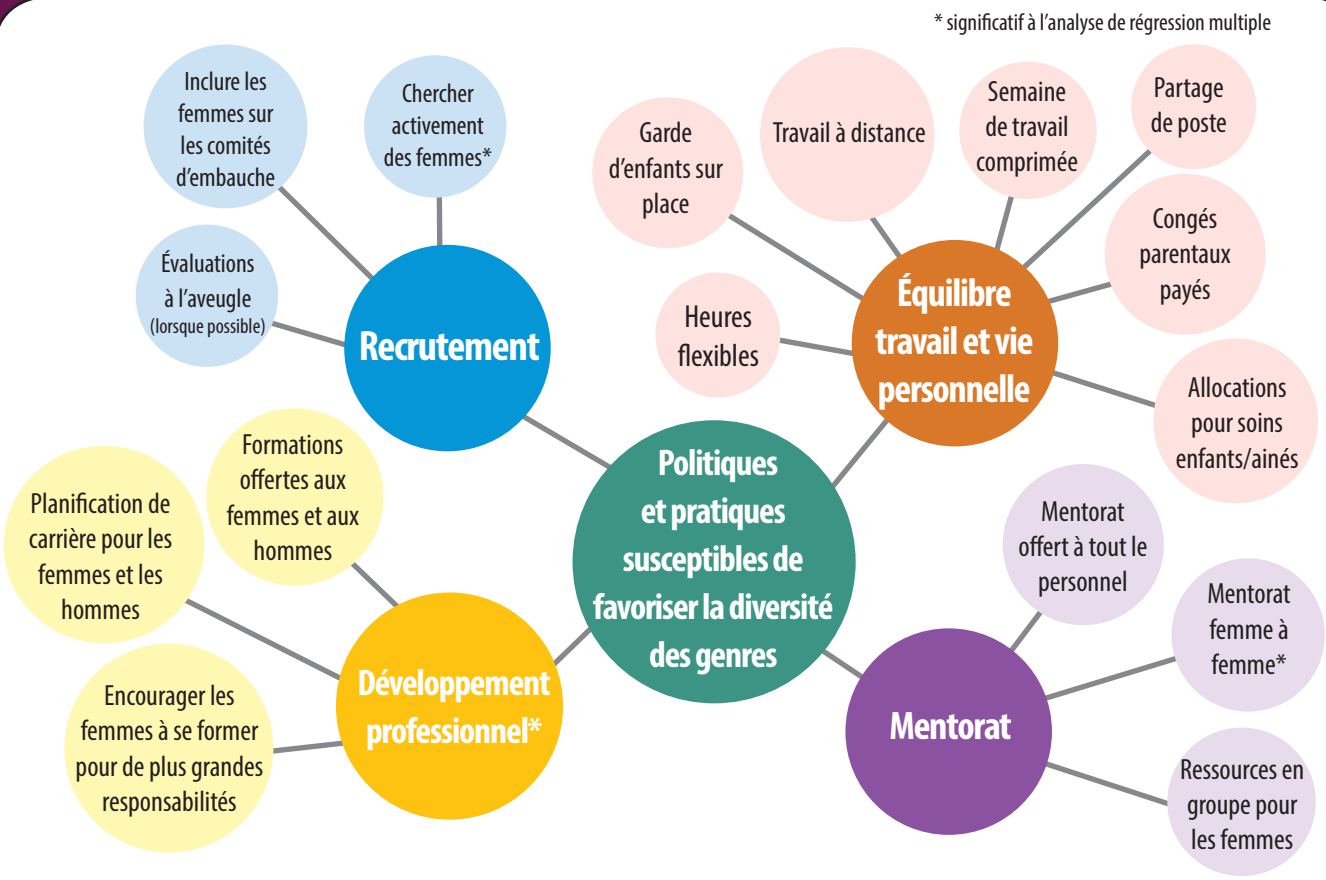
- Un climat qui soutient la diversité des genres*
- Les politiques d'équilibre travail et vie personnelle
- Le salaire des ♀ ingénieures non-cadres
- La garde d'enfants sur place
- Les congés parentaux rémunérés*

* 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 lois[8], mais elles n'utilisaient pas de **mesures ou d'indicateurs officiels** pour comparer selon le sexe.





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

1. Hunt, J. (2010). *Why do women leave science and engineering? (*NBER Working paper 15853). Cambridge, MA : National Bureau of Economic Research.
2. Hill, C., Corbett, C. et St. Rose, A. (2013). *Why so few?: Women in science, technology, engineering and mathematics*. Washington, DC : AAUW.
3. Engineers Canada (2014). *Enrolment and degrees awarded report.* Repéré à : https://www.engineerscanada.ca/enrolment-and-degrees-awarded-report
4. Engineers Canada (2015). *National membership report.* Repéré à : https://www.engineerscanada.ca/national-membership-report
5. Ontario Securities Commission. (2015). *Staff review of women on boards and in executive officer positions.* Repéré à : http://www.osc.gov.on.ca/en/SecuritiesLaw_csa_20150928_58-307_staff-review-women-boards.htm
6. APEGBC (2016). *Employment responsibility evaluation*. Repéré à : https://www.apeg.bc.ca/Careers/Compensation-Survey/Employment-Responsibility-Evaluation
7. APEGBC (2014). *Compensation survey.* Repéré à : https://www.apeg.bc.ca/Careers/Compensation-Survey
8. 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
9. Hewlett, S.A. (2007). *Off-ramps and on-ramps.* Boston, MA : Harvard Business School Press.
10. Pour plus de détails : http://www.winsett.ca/programs/leadership-program/leadership-program-promo-apr-2015-gen.pdf
11. Inness, M., Wilson, N., Davidson, V. Schmader, T., Hall, W. et Croft, E. (s.d.). Engendering engineering success - project report. The humain 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

Témoignage



Fanny Eugène, Ph. D.
Conseillère stratégique à la direction scientifique
Fonds de recherche du Québec

Mesurer la représentation féminine : au-delà des statistiques

Le domaine du génie en est un où l'on remarque facilement la sous-représentation des femmes, et ce, dès le niveau des études universitaires. Mais mesurer la représentation féminine dans un domaine ou dans une organisation ne se limite pas à compter le pourcentage de femmes. Leur progression et leur rétention doivent également être examinées et comparées à celles des hommes. Même dans des domaines où les femmes sont plus nombreuses au départ, on constate souvent que leur proportion diminue à mesure que l'on gravit les échelons vers les postes décisionnels. Ce phénomène est d'ailleurs encore plus marqué pour les femmes de minorités visibles, ce qui démontre l'importance d'une approche intersectionnelle, tenant compte des différentes formes de discrimination auxquelles une personne peut faire face, pour bien comprendre les enjeux liés à la représentation féminine.

Plusieurs facteurs peuvent jouer un rôle dans la rétention et la progression des femmes. De façon évidente, les politiques et pratiques des organisations en font partie, notamment celles qui concernent la conciliation travail-famille, puisque les femmes assument encore une plus grande part des responsabilités familiales. Il faut d'ailleurs s'assurer que les conditions et l'organisation du travail font en sorte qu'un congé parental puisse être pris sans que cela affecte les perspectives de progression de carrière. On doit également faire en sorte que les mesures visant le développement professionnel soient non seulement accessibles, mais que leur utilisation soit encouragée.

C'est une chose d'avoir des politiques en place, mais de veiller à ce que leur utilisation ne soit pas stigmatisée ou pénalisante en est une autre. La culture d'un milieu doit donc être examinée si l'on veut comprendre les obstacles à la rétention et à la progression des femmes. Par exemple, les professeures et professeurs d'université ont généralement des conditions qui favorisent la conciliation travail-famille, comme des horaires flexibles, la possibilité de travailler à distance et des congés parentaux rémunérés. Par contre, la culture de performance dans le milieu de la recherche universitaire amène des exigences de productivité individuelle très fortes, voire irréalistes, dans les premières années en poste, qui peuvent donner l'impression que la maternité et la carrière en recherche sont tout simplement incompatibles.

Ainsi, au-delà des politiques et des conditions de travail, c'est la culture et le climat du milieu qui doivent être examinés, et c'est sans doute ce qui est le plus complexe à mesurer. Il peut être difficile, en effet, de percevoir les obstacles et les biais auxquels font face les groupes sous-représentés, si l'on n'en fait pas partie. Il faut donc poser des questions, et surtout écouter les membres de ces groupes, même (ou plutôt particulièrement) quand leurs réponses nous forcent à remettre en question nos pratiques. Bien entendu, des questions portant sur les problèmes rencontrés au sein de l'organisation peuvent, avec raison, susciter une méfiance lorsqu'elles proviennent de l'employeur ou d'une autre personne en position d'autorité. Les employées et employés doivent donc sentir qu'il y a, derrière cet exercice, une volonté sincère de comprendre et d'améliorer la situation.

Il peut paraître dans l'air du temps de parler d'équité, de diversité et d'inclusion, ces mots semblant parfois servir de slogan ou de campagne de promotion. Mais des mesures mises en place sans une réelle compréhension des enjeux risquent de n'avoir aucun effet ou pire encore, d'avoir un effet contraire à celui recherché. Si une organisation souhaite sincèrement améliorer l'attraction, la rétention et la progression des femmes ou d'autres groupes sous-représentés, elle doit y consacrer le temps et les ressources nécessaires. Il faut également s'assurer de ne pas faire reposer toute la responsabilité de ce dossier sur les personnes visées par ces mesures, comme c'est souvent le cas. Le dossier doit être porté par la haute direction et par des personnes en position d'autorité, car ce sont elles qui ont le pouvoir de faire changer les choses.

Comprendre l'intersectionnalité

Le concept d'intersectionnalité vise à prendre en compte toutes les formes de discriminations, par rapport à la race, à l'origine ethnique, au genre, à l'orientation sexuelle et à la classe sociale, par exemple. Historiquement, les courants féministes se sont plus souvent concentrés sur la lutte contre le patriarcat afin de rééquilibrer les rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes. Toutefois, un élément était rarement considéré : certaines femmes éprouvent de multiples oppressions simultanées qui viennent s'ajouter au patriarcat. C'est la juriste Kimberlé Crenshaw qui a introduit le terme en 1989. Décrivant plusieurs poursuites fondées sur la discrimination en lien avec l'emploi, elle voulait montrer que les plaintes des femmes noires sont moins prises au sérieux précisément parce que celles-ci vivent de la discrimination à la fois en tant que femmes et en tant que noires. Malgré tous les efforts et toutes les initiatives pour garantir l'égalité des genres, ces actions pourraient se révéler inefficaces si les différentes injustices que subissent les femmes ne sont pas prises en compte. L'analyse intersectionnelle permet donc de lutter contre les diverses formes d'oppression de façon simultanée.

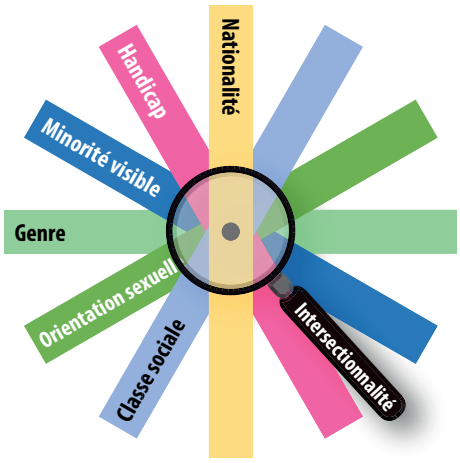
Comprendre l'intersectionnalité

Qu'est-ce que l'intersectionnalité?

L'intersectionnalité renvoie à une réalité sociale que certaines personnes vivent lorsqu'elles subissent simultanément plusieurs formes de discrimination dans une société.

Elle désigne l'intersection (ou « l'entremêlement ») des formes de discrimination liées au genre, à l'ethnie, à la nationalité, à la classe sociale, au handicap ou encore à l'orientation sexuelle[1]. Certaines personnes subissent plusieurs discriminations qui se combinent et qui les rendent extrêmement vulnérables.

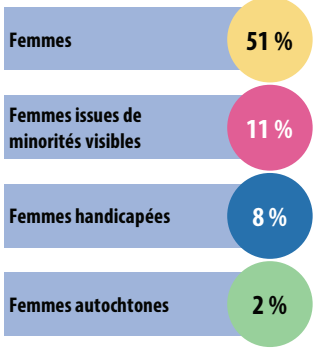
Par exemple, une femme noire peut connaître une discrimination qui résulte de la combinaison du sexisme et du racisme.



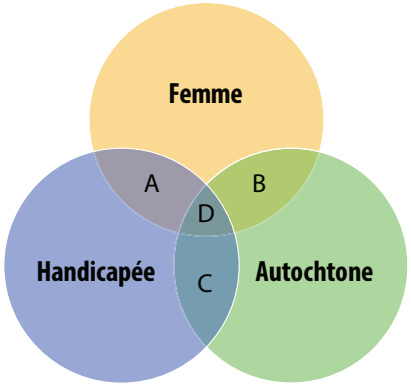
L'intersectionnalité étudie les différentes formes de discrimination non pas de manière séparée, mais dans les liens qui se créent entre elles, en partant du principe que les différenciations sociales (comme le genre, l'orientation sexuelle, la classe sociale, etc.) ne sont pas cloisonnées, et que les rapports de domination entre ces catégories sociales ne peuvent pas être entièrement expliqués s'ils sont étudiés séparément les uns des autres[2].

L'intersectionnalité cherche à étudier les **intersections** entre ces différents phénomènes.

Représentation de l'intersectionnalité des groupes désignés dans la population canadienne[6]



« Le tout est plus grand que la somme des parties »



Le fait d'être à l'intersection d'au moins deux formes de discrimination apporte des effets plus grands que si l'on considère la somme des effets des formes de discrimination pris séparément[3].

Par exemple, si l'on considère une femme handicapée (A); une femme autochtone (B); et une personne autochtone handicapée (C), une femme autochtone handicapée (D) subira des effets discriminatoires plus importants que si l'on considère strictement la somme des effets associés au racisme, au sexisme et à la condition d'un handicap.

Des données qui parlent

1) Une étude américaine[4] rapporte que l'abandon des SG à l'université est plus fréquent chez les minorités et les personnes de première génération ayant une éducation supérieure dans la famille. Une intervention a été mise en place pour renforcer la perception d'utilité des cours l'affirmation personnelle. Elle consistait en des questions et exercices de réflexions sur la pertinence des cours et sur ses propres valeurs. Les résultats ont montré un effet significatif d'intersectionnalité par rapport à l'efficacité de l'intervention chez les étudiantes et les étudiants faisant partie à la fois de groupes minoritaires et issus de milieux socioéconomiquement faibles.

2) Une étude québécoise[5] a mis en évidence le rôle joué par l'intersection de plusieurs catégories comme le genre, l'origine étrangère, l'appartenance à une minorité visible et l'état civil sur la déqualification* des immigrantes détenant un diplôme universitaire acquis à l'étranger et établies au Québec.

*Le fait, pour une travailleuse ou un travailleur, de passer d'un emploi qualifié à un emploi non qualifié.

Adopter une perspective intersectionnelle...

C'est de considérer que plusieurs sources d'inégalités peuvent agir simultanément et peuvent influencer les expériences des individus qui appartiennent à des groupes marginalisés[4].

Références

1. Janssen, B. (2017). *Intersectionnalité : de la théorie à la pratique*. CEPAG Mouvement d'éducation populaire.
2. Bilge, S. (2009). Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogène*, *225*(1), 70-88.
3. Bachand, R. (2014). L'intersectionnalité: dominations, exploitations, résistances et émancipation. *Politique et Sociétés*, *33*(1), 3-14.
4. Harackiewicz, J.M., Canning, E.A., Tibbetts, Y., Priniski, S.J., et Hyde, J.S. (2016). Closing achievement gaps with a utility-value intervention: Disentangling race and social class. *Journal of Personality and Social Psychology*, *111*(5), 745-765.
5. Chicha, M.-T. (2012). Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal. *Canadian Journal of Women and the Law*, *24*(1), 82-113.
6. Données tirées du recensement 2016 et de l'enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 (Statistique Canada). *Note : Pour les femmes handicapées, il s'agit d'une extrapolation à partir des données disponibles

Lectures suggérées

1. Bourque, D. et Maillé, C. (2015). Actualité de l'intersectionnalité dans la recherche féministe au Québec et dans la francophonie canadienne. *Intersectionnalités*, *28*(2), 1-8.
2. Brière, S. (2015). *Discrimination à l'embauche des candidats d'origine maghrébine dans la région de la Capitale-Nationale*. Mémoire de maîtrise en économique, Université Laval, Québec.
3. Choffat, D. et Martin, H. (2014). L'intervention sociale en faveur des femmes migrantes à l'intersection des rapports sociaux de sexe, de race et de classe. *Nouvelles pratiques sociales*, *26*(2), 157-170.
4. Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, *1*, 139-167.
5. Desroches, M.-È. (2015). L'analyse intersectionnelle et l'approfondissement de la compréhension des violences sexistes par Femmes et villes international. *Recherches féministes*, *28*(2), 81-100.
6. Diotte, S. et Flynn, C. (2016). La précarité des femmes francophones de la région d'Ottawa à travers le prisme de la violence structurelle. *Reflets : Revue d'intervention sociale et communautaire*, *22*(2), 123-146.
7. Hartog, G. et Sosa-Sanchez, I.A. (2014). Intersectionnalité, féminismes et masculinités : une réflexion sur les rapports sociaux de genre et autres relations de pouvoir. *Nouvelles pratiques sociales*, *26*(2), 111-126.
8. Krumer-Nevo, M. et Komem, M. (2015). Intersectionnality and critical social work with girls: Theory and practice. *British Journal of Social Work*, *45*(4), 1190-1206.
9. Marfelt, M.M. (2016). Grounded intersectionality: Key tensions, a methodological framework, and implicatios for diversity research. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, *35*(1), 31-47.

Chapitre 2
Le langage genré en situation d'embauche

Le langage genré en situation d'embauche

Le processus d'embauche constitue souvent un défi. Trouver une personne qui possède les compétences et l'expérience appropriées et qui partage les valeurs de votre entreprise est certes complexe, mais c'est aussi une occasion d'apporter de nouvelles connaissances et perspectives à votre équipe. Pour tirer parti de cette situation, il est essentiel d'attirer un vaste bassin de talents et de mettre en place des moyens de choisir — puis d'obtenir — la meilleure candidate ou le meilleur candidat. Nous savons, d'après les analyses économiques, que les équipes diversifiées sont plus performantes et innovantes. Or, les organisations ont tendance à s'autoreproduire, c'est-à-dire à engager des personnes semblables, à moins de faire un effort conscient pour être inclusif dans le recrutement et la sélection. Par où commencer? La prochaine fois que vous vous retrouverez en période d'embauche, optez pour le recrutement à l'aveugle. Par exemple, avant de distribuer les curriculum vitæ pour l'analyse des candidatures, remplacez les noms par des numéros d'identification et noircissez les pronoms.

Le langage ayant une connotation de genre et la conscience des stéréotypes

pour les comités d'embauche

Lors du processus d'embauche, les stéréotypes, les biais ainsi que les styles de communication peuvent influencer de **manière inconsciente** l'évaluation des candidatures.

Les femmes sont souvent stéréotypées comme étant gentilles, attentionnées, respectueuses et sensibles aux émotions des autres, alors que les hommes sont souvent stéréotypés comme étant compétitifs, décisifs, tenaces et socialement dominants[1]. Par conséquent, bien que les femmes soient souvent encouragées à s'affirmer davantage, bon nombre d'entre elles craignent de faire passer leurs propres intérêts avant ceux des autres[1].

Les candidates et candidats sont souvent influencés par ces stéréotypes lorsqu'ils prennent connaissance des offres d'emploi et qu'ils déterminent s'ils postulent ou non. De leur côté, les comités d'embauche sont également influencés par ces stéréotypes lors de **l'évaluation des habiletés et des compétences des candidates et candidats**.

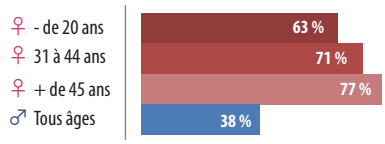
Le langage utilisé dans les offres d'emploi peut également être caractérisé comme ayant une **connotation féminine** (indirect, élaboré et émotif) ou une **connotation masculine** (succinct, direct et instrumental)[2].

Les offres d'emploi qui ont recours à un langage ayant une connotation masculine sont **moins attrayantes** pour les femmes, peu importe le type d'emploi, et contribuent à diminuer leur **sentiment d'appartenance envers l'entreprise**. À l'inverse, le langage ayant une connotation de genre n'a pas d'impact sur le sentiment d'appartenance des hommes envers l'entreprise[3].

La discrimination fondée sur le genre

La ségrégation fondée sur le genre est la tendance pour les femmes à occuper **des emplois différents** de ceux typiquement occupés par les hommes[4]. Cette ségrégation se produit à des **moments critiques dans la carrière** et peut dissuader plusieurs femmes de persévérer dans ces domaines[3].

Les femmes deviennent de plus en plus conscientes du phénomène du « **plafond de verre** » plus elles progressent dans leur carrière.



Pourcentage d'employées et d'employés **qui croient qu'il existe des barrières se dressant devant les femmes** pour atteindre des postes de dirigeantes[6].



- Pour une **femme**, le fait d'avoir des enfants est statistiquement associé à une **baisse de revenus** et une **baisse du nombre d'heures** de travail[5].
- Pour un **homme**, le fait d'avoir des enfants est statistiquement associé à une **hausse de revenus** et à un nombre d'heures de travail pratiquement inchangé[5].



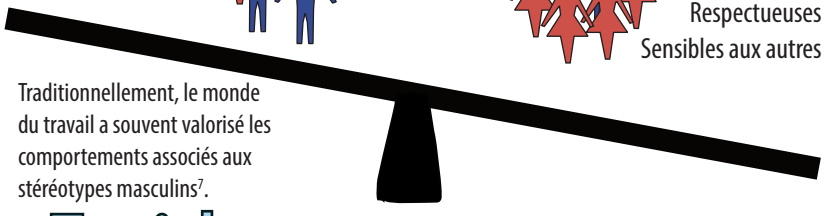
Les stéréotypes et leurs effets

Stéréotypes masculins
Compétitifs
Décisifs
Agressifs
Socialement dominants

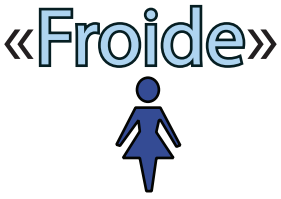


Stéréotypes féminins
Gentilles
Attentionnées
Respectueuses
Sensibles aux autres





Traditionnellement, le monde du travail a souvent valorisé les comportements associés aux stéréotypes masculins[7].



Pour contrer les stéréotypes féminins à leur égard, certaines **femmes** adoptent des comportements et des styles de communication qui s'apparentent plus aux **stéréotypes masculins** : elles deviennent alors plus compétitives, décisives, agressives et socialement dominantes[2].

Ces femmes qui adoptent des comportements stéréotypés masculins sont perçues par les employeuses et les employeurs comme étant **plus compétentes** *que les autres femmes, mais, en revanche, comme étant plus* **« froides »** *et* **insensibles aux autres**[7]. *Cet argument est souvent entendu comme justification pour garder les femmes hors des postes de gestion (traditionnellement dominés par les hommes)*[1,3].

Le choix des mots et des expressions

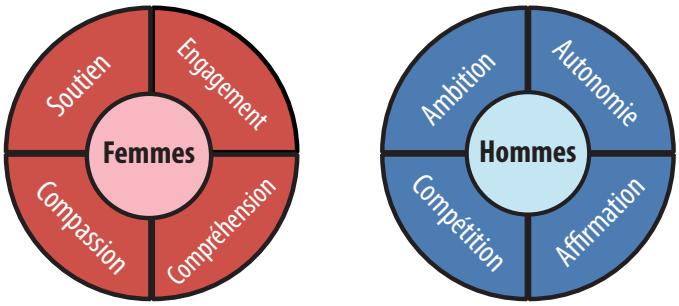
Les mots et les expressions ayant une connotation de genre indiquent de manière **subtile** à qui le message **s'adresse** et à qui il ne **s'adresse pas**. Des exemples d'expressions et de qualités recherchées chez les candidates et les candidats dans des offres d'emploi sont présentés ci-dessous.

Connotation féminine

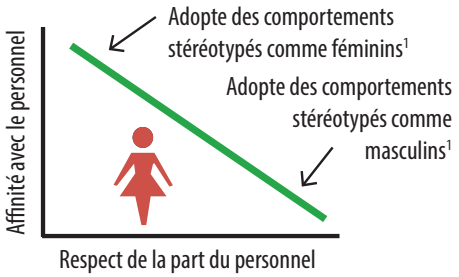
- « **L'excellence** » d'une compagnie dans un marché[3].
- « **Comprend** les marchés pour **établir** des prix de vente appropriés. » [3]
- « Nous nous **engageons** à fournir des soins de santé de première qualité qui **tiennent compte des besoins** de nos patientes et patients. » [3]

CONNOTATION MASCULINE

- La « **domination** » d'une compagnie dans un marché[3].
- « **Analyse** les marchés pour **fixer** des prix de vente appropriés. » [3]
- « Nous sommes **déterminés** à fournir des traitements médicaux **supérieurs** et personnalisés à tous les patientes et patients. » [3]



Les femmes dirigeantes

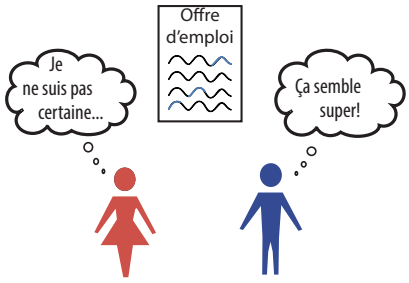


Les deux extrêmes **peuvent entraîner le rejet d'une candidature féminine** pour un poste de direction[1].

L'adoption de comportements stéréotypés comme masculins par une femme : les effets observés

- Augmentation de **la perception de compétence** auprès des autres[1].
- Semble **plus menaçante** et **moins convaincante**[2].
- Développe moins d'affinité avec les autres employées et employés[2].

Cette nécessité pour les femmes d'avoir à gérer l'image qu'elles dégagent peut contribuer à augmenter leur niveau de stress et d'anxiété en plus de réduire leur performance au travail[2,3].



Le langage ayant une connotation de genre utilisé dans les offres d'emploi n'a **pas d'impact** significatif sur la décision des **hommes** de postuler, alors qu'il **peut dissuader les femmes** de postuler[3].

Les offres d'emploi ayant une connotation de genre[3]

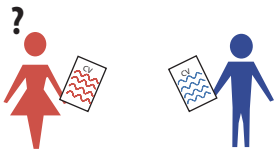
Dans le domaine du génie

Connotation féminine	CONNOTATION MASCULINE
« **Compétence** en communication orale et écrite. »[3]	« **Maîtrise** des aptitudes d'influence et de communication. »[3]
« Travail en **équipe** dans un environnement **collaboratif**. »[3]	« Volonté de se **surpasser** dans un environnement **compétitif**. »[3]
« **Sensibilité** aux besoins des clients, capacité à **développer** des relations **chaleureuses**. »[3]	« Habileté à **satisfaire** les clients et à **gérer** leurs relations avec la compagnie. »[3]
« Apport d'un **soutien** aux projets d'équipe en respectant les valeurs de la compagnie. »[3]	« **Diriger** les projets de groupe en **assurant un contrôle serré** des tâches. »[3]

Qualifiée ou qualifié?

Vous croyez que vous ne répondez que partiellement aux exigences de l'offre d'emploi?

Quoi qu'il en soit, les hommes sont plus susceptibles de postuler malgré tout[6].



Ce sont **85 %** des femmes qui disent postuler pour un emploi seulement si elles perçoivent répondre « **entièrement** » ou « **plutôt bien** » aux exigences de l'offre. d'emploi[6].

Les femmes seraient également moins susceptibles de postuler pour un emploi qui présente des exigences stéréotypées comme masculines[4].

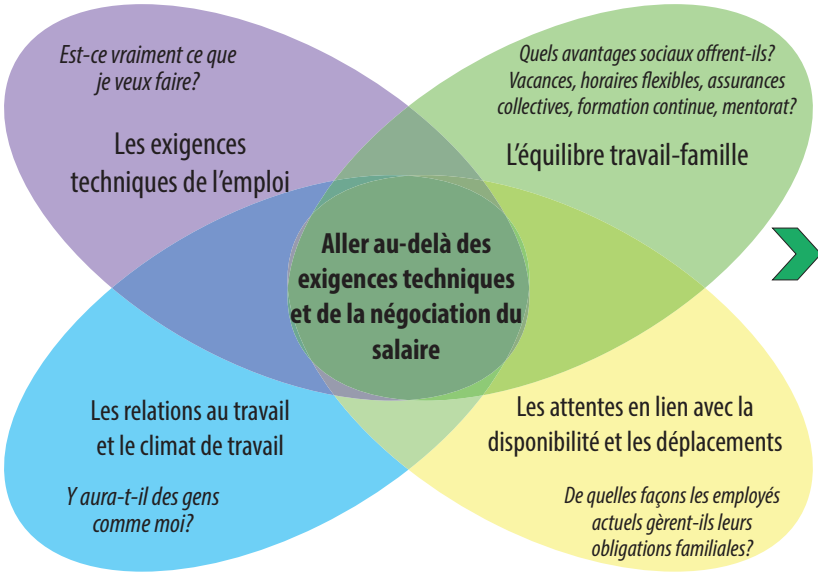
Postuler ou non?

Les trois principaux facteurs décisifs au moment de postuler[4] :



Au moment de postuler, les facteurs qui influencent la prise de décision sont différents pour les femmes et pour les hommes en raison de la **socialisation des rôles liés aux sexes**.[4]

Les préoccupations des candidates et candidats et les points à discuter lors des entretiens d'embauche



Ces « bonnes pratiques » d'entretien d'embauche contribuent à dénicher d'excellents emplyées et employés, **peu importe leur sexe**[10,12]. Les discussions en lien avec le mode de vie et le climat de travail sont particulièrement importantes aux yeux des femmes[9] et des jeunes travailleuses et travailleurs (génération Y)[8,11].

Comment améliorer cette situation?

L'utilisation d'un langage ayant une connotation de genre n'est pas un processus délibéré : la plupart des offres d'emploi contiennent moins de 1 % de mots ou d'expressions ayant une connotation de genre[3]. Ce phénomène a tout de même un impact significatif sur la décision des femmes de postuler ou non. Le recours à un **langage à connotation féminine** dans les offres d'emploi peut contribuer à favoriser l'intérêt des femmes pour ces emplois[7] sans pour autant désavantager les hommes.

Les organisations devraient collectivement repenser leur processus d'embauche et s'assurer que l'avancement de carrière **reflète surtout les habiletés et les compétences** des employées et employés plutôt que leur simple ancienneté[6]. Pour inciter les femmes à postuler, il est important de souligner la possibilité d'avoir des **horaires flexibles** et de faire la **promotion de l'équilibre travail-famille[4]** afin qu'elles puissent développer un **sentiment d'appartenance** envers l'entreprise[3]. Dans une étude réalisée auprès d'étudiantes et d'étudiants ayant complété un MBA, les femmes n'étaient pas moins susceptibles de recevoir des offres d'emploi « typiquement masculines » que les hommes : la ségrégation s'est manifestée **au moment où les femmes ont dû sélectionner les offres d'emploi** auxquelles elles s'identifiaient le plus[4].

C'est grâce **au développement professionnel, au mentorat et en les encourageant à postuler** à des emplois de haut niveau qu'il est possible de maximiser le potentiel de leadership des femmes[6].

Il est également possible de contrer les effets négatifs des stéréotypes féminins en recourant à **des exercices d'auto-affirmation**[2].

Références

1. Rudman, L. et Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues, 57*(4), 743-762.
2. von Hippel, C. Wiryakusuma, C., Bowden, J. et Shochet, M. (2011). Stereotype threat and female communication styles. *Personality and Social Psychology Bulletin, 37*(10), 1312-1324.
3. Gaucher, D., Friesen, J. et Kay, A. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology, 101*(1), 109-128.
4. Barbulescu, R. et Bidwell, M. (2013). Do women choose different jobs from men? *Organization Science, 24*(3), 737-756.
5. Bertrand, M., Goldin, C. et Katz, L.F. (2009). Dynamics of the gender gap for young professionals in the corporate and financial sectors. *NBER Working Paper, 14681*. Repéré à : http://www.nber.org/papers/w14681
6. Institute of Leadership & Management (2011). *Ambition and gender at work*. Repéré à : http://www.i-l-m.com/Why-ILM/Research-reports/Ambition-and-gender
7. Rudman, L. et Glick, P. (1999). Feminized management and backlash toward agentic women: The hidden cost to women of a kinder, gentler image of middle managers. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*(5), 1004-1010.
8. Ng, E., Schweitzer, L. et Lyons, S. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, *25*(2), 281-292.
9. Simard, C., Henderson, A., Gilmartin, S., Shiebinger, L. et Whitney, T. (2008). *Climbing the technical ladder: Obstacles and solutions for mid-level women in technology.* Anita Borg Institute and Clayman Institute for Gender Research. Repéré à : http://anitaborg.org/files/Climbing_the_Technical_Ladder.pdf
10. Robak, J.C. (2007). Employer of choice: Attracting high-performance talent. *Journal American Water Works Association, 99*(8), 22-24, 27-28.
11. Terjesen, S., Vinnicombe, S. et Freeman, C. (2007). Attracting Generation Y graduates: Organisational attributes, likelihood to apply and sex differences. *Career Development International*, *12*(6), 504-522.
12. McGinn, K.L. et Milkman, K.L. (2013). Looking up and looking out: Career mobility effects of demographic similarity among professionals. *Organization Science, 24*(4),1041-1060.

Lectures suggérées

1. Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender steretoypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues, 57*, 657-674.
2. Eagly, A. H. et Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *Leadership Quarterly, 14*, 807-834.
3. Eagly, A. H. et Karau, S.J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review, 109*, 573-598.
4. Cejka, M. A. et Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality & Social Psychology Bulletin,35(*4), 413-423.
5. http://www.reducingstereotypethreat.org/

Les expressions ayant une connotation de genre dans les offres d'emploi

Les expressions ayant une connotation de genre indiquent de manière subtile à qui le message s'adresse et à qui il ne s'adresse pas. Des exemples d'expressions et de qualités recherchées dans des offres d'emploi sont présentés ci-dessous.

Connotation féminine

- « **L'excellence** » d'une compagnie dans un marché.
- « **Comprend** les marchés pour établir des prix de vente appropriés. »
- « Nous nous **engageons** à fournir des soins de santé de première qualité qui **tiennent compte des besoins** de nos patientes et patients. »

CONNOTATION MASCULINE

- La « **domination** » d'une compagnie dans un marché.
- « **Analyse** les marchés pour fixer des prix de vente appropriés. »
- « Nous sommes **déterminés** à fournir des traitements médicaux **supérieurs** et personnalisés à tous les patientes et patients. »

Source :
Gaucher, D., Friesen, J. et Kay, A. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology, 101*(1), 109-128.

Exemples d'expressions ayant une connotation de genre

Connotation Féminine	CONNOTATION MASCULINE
Affection	Agressivité
Agréabilité	Ambition
Amitié	Analyse
Calme	Assurance
Communauté	Autonomie
Compassion	Aventure
Compréhension	Compétition
Confiance	Confiance
Coopération	Confiance en soi supérieure
Dépendance	Courage
Engagement	Décision
Générosité	Défi
Douceur	Dynamisme
Émotion	Détermination
Empathie	Domination
Encouragement	Entêtement
Ensemble	Force
Famille	Franchise
Gentillesse	Hiérarchie
Honnêteté	Hostilité
Indépendance	Indépendance
Loyauté	Individualisme
Politesse	Intellectualité
Prévention	Leadership
Réaction	Logique
Réconfort	Objectivité
Relation	Opinion
Sensibilité	Persistance
Soumission	Principe
Soutien	Puissance
Sympathie	Supériorité
Tendresse	

* À noter que ces expressions ont été repérées dans une étude menée en anglais. Une traduction libre de ces expressions a été réalisée pour faciliter la compréhension. Du point de vue de l'interprétation linguistique, une prudence est de mise puisque la connotation de certaines expressions en anglais pourrait possiblement varier en français.

Chapitre 3
Les stéréotypes en milieu de travail

La menace du stéréotype

Est-ce qu'il vous arrive de ressentir de la nervosité lorsqu'une personne vous observe en train de travailler? Même s'il s'agit d'une tâche dans laquelle vous excellez, vous prenez conscience de ce que vous faites pendant qu'elle se tient à côté de vous et commencez à vous interroger sur ce qu'elle pense. Ces questionnements vous distraient du travail à accomplir et vous commettez des erreurs. Les gens peuvent se retrouver dans cet état d'esprit quand ils vivent la menace du stéréotype, c'est-à-dire s'ils se soucient d'être jugés à travers le prisme d'un stéréotype. Voici deux exemples : un homme blanc se présente à un examen de mathématiques et quelqu'un lance : « les Asiatiques sont les meilleurs en maths »; une femme invitée à une entrevue pour un poste d'ingénieure entend la réceptionniste dire à un collègue que « le patron interviewera une femme cette fois-ci, mais il n'a jamais eu de chance avec celles embauchées dans le passé ». Soudainement, ces tests ne sont plus seulement une question de compétences, car les individus doivent faire face aux stéréotypes et à l'impact négatif de la hausse du stress et de la prise de conscience de soi sur la performance. Parler de la menace du stéréotype et de ses effets est la première étape pour la surmonter.

La menace du stéréotype

La menace du stéréotype

fait référence à l'effet psychologique représentant la sensation d'être considéré, évalué ou jugé à partir d'un stéréotype[1].

La menace du stéréotype est provoquée par des éléments d'une situation qui rappellent aux individus des stéréotypes négatifs[13,18].

La crainte de confirmer ces stéréotypes **peut diminuer la capacité** d'une personne à performer à son plein potentiel[2].

Des recherches ont montré que le phénomène de menace du stéréotype a des impacts négatifs sur la performance des femmes en mathématiques[3] (comparativement à celle des hommes), celle des hommes blancs en mathématiques[4] (comparativement à celle des hommes asiatiques), la sensibilité sociale[5] et les habiletés spatiales des hommes[6] (comparativement à celles des femmes), la performance sportive des Blancs[7] (comparativement à celle des Noirs) ainsi que sur les habiletés verbales liées à la résolution de problèmes des étudiants noirs[1] (comparativement à celles des étudiants blancs).

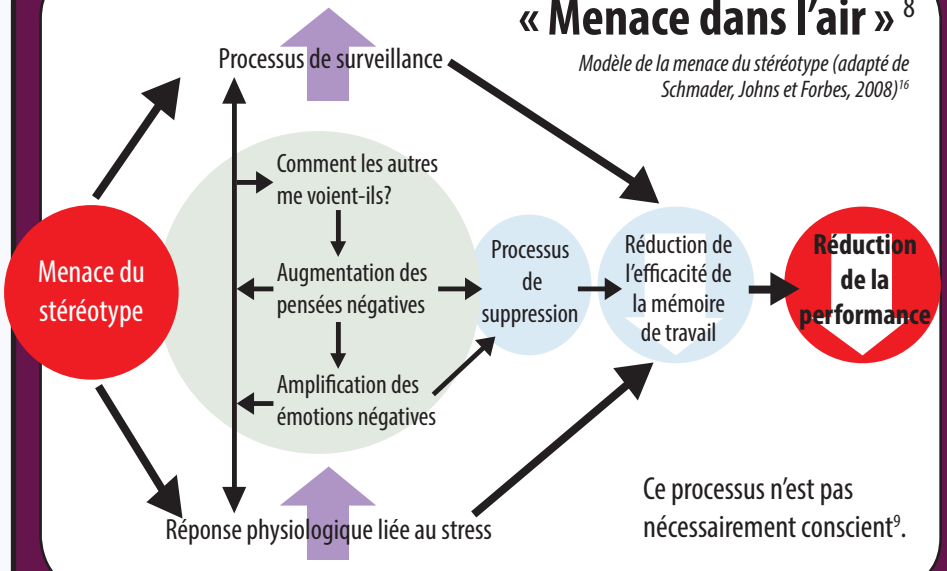
La menace du stéréotype peut être considérée comme un facteur significatif qui freine le succès et la persévérance des femmes dans les domaines du génie[13] et cela a d'importantes conséquences pour les STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques). Un simple rappel de l'ethnie ou du sexe d'une personne peut être suffisant pour provoquer ce phénomène[18].

Les professionnels des STIM devraient réfléchir à des moyens qui permettent de créer des environnements qui prônent le respect de l'identité afin d'aider les individus à surmonter la menace du stéréotype.

C'est en **sensibilisant** activement les milieux au phénomène de menace du stéréotype, en présentant des **modèles de rôle** et en encourageant **l'affirmation de soi** qu'il est possible d'inciter les individus à performer à leur plein potentiel.

« Menace dans l'air »[8]

Modèle de la menace du stéréotype (adapté de Schmader, Johns et Forbes, 2008)[16]



Ce processus n'est pas nécessairement conscient[9].

Déclencheurs

... Caractériser les personnes selon leur sexe



... ou leur groupe



... et stéréotyper selon des attentes de performance.

Effets sur les STIM

Diminution :

de la performance[18]

des étudiantes et étudiants issus des groupes minoritaires au *Scholastic Aptitude Test* (SAT) par 50 points[18]



de l'engagement au travail

dans le milieu universitaire[11] et en entreprise dans des domaines du génie[12]

Stratégies d'adaptation et d'atténuation de la menace de stéréotype



Les modèles (*role models*)

peuvent montrer qu'il est possible de franchir les obstacles et d'atteindre nos buts[9,17,20].

L'affirmation de soi

Écrire quelques mots sur vos valeurs fondamentales[21]



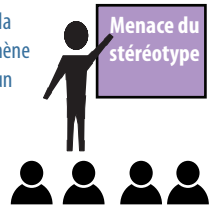
Resituer le contexte

Créer des contextes qui prônent le respect de l'identité (p. ex. : des tests équitables pour les femmes et les hommes[3].

Se sensibiliser au phénomène

Des études ont montré une amélioration significative de la performance lorsque le phénomène est explicité avant de passer un test[14,15,19].

Il est préférable d'attribuer l'anxiété au stéréotype et non à soi-même[14].



Références

1. Steele, C.M. et Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African-Americans. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*, 797-811.
2. Walton, G. et Spencer, S. (2009). Latent ability: Grades and test scores systematically underestimate the intellectual ability of negatively stereotyped students. *Psychological Science, 20*(9), 1132-1139.
3. Spencer, S.J., Steele, C.M., Quinn, D.M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology, 35*(1), 4-28.
4. Aronson, J., Lustina, M.J., Good, C. et Keough, K. (1999). When white men can't do math: Necessary and sufficient factors in stereotype threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, *35*, 29-46.
5. Leyens, J., Désert, M., Croizet, J. et Darcis, C. (2000). Stereotype threat: Are lower status and history of stigmatization preconditions of stereotype threat? *Personality and Social Psychology Bulletin*, *26*, 1189-1199.
6. Wraga, M., Duncan, L., Jacobs, E., Helt, M. et Church, J. (2006). Stereotype susceptibility narrows the gender gap in imagined self-rotation performance. *Psychonomic Bulletin & Review*. *13,* 813–819.
7. Stone, J., Lynch, C. I., Sjomeling, M. et Darley, J.M. (1999). Stereotype threat effects on black and white athletic performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*, 1213–1227.
8. Steele, C.M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American Psychologist, 52*(6), 613–629.
9. Schmader, T. et Johns, M. (2003). Converging evidence that stereotype threat reduces working memory capacity. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*, 440-452.
10. von Hippel, C., Wiryakusuma, C., Bowden, J. et Schocet, M. (2011). Stereotype threat and female communication styles. *Personality and Social Psychology Bulletin, 37*(10), 1312-1324.
11. Holleran, S., Whitehead, J., Schmader, T. et Mehl, M. (2011). Talking shop and shooting the breeze: Predicting women's job disengagement from workplace conversations. *Social Psychological and Personality Science*, *2*, 65-71.
12. Hall, W., Schmader, T. et Croft, E. (2013). *Engineering equality: How negative interactions undermine the health and well-being of male and female engineers.* Communication présentée à la Society for Personality and Social Psychology Annual Meeting, New Orleans, LA, USA.
13. Bell, A. E., Spencer, S. J., Iserman, E. et Logel, C. R. (2003). Stereotype threat and women's performance in engineering. *Journal of Engineering Education*, *92*(4), 307-312.
14. Johns, M., Schmader, T. et Martens, A. (2005). Knowing is half the battle: Teaching stereotype threat as a means of improving women's math performance. *Psychological Science*,*16*, 175-179.
15. Aronson, J. et Williams, J. (2004). *Stereotype threat: Forewarned is forearmed*. Manuscrit non publié. New York University, New York.
16. Schmader, T., Johns, M. et Forbes, C. (2008). An integrated process model of stereotype threat effects on performance. *Psychological Review, 115*(2), 336-356.
17. Johns, M.J., Inzlicht, M. et Schmader, T. (2008). Stereotype threat and executive resource depletion: Examining the influence of emotion regulation. *Journal of Experimental Psychology: General*, *137*, 691-705.
18. Nguyen, H.-H. D. et Ryan, A. M. (2008). Does stereotype threat affect test performance of minorities and women? A meta-analysis of experimental evidence. *Journal of Applied Psychology*, *93*, 1314-1334.
19. Schmader, T. (2010). Stereotype threat deconstructed. *Current Directions in Psychological Science*, *19*, 14-18.
20. Dasgupta, N. et Asgari, S. (2004). Seeing is believing: Exposure to counterstereotypic women leaders and its effect on automatic gender stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology*, *40,* 642-658
21. Cohen, G. L., Garcia, J., Apfel, N. et Master, A. (2006). Reducing the racial achievement gap: A social-psychological intervention. *Science*, *313*, 1307-1310.

Lectures suggérées

1. http://www.reducingstereotypethreat.org/
2. Le site web web de la professeure Toni Schmader http://psych.ubc.ca/persons/toni-schmader/


40
160

La menace de l'identité sociale au travail

Elizabeth Croft et la WWEST ont réalisé une recherche en collaboration avec Toni Schmader, professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada en psychologie sociale à l'Université de la Colombie-Britannique, et William Hall, étudiant au doctorat. Dans le but de faire ressortir des données concrètes sur le bien-être général dans les milieux de travail, l'équipe a analysé la situation d'hommes et de femmes en ingénierie en se concentrant sur leurs conversations journalières. Elle a constaté que la menace quotidienne de l'identité sociale prédisait l'épuisement mental et psychologique. Une piste de solution? Toutes les employées et tous les employés se sentent plus acceptés et plus compétents dans les milieux de travail où il y a des politiques favorisant l'intégration de la dimension de genre.

Le feuillet suivant, intitulé « La menace de l'identité sociale au travail », découle de cette recherche.

La menace de l'identité sociale au travail

La menace de l'identité sociale

est une forme d'anxiété que vivent les personnes dans des situations où leur groupe social est sous-représenté, dévalorisé ou stéréotypé comme étant inférieur[1,2].

Elle peut être subitement déclenchée par des conversations ou par des interactions avec les pairs ou les collègues.

La menace de l'identité sociale peut se manifester, par exemple, lors de la passation d'un examen difficile, ce qui peut entraîner une diminution de la performance à cet examen (phénomène aussi connu sous le nom de «menace du stéréotype[3,4]»).

Les conversations au travail peuvent-elles déclencher la menace de l'identité sociale?



Lorsque nous discutons au travail, nous pouvons être vulnérables à certaines réponses.



Les réponses négatives (critiques, rejets d'idées) peuvent déclencher des sentiments **d'incompétence** et diminuer le **sentiment d'appartenance**.

Lorsqu'une personne appartient à un groupe sous-représenté, ces sentiments peuvent causer le phénomène de la **menace de l'identité sociale.**

Une étude en milieu de travail[1]



Des chercheuses et chercheurs ont documenté les conversations quotidiennes qu'ont des ingénieures et des ingénieurs (en paires) en milieu de travail.

Les résultats



Les journées où des conversations avec des collègues masculins déclenchaient des sentiments d'incompétence et un manque de reconnaissance :

Pour les hommes : Pas de changement de niveau de menace d'identité sociale



Pour les femmes : Plus haut niveau de menace d'identité sociale

Les femmes ont rapporté avoir vécu davantage de situations qui déclenchent la menace de l'identité sociale que leurs collègues masculins. Cela a pour conséquence :

Une fatigue mentale accrue **et** **Un épuisement psychologique**

Tous les employées et employés devraient se sentir acceptés et compétents lors des conversations quotidiennes au travail.



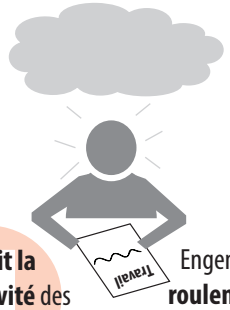
L'épuisement psychologique

affecte les personnes et les organisations.

Cela implique souvent :[5]

- **La fatigue**
- **Le désengagement**
- **L'inefficacité**

A un impact **négatif** sur la santé mentale[5]



Réduit la productivité des organisations[5]

Engendre un **roulement de personnel** plus élevé[5]

En quoi cela est-il important pour les professions et métiers en STIM?

Les domaines des STIM ont un taux d'attrition de femmes élevé[6]. Par exemple, 11,7 % des ingénieurs au Canada sont des femmes[7], et les femmes quittent davantage la profession que les hommes[8].

Dans tous les domaines des STIM (dont le génie), la collaboration entre les employées et employés est primordiale. Des études ont montré que les conversations au travail entre les hommes et les femmes peuvent être des sources de menace de l'identité sociale et peuvent contribuer à l'épuisement psychologique[1].

Il est important de s'attarder aux comportements subtils qui peuvent déclencher la menace de l'identité sociale afin de créer des milieux de travail inclusifs pour assurer la rétention des femmes en STIM. Cela peut être réalisé par la sensibilisation à la menace de l'identité sociale et en créant des espaces accueillants pour toutes les identités.

Références

1. Hall, W., Schmader, T. et Croft, E. (2015). Engineering exchanges: Daily social identity threat predicts burnout among female engineers. *Social Psychology and Personality Science, 6*(5), 528-534.
2. Steele, C., Spencer, S. et Aronson, J. (2002). Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. *Advances in Experimental Social Psychology, 34*, 379–440.
3. Schmader, T., Johns, M. et Forbes, C. (2008). An integrated process model of stereotype threat effects on performance. *Psychological Review, 115*, 336–356.
4. Steele, C. M. (1999, Août). Thin ice: Stereotype threat and black college students. *The Atlantic Monthly*, *28*, 44–47, 50–54.
5. Maslach, C., Schaufeli, W. B. et Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397–422.
6. Hill, C., Corbett, C. et St. Rose, A. (2013). *Why so few?: Women in science, technology, engineering and mathematics.* Washington, DC : AAUW.
7. Engineers Canada. (2014). *2013 Membership survey*. Repéré à http://www.engineerscanada.ca/national-membership-report/
8. Hunt, J. (2010). *Why do women leave science and engineering?* (NBER Working paper 15853). Cambridge, MA : National Bureau of Economic Research.

Lecture suggérée

1. http://www.reducingstereotypethreat.org/


0
150 ml
APPROX.
25
125
50
100
75

Les stéréotypes liés au genre en génie

Nous avons tendance à généraliser les attributs qui touchent des groupes de personnes pour mieux saisir ce qui les différencie des autres (p. ex. : les hommes agissent de telle façon alors que les femmes agissent de telle façon, etc.). Ce que nous appelons « stéréotype » est une image ou une croyance entretenue au sujet des caractéristiques des membres d'un groupe social. Ces stéréotypes sont parfois utiles du point de vue cognitif, puisqu'ils rendent plus compréhensible et plus prévisible l'environnement complexe dans lequel nous vivons. Par contre, les stéréotypes peuvent devenir négatifs quand ils sont généralisés à l'excès, sont inexacts ou qu'ils résistent à l'apport d'informations nouvelles, même lorsque celles-ci les contredisent. La recherche présentée sur le prochain feuillet illustre comment certains stéréotypes peuvent influencer l'expérience des femmes ingénieures en milieu de travail.

Les stéréotypes liés au genre en génie

Les stéréotypes explicites et implicites

Les **stéréotypes** (ou attitudes) **explicites** sont des opinions auxquelles les personnes adhèrent. Ces types de stéréotypes peuvent être partagés de manière verbale.

Les stéréotypes implicites[1] réfèrent, quant à eux, aux associations automatiques et involontaires établies entre un **groupe social** (comme les « hommes ») et un **domaine ou un attribut** (comme les « sciences » ou les « maths »).

Une personne peut entretenir des stéréotypes implicites et explicites contradictoires. Par exemple, on peut avoir la conviction consciente que les hommes et les femmes ont les mêmes compétences en génie, mais associer de manière inconsciente davantage les hommes à l'ingénierie. L'association implicite entre « hommes » et « mathématiques » ou « sciences » est différente du sexisme ou des autres stéréotypes explicites par rapport aux aptitudes des femmes, en raison du caractère inconscient et automatique.

En résumé

Les ingénieures se sentent moins engagées dans leur travail et moins valorisées par leur organisation que leurs homologues masculins. Les résultats suggèrent que ces différences entre les sexes pourraient être liées à des stéréotypes implicites prédominants – associant l'ingénierie plus souvent aux hommes qu'aux femmes – que les ingénieures et les ingénieurs ont tendance à entretenir, peu importe leur sexe. Il pourrait également exister un schéma similaire entre le sentiment d'être valorisée par son organisation et les stéréotypes implicites. Comme il s'agit de corrélations, il est prudent de rappeler que ce ne sont pas des liens de causalité. Les futures recherches pourront explorer de manière plus précise quels sont les impacts directs des stéréotypes implicites sur le travail des femmes en génie.

L'étude sur les expériences de travail

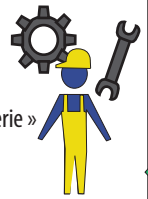
Les femmes sont sous-représentées dans les différents domaines du génie[2]. Cette recherche a exploré comment l'expérience de travail en génie diffère pour les femmes et les hommes. L'étude a été menée auprès d'ingénieures et d'ingénieurs en milieu professionnel (N = 263; 145 femmes et 118 hommes) en Amérique du Nord.

Cette étude s'est penchée sur les idées répandues sur les **femmes en ingénierie** par rapport au fait qu'elles sont plus susceptibles que les hommes de quitter cette profession[5,6,7].

Les stéréotypes implicites en génie

Les résultats :

En moyenne, les personnes (tous genres confondus) ont plus tendance à associer l'« ingénierie » avec les « hommes » qu'avec les « femmes ».





Lorsque les stéréotypes implicites sont **forts**, les femmes se sentent moins engagées dans leur travail que les hommes.

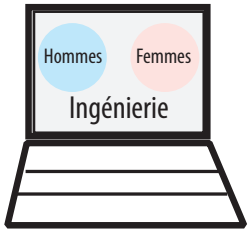
Lorsque les stéréotypes implicites sont **faibles**, les hommes et les femmes se sentent également engagés dans leur travail.



Comment les stéréotypes implicites sont-ils mesurés?

Les stéréotypes implicites et les biais ont été mesurés grâce à un test, le *Brief Implicit Attitude Test*[4] (biAT).

Pendant le test, des mots clignotent sur un écran d'ordinateur. Le participant ou la participante doit décider rapidement si le mot correspond (ou non) à l'une des deux catégories apparaissant à l'écran.



Lorsque les personnes entretiennent un biais inconscient fort, elles ont un temps de réaction plus rapide à catégoriser les mots associés aux « sciences » et aux « mathématiques » avec ceux reliés aux « hommes » (et moins aux « femmes »).

Lorsque les personnes n'entretiennent pas de biais inconscients, il est aussi facile pour elles de catégoriser les mots associés aux « sciences » et aux « mathématiques » avec ceux reliés aux « hommes » et aux « femmes ».

Références et ressources

1. Greenwald, A. G. et Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, *102*, 4–27.
2. Hunt, J. (2010). *Why do women leave science and engineering? (*NBER Working paper 15853). Cambridge, MA : National Bureau of Economic Research.
3. Nosek, B. A., Banaji, M. R. et Greenwald, A. G. (2002). Math = Male, Me = Female, therefore Math ^= Me. J*ournal of Personality and Social Psychology*, *83*(1), 44-59.
4. Sriram, N. et Greenwald, A.G. (2009). The brief implicit association test. *Experimental Psychology, 56*(4), 283-294.
5. Hill, C., Corbett, C. et St. Rose, A. (2013). *Why so few?: Women in science, technology, engineering and mathematic*s. Washington, DC : AAUW.
6. Brainard, S.G. et Carlin, L. (1998). A six-year longitudinal study of undergraduate women in engineering and science. *Journal of Engineering Education, 87*(4), 369-375.
7. Beasley, M.A. et Fisher, M.J. (2012). Why they leave: The impact of stereotype threat on the attrition of women and minorities from science, math and engineering majors. *Social Psychology of Education, 15*(4), 427-448.

Chapitre 4
Les défis à la diversité dans les organisations

Les biais inconscients

À titre de scientifiques, d'ingénieures ou ingénieurs et d'humains, nous aimons nous considérer comme des personnes objectives qui peuvent juger et évaluer une situation sans préjugés. Au Québec, nous bénéficions de politiques sur l'impartialité dans l'embauche, les sélections, les promotions et d'autres contextes professionnels et nous dénonçons la discrimination. Toutefois, l'élimination des opinions préconçues délibérées ne résout pas le problème — ce n'est qu'un premier pas. En effet, des préjugés involontaires affectent aussi nos décisions au quotidien, et ces microbarrières peuvent avoir un impact considérable sur celles-ci. La première étape pour contrer ce type de préjugés réside dans la prise de conscience de ceux qui influencent nos actions sans nous en rendre compte.

Les biais inconscients

Les biais inconscients font référence aux préjugés et aux conclusions adoptées en l'absence d'informations suffisantes[1].

Par exemple, nous pourrions supposer qu'une personne âgée qui marche au côté d'un enfant est nécessairement l'un de ses grands-parents. Ces biais n'impliquent pas nécessairement d'hostilité à l'égard de certains groupes : ils sont simplement le reflet de la socialisation de l'individu.

Plusieurs recherches ont étudié les impacts des biais inconscients lors des processus d'embauche, particulièrement à l'endroit des femmes candidates.

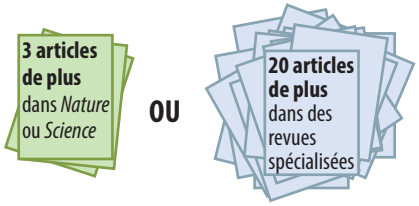
Essayez le test des biais inconscients :
https://implicit.harvard.edu/

Ces biais ne sont peut-être pas intentionnels, mais leurs impacts sont réels. Les efforts actuels en matière de recrutement et de rétention des femmes en sciences et génie ne peuvent, à eux seuls, permettre de surmonter tous les effets de ces biais inconscients[2].

Pour réduire les biais inconscients lors du processus d'embauche, les comités d'embauche doivent être sensibilisés à ce phénomène et à ses effets dans le milieu universitaire et industriel.

Il existe des outils en ligne, comme le *Harvard Implicit Association Test*, qui peuvent aider à identifier nos propres biais inconscients. La diffusion des résultats de recherche sur ces biais et une prise de conscience des pratiques d'embauche de votre entreprise peuvent également contribuer à réduire cette forme de discrimination inconsciente.

Pour être perçues comme étant **compétentes** par les évaluateurs, les chercheuses doivent publier



que les chercheurs lors de l'évaluation d'une demande de subvention de recherche dans le domaine médical[5].

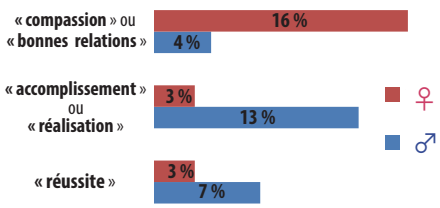
« Nous devrons être très attentifs à la présentation de ses travaux de recherche. »

« Nous devrons avoir la preuve qu'elle a obtenu toutes ses subventions et ses publications par elle-même sans se faire aider. »

Dans le cadre d'une étude, un échantillon de professeures et de professeurs en psychologie examinant des CV identiques étaient **4 fois** plus susceptibles d'écrire des **commentaires de mise en garde** pour les candidatures féminines[4].

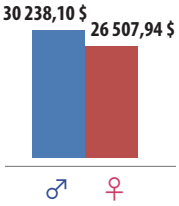
Selon une étude, les lettres d'appui pour des candidates féminines pour des postes de professeure ou de professeur en médecine à l'université étaient plus **courtes**, plus **vagues** et mettaient **moins l'accent sur la recherche** comparativement à celles des candidats masculins[6].

Pourcentage de lettres d'appui contenant les expressions



La longueur moyenne des lettres pour les femmes était de **227 mots** comparativement à **253 mots** pour les hommes[6].

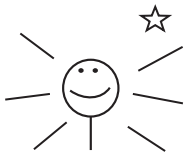
Dans le cadre d'une étude[2], des chercheurs ont demandé à des professeures et des professeurs en sciences à l'université d'évaluer un CV afin de pourvoir à un emploi de **coordonnation de laboratoire**.



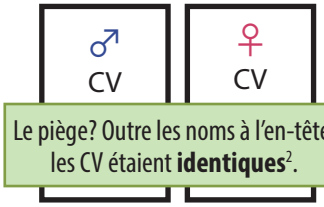
Le candidat masculin s'est vu offrir un **salaire plus élevé**



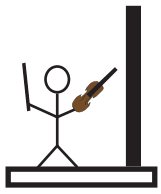
... plus d'occasions de **mentorat**



... a été évalué comme étant plus **compétent** et **employable**



Le piège? Outre les noms à l'en-tête, les CV étaient **identiques**[2].



Les femmes auraient **50 %** plus de chances d'être admises dans un orchestre symphonique lorsqu'elles **ne sont pas vues par les juges** au moment de l'audition[3].

Références

1. Network Exchange. (2012). *Unconscious bias.* Repéré à : http://www.centralexchange.org/Repository/5/Document/NX%20Exchange%2Unconscious%20Bias%2009%2025%2012%20v4.pdf
2. Moss-Racusin, C. et al. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*,*109*(41), 16474-16479.
3. Goldin, C. et Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of "blind" auditions on female musicians. *The American Economic Review, 90*(4), 715-741.
4. Steinpreis, R., Andres, K. et Ritzke, D. (1999). The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study. *Sex Roles*, *41*(7/8), 509-528.
5. Wennerås, C. et Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature, 387*, 341-343.
6. Trix, F. et Psenka, C. (2003). Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty. *Discourse & Society,* 14(2), 191-220.

Lectures suggérées

1. Coorice, A. (2009). Unconscious bias in faculty and leadership recruitment: A literature review. *Association of American Medical Colleges Analysis in Brief, 9*(2).
2. Harvard Implicit Association Test : https://implicit.harvard.edu/
3. Bertrand, M. et Mullainathan, S. (2003). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *The American Economic Review, 94*(4), 991-1013.
4. Fine, E. et Handelsman, J. (2006). *Reviewing applicants: Research on bias and assumptions.* Women in Science & Engineering Leadership Institute (WISELI) University of Wisconsin-Madison. Repéré à : http://wiseli.engr.wisc.edu/docs/BiasBrochure_3rdEd.pdf

Témoignage



Eve Langelier, ing., Ph. D.
Titulaire de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec

Les préjugés involontaires s'immiscent rapidement dans nos vies. Je me souviens d'un moment lorsque l'un de mes fils avait autour de sept ans. C'était l'été. Nous étions à l'un de ses matchs de soccer. Il me lance : « Maman, j'aimerais avoir la peau noire! ». Je l'ai questionné pour savoir pourquoi. Il me répondit que « les enfants à la peau noire sont bons au soccer ». Il avait simplement vu plusieurs « enfants à la peau noire exceller au soccer », et son cerveau avait fait une association.

On rapporte qu'à un autre bout du monde, un jeune garçon a vécu une expérience similaire[1]. Sa grand-mère, Vigdis Finnbogadottir, a été présidente de l'Islande de 1980 à 1996. Lors des présidentielles de 1996, elle regardait les nouvelles à la télévision avec son petit-fils alors qu'on y présentait les candidats dans la course. Et, son petit-fils s'exclama : « Mais grand-maman, ils ne peuvent pas être présidents; ce sont des hommes! ». Il avait associé la présidence à une femme, puisque c'était sa réalité, sa référence.

En fait, ce genre d'expérience se produit constamment pour différents groupes dans différents domaines, donc même pour les femmes en sciences et en génie. Vous avez peut-être entendu parler de l'expérience « Draw a scientist ». On demande à des enfants de dessiner un scientifique (note importante : en anglais, il n'y a pas de déterminant qui indique le genre dans la consigne). Les résultats sont très parlants. Une méta-analyse[2] sur cinq décennies rapporte que 1) les filles dessinent davantage de femmes scientifiques et les garçons, davantage d'hommes scientifiques; 2) les enfants dessinent davantage de femmes scientifiques dans les récentes décennies; 3) les enfants plus âgés dessinent moins de femmes scientifiques; 4) les enfants plus âgés dessinent plus souvent des scientifiques portant sarraus et lunettes. L'absence ou la présence de modèles de scientifiques réels (p. ex. : à l'école, dans la famille, dans les magazines) ou stéréotypés (p. ex. : dans les bandes dessinées, dans les films) influenceraient les associations qu'élabore notre cerveau, et ainsi, nos préjugés involontaires.

Les préjugés involontaires apparaissent tôt, et demeurent, malgré la scolarisation. La réponse rapide et inconsciente de notre cerveau se base sur les associations faites lors de nos expériences en famille, en société, à l'école, au travail, dans les sports, etc. Notre jugement, lui, intervient plus tard avec un léger décalage. Je vous l'illustre avec une expérience que j'ai vécue. En tant que professeure en génie mécanique, j'ai collaboré à un cours au baccalauréat en enseignement au préscolaire et au primaire. Nous offrions un atelier sur les machines simples à plusieurs classes composées majoritairement d'étudiantes. Plusieurs d'entre elles éprouvaient des difficultés avec la matière. Lorsque la dernière classe s'installa, j'ai vu entrer un groupe de garçons. Instantanément, je me suis dit : « Ces gars-là vont comprendre! » Un instant plus tard, j'éprouvais une immense honte d'avoir pensé ça en tant que femme, ingénieure et titulaire de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie… J'ai compris que mon jugement avait été doublé par mes préjugés involontaires formés depuis le début de mes études en génie mécanique, un milieu majoritairement masculin.

La bonne nouvelle est qu'on peut déjouer les préjugés involontaires sinon minimiser leurs impacts négatifs. Le fait de prendre conscience de nos préjugés involontaires est une première étape en ce sens!

Références :

1. Graydon, S. (2016). OMG-What if I really am the best person?: The top 7 reasons women should speak up. Repéré à : https://www.sharigraydon.com/omg-what-if-i-really-am-the-best-pe
2. Miller, D. I., Nolla, K. M., Eagly, A. H. et Uttal, D. H. (2018). The development of children's gender-science stereotypes: A meta-analysis of 5 decades of U.S. Draw-A-Scientist studies. Child Development, 89(6), 1943–1955.

Les microagressions

Un bref coup d'œil, un commentaire ou un geste peut avoir l'air inoffensif au premier abord. Cependant, des dizaines de regards s'additionnent rapidement — sur des jours, des semaines, des mois, des années — et lancent un message au destinataire : vous êtes différent, vous n'êtes pas à votre place. Bien que, dans de nombreux cas, ces microagressions ne soient pas volontaires, l'effet global est tout de même dommageable. La première étape pour réduire ces microagressions consiste à reconnaître nos actions subtiles qui peuvent envoyer des messages inappropriés aux gens que nous côtoyons. Nous ne réalisons pas toujours l'impact de nos comportements (inconscients) jusqu'à ce qu'une personne attire notre attention sur ces derniers. L'étude des microagressions se développe constamment dans la recherche en sciences sociales et constitue un aspect essentiel de l'éducation des milieux de travail et des communautés pour créer des espaces sûrs et inclusifs pour tous.

Les microagressions

Les microagressions sont des échanges subtils, banals et souvent inconscients qui communiquent de façon hostile et blessante des messages à des personnes en fonction de leur appartenance à un groupe[1,2]. Elles peuvent être verbales, comportementales ou environnementales[1].

Ces actions ne sont pas toujours conscientes, mais sont pourtant constamment vécues par des personnes issues de minorités ethniques, des femmes, des communautés LGBTQ+, des personnes ayant des handicaps et des personnes issues de groupes sous-représentés[24].

En quoi cela est-il important pour les professions et métiers en STIM?

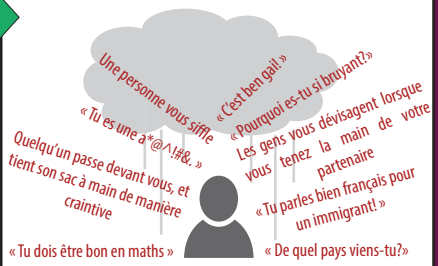
Les microagressions sont présentes dans tous les environnements sociaux : elles peuvent être perçues dans les médias[25], en thérapie clinique[26], dans les salles de classe[21], dans le milieu universitaire[3], dans les lieux de travail[27] et dans diverses communautés[19]. Elles ont un impact considérable en raison du caractère négatif et subtil des messages qu'elles transmettent (dont celui qu'une personne n'a pas sa place ou qu'elle dévie des normes reconnues)[1]. Ces messages sont souvent transmis de manière inconsciente et involontaire.

Pour remédier au manque de diversité dans les domaines des STIM, les personnes et les organisations doivent prendre connaissance de leurs biais inconscients et de leurs comportements. Les microagressions sont interpersonnelles et institutionnelles[28]; elles peuvent être aussi banales qu'exclure une personne d'une conversation au travail[27].

L'éducation et la réflexion individuelle et collective sont des étapes cruciales pour transformer les milieux de travail en milieux plus inclusifs, peu importe les groupes auxquels les personnes appartiennent. Des actions concrètes peuvent être posées pour corriger certains politiques et certains comportements qui ont le potentiel de blesser et de discriminer certains membres de notre communauté.

Les effets

Des étudiantes et des étudiants issus de minorités ethniques ont subi en moyenne **291 microagressions** au cours d'une période de 90 jours[3]



Les microagressions

Ont un impact négatif sur la **santé mentale**[4-9]	Diminuent la **productivité** et la **capacité à résoudre des problèmes**[10,12,13]
Contribuent à déclencher **la menace du stéréotype**[10,11]	Créent des environnements de travail **hostiles**[14,15]

Que peut-on faire?[2,22]

Les définir
Surtout les microagressions « invisibles »

Les reconnaître
Les nôtres et celles des autres

Déconstruire leur sens caché

Reconnaître leurs effets
Utiliser des stratégies pour s'y adapter

Intervenir[23,25]
Grâce, notamment, à des formations

Types de microagressions[2]

Microassauts[2]
(souvent réalisés de manière consciente)



Visent à attaquer **l'appartenance** d'une personne à un groupe ou à la blesser par des **injures**, de **l'évitement** ou des **actes discriminatoires**[16,17].

Se produisent plus souvent lorsque l'auteur ou l'auteure[18] :

- Agit de manière anonyme
- Fait partie d'un groupe qui partage son opinion
- Perd le contrôle

Micro-insultes[2]
(souvent réalisées de manière inconsciente)

Transmettent un **stéréotype**, de la **méchanceté** ou de **l'insensibilité** à l'égard de l'identité collective d'une personne.



Il s'agit souvent de suppositions à propos de[2] :

La sexualité[19,20] La citoyenneté[1]
La langue[21] L'appartenance[1] L'intelligence[1]
Du genre[22] La criminalité[1]

Micro-invalidations[2]
(souvent réalisées de manière inconsciente)



Nient et **excluent** les expériences et les sentiments d'une personne appartenant à un groupe.

Peuvent amener des personnes à **remettre en question leurs expériences**. Leur réaction à cette interaction négative est souvent perçue comme une « **réaction excessive**[2] ».

Références

1. Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L. et Esquilin,M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist, 62*, 271-286.
2. Sue, D.W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons.
3. Blume, A.W., Lovato, L.V., Thyken, B.N. et Denny, N. (2012). The relationship of microaggressions with alcohol use and anxiety among ethnic minority college students in a historically White institution. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology, 18*(1), 45-54.
4. Brondolo, E., Brady, N., Thompson, S., Tobin, J. N., Cassells, A., Sweeney, M., et al. (2008). Perceived racism and negative affect: Analysis of trait and state measures of affect in a community sample. *Journal of Social and Clinical Psychology, 27,* 150 – 173.
5. Crocker, J. et Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological Review, 96*, 608 – 630.
6. Sue, D. W., Capodilupo, C. M. et Holder, A. (2008). Racial microaggressions in the life experience of Black Americans. *Professional Psychology: Research and Practice, 39*, 329– 336.
7. Swim, J. K., Hyers, L. L., Cohen, L. L. et Ferguson, M. J. (2001). Everyday sexism: Evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. *Journal of Social Issues, 57*, 31–53.
8. Huynh, V. W. (2012). Ethnic microaggressions and the depressive and somatic symptoms of Latino and Asian American adolescents. *Journal of Youth and Adolescence, 41*(7), 831-846.
9. Szymanski, D. M. et Gupta, A. (2009). Examining the relationship between multiple internalized oppressions and African American lesbian, gay, bisexual, and questioning persons' self-esteem and psychological distress. *Journal of Counseling Psychology, 56*(1), 110–118.
10 . Cadinu, M., Maass, A., Rosabianca, A. et Kiesner, J. (2005). Why do women underperform under stereotype threat? Evidence for the role of negative thinking. *Psychological Science, 16,* 572 – 578.
11. Steele, C. M., Spencer, S. J. et Aronson, J. (2002). Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. *In* M. Zanna (dir.), *Advances in Experimental Social Psychology* (p. 379 – 440). New York : Academic Press.
12. Dovidio, J. F. (2001). On the nature of contemporary prejudice: The third wave. *Journal of Social Issues, 57*, 829 – 849.
13. Salvatore, J. et Shelton, J. N. (2007). Cognitive costs of exposure to racial prejudice. *Psychological Science, 18*, 810 – 815.
14. Rowe, M. P. (1990). Barriers to equality: The power of subtle discrimination to maintain unequal opportunity. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 3*, 153 – 163.
15. Solórzano, D., Ceja, M. etYosso, T. (2000). Critical race theory, racial microaggressions, and campus racial climate: The experiences of African American college students. *The Journal of Negro Education, 69*(1/2), 60 – 73.
16. Miller, J. et Garran, A. M. (2008). *Racism in the United States.* Belmont, CA : Brooks Cole.
17. Nelson, T. D. (2006). *The psychology of prejudice.* Boston : Pearson Publishers.
18. Sue, D. W.et Capodilupo, C. M. (2008). Racial, gender, and sexual orientation microaggressions: Implications for counseling and psychotherapy. *In* D. W. Sue et D. Sue (dir.), *Counseling the culturally diverse: Theory and practice.* Hoboken, NJ : John Wiley & Sons.
19. Nadal, K.L., Issa, M-A., Leon, J., Meterko, V., Wideman, M. et Wong, Y. (2011). Sexual orientation microaggressions: "Death by a thousand cuts" for lesbian, gay, and bisexual youth. *Journal of LGBT Youth, 8*, 234-259.
20. Christman, S.T. (2012). Coping with homonegative experiences among gay men: Impacts on mental health, psychological well-being, and identity growth (thèse de doctorat). Open Access Dissertations (Paper 775).
21. López Levia, C.A. et Khisty, L.L. (2014). "Juntos pero no revueltos": Microaggressions and language in mathematics education of non-dominant Latina/os. *Mathematics Education Resource Journal, 2*, 421-438.
22. Ross-Sheriff, F. (2012). Microaggression, women and social work. *Affilia: Journal of Women and Social Work, 27*(3), 233-236.
23. Offermann, L.R., Basford, T.E., Graebner, R., DeGraaf, S.B. et Jaffer, S. (2013). Slights, snubs, and slurs: Leader equity and microaggressions. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 32*(4), 374-393.
24. Nadal, K.L., Davidoff, K.C., Davis, L.S., Wong, Y., Marshall, D. et McKenzie, V. (2015). A qualitative approach to intersectional microaggressions: Understanding influences of race, ethnicity, gender, sexuality and religion. *Qualitative Psychology, 2*(2), 147-163.
25. Kaskan, E.R. et Ho, I.K. (2014). Microaggressions and female athletes. *Sex Roles.* Repéré à http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11199-014-0425-1#/
26. Shelton, K. et Delgado-Romero, E.A. (2011). Sexual orientation microaggressions: The experience of lesbian, gay, bisexual, and queer clients in psychotherapy. *Journal of Counselling Psychology, 58*(2), 210-221.
27. Basford, T.E., Offermann, L.R. et Behrand, T.S. (2014). Do you see what I see? Perceptions of gender microaggressions in the workplace. *Psychology of Women Quarterly, 38*(3), 340-349.
28. Yosso, T.J., Smith, W.A., Ceja, M. et Solorzano, D.G. (2009). Critical race theory, racial microaggressions, and campus racial climate for Latina/o undergraduates. *Harvard Educational Review, 79*(4), 659-690.

Lectures suggérées

1. Robinson, J.L. (2014). *Sexual orientation microaggressions and posttraumatic stress symptoms* (Thèse de doctorat, Texas Women's University).
2. Sue, D.W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons.
3. Zesiger, H. (2013). *Racial microaggressions and college student wellbeing: An annotated bibliography for student affairs and health promotion professionals in higher education.* Office of Health Promotion, Emory University. Repéré à http://studenthealth.emory.edu/hp/documents/pdfs/Racial%20Microaggressions%20and%20College%20Student%20Wellbeing.pdf

Chapitre 5
Le mentorat

Le mentorat

Lorsque vous marchez dans une forêt, chaque sentier présente des bifurcations, des embranchements, des pistes secondaires et des endroits pour simplement s'asseoir et profiter du paysage. On peut utiliser cette analogie pour décrire les cheminements professionnels. Si vous examinez chaque décision — que vous tourniez ou que vous alliez tout droit, que vous vous accordiez un moment d'arrêt ou que vous continuiez —, vous réalisez peut-être que vous ne prenez jamais ces décisions dans le vide. En plus de vos compagnes et compagnons de voyage, vous pourriez croiser sur votre chemin d'autres personnes, des cartes ou un beau point de vue. Dans votre carrière, ces guides sont souvent des gens autour de vous : vos mentores et mentors. Ils peuvent être formels ou informels; vous pouvez les rencontrer une seule fois ou devenir des camarades à plus long terme. Certains peuvent être des gens avec qui vous marchez pendant une courte période, échangeant des informations. Certains peuvent agir comme une carte lorsqu'ils ont déjà parcouru le trajet que vous voulez suivre. Certains pourraient être l'aperçu d'un panorama, comme une personne inspirante avec qui vous avez l'occasion de faire connaissance. Certains vous accompagneront tout au long de votre route : vos pairs, vos collègues de travail, votre chef d'équipe et vos soutiens. Ils ont un impact considérable à la fois sur le chemin que vous empruntez et sur votre bonheur pendant le voyage. Recherchez ces relations et prenez soin d'elles.

Le mentorat

Pourquoi faire du mentorat?

Les femmes qui obtiennent le soutien d'une mentore ou d'un mentor progressent plus rapidement et jusqu'à des niveaux plus élevés que celles qui n'obtiennent pas ce type soutien[3].

Le mentorat peut être officiel ou non officiel ainsi qu'à court ou à long terme.

Le **mentorat officiel** est généralement mis en place par une organisation ou un milieu de travail, présente des attentes déjà formulées au départ, comprend un début et une fin ainsi que des activités sociales. Ce type de mentorat permet de créer un environnement où il est facile de s'investir, mais peut, en revanche, soulever des inquiétudes quant au nombre d'heures qu'il nécessite et au caractère « visible » de la relation.

Le **mentorat non officiel** est généralement organisé par les individus eux-mêmes et les attentes ne sont pas nécessairement déterminées à l'avance et doivent être fixées par la mentore ou le mentor ainsi que la mentorée ou le mentoré. Ces attentes visent à répondre à un besoin précis. Le nombre d'heures d'implication est plus souple et ce type de mentorat est moins « visible ». La difficulté à établir des liens peut compliquer l'engagement dans ce type de mentorat.

Le **mentorat à court terme** inclut le mentorat éclair, les mentores et mentors associés à un projet spécifique, la formation par observation ainsi que les mentores et les mentors de transitions (pour faciliter les transitions de postes ou de milieux de travail au cours d'une carrière).

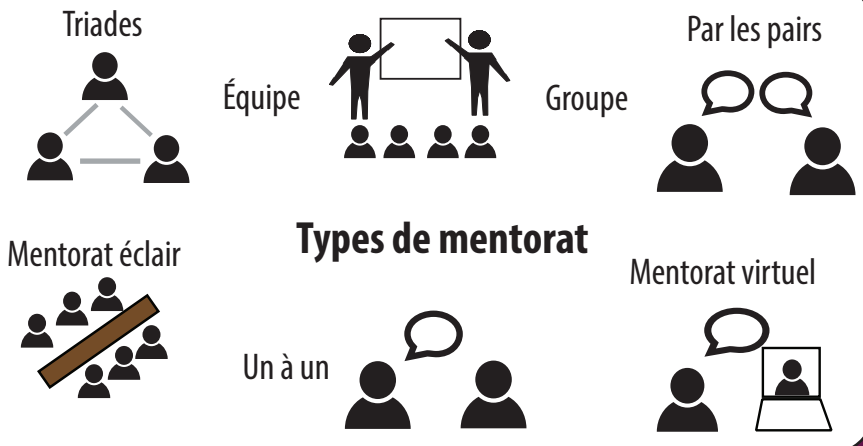
Le **mentorat à long terme** inclut des rencontres régulières ou *ad hoc*, le mentorat par les pairs ainsi que la plupart des programmes de mentorat.

Le mentorat en ligne peut également se réaliser selon ces deux formats.

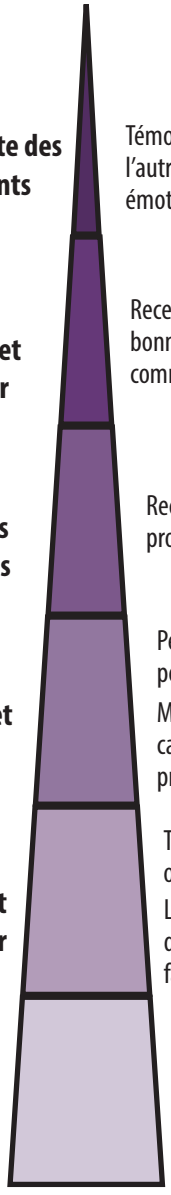
Qu'est-ce que le mentorat?[9,10]



Types de mentorat



Classement des réactions facilitantes[2]



Tenir compte des sentiments
Témoigne d'une écoute attentive de l'autre et comprend son expérience émotionnelle.

Clarifier et résumer
Recentre la discussion, témoigne d'une bonne écoute, transmet une volonté de communiquer de façon claire et précise.

Poser des questions
Recherche de l'information et approfondit la discussion.

Rassurer et soutenir
Peut faire fi des émotions de la personne.
Montre une confiance en la capacité à résoudre les problèmes.

Analyser et interpréter
Tente d'expliquer les comportements ou les émotions de l'autre.
Les réponses suggèrent parfois ce que la personne devrait penser ou faire.

Conseiller
Indique ce que la personne devrait faire ou ressentir.

Évaluer
Juge ce qui est fait ou ressenti.

Dans une relation de mentorat, **la manière dont vous réagissez** affecte la façon dont l'autre personne réagit. Le choix d'une réaction dépend du contexte et de la qualité de la relation de mentorat.

Les conditions facilitantes[1]

Convivialité	Partage des intérêts communs	Attitude sincère	Sentiment de soutien et de réconfort
Compréhension	Empathie	Perception et reconaissance les expériences de la personne	
Compassion	Valorisation de la personne	Engagement personnel dans le processus	Soucis du bien-être
Respect	Droit d'exprimer ses propres idées et ses émotions	Droit de façonner sa propre vie	
Loyauté	Confidentialité et sentiment de sécurité	Honnêteté	
Acceptation	Considération de l'autre	Respect de la valeur personnelle et la dignité de l'autre	

Ces six conditions doivent être réunies pour développer une relation dans laquelle **une personne se sentira à l'aise de se dévoiler[1].**
En mentorat, cette relation est **réciproque**.

Types de questions

Efficaces :
- Se concentrent sur la personne
- Sont **ouvertes**
- Portent sur le « **pourquoi** » (sans que cela ne devienne trop intimidant).

Inefficaces :
- Sont hors-contexte
- Sont contraignantes
- Imposent l'acquiescement
- Force les choix
- Ne valorisent pas de « bonne réponse »
- Sont de type oui/non

Des outils pour le mentorat[4,5]

Se préparer au mentorat

Réfléchissez à ce que vous souhaitez retirer de cette expérience.

Déterminez **ce que vous pouvez offrir** (temps, connaissances) et **ce que vous ne pouvez pas offrir** (choses dont vous ne discuterez pas).

Connaissez vos propres **valeurs**.

Relisez les réactions facilitantes.

Formulez **3 questions** que vous voudriez poser.

Préciser les attentes

Précisez et communiquez vos **attentes**. (rencontres,modes de communication, etc.).

Discutez des **limites** de la relation, de **la confidentialité** et de la démarche à entreprendre pour mettre fin au mentorat.

Écrivez ces points dans un **contrat très simple**.

Mettre en place les conditions facilitantes

Trouvez des **points communs** (personnels, professionnels).

Sortez du milieu de travail (allez faire une promenade ou prendre un café).

Utilisez des **questions ouvertes** et un langage corporel positif.

Discutez de la raison pour laquelle **vous vous intéressez au mentorat** et des relations de mentorat antérieures qui vous ont été utiles.

Des outils pour explorer

Choisissez **un sujet précis** pour chaque rencontre.

Demandez à la mentorée ou au mentoré de créer un schéma illustrant ce **lui tient à coeur dans la vie.** Faites la même chose et comparez-les.

Abordez les problèmes selon les dimensions **PEST**: **P**olitique, **É**conomique, **S**ociale et **T**echnologique.

Des outils pour réfléchir

Revenez sur les **points importants** à la fin de la rencontre.

À la maison, prenez une **quinzaine de minutes** pour écrire ce que vous avez appris, ce qui vous a été utile et ce que vous aimeriez faire à la prochaine rencontre.

Lorsque la relation de mentorat se termine, réfléchissez **à la façon dont cette expérience** a contribué à votre développement professionnel et à votre épanouissement.

Le mentorat au travail

Les programmes de mentorat qui prônent la diversité contribuent à augmenter la diversité au travail, surtout aux niveaux hiérarchiques intermédiaires et supérieurs[8]. Les organisations devraient également réfléchir à la manière de promouvoir et de soutenir une variété de formes de mentorat tout en réduisant les obstacles à la participation des employées et des employés.

Souvent, les personnes qui ont le plus besoin de mentorat sont incapables de se trouver une mentore ou un mentor parce qu'elles n'osent pas le demander ou recherchent trop la personne qui leur « correspondra parfaitement »[7]. Le mentorat non officiel peut aider à résoudre ce problème. Le mentorat par les pairs est également bénéfique puisque les personnes ayant des niveaux semblables d'expérience agissent à la fois comme mentorées ou mentorés, et mentores ou mentors les uns pour les autres[7], offrant des conseils et du soutien pour mieux évoluer dans le milieu de travail et prendre de meilleures décisions[6]. Il y a des avantages pour les employées et employés de tous les niveaux, y compris les cadres[5].

Trouver une mentore ou un mentor à l'extérieur du milieu de travail peut également favoriser la satisfaction personnelle des individus et offrir un point de vue externe sur les problèmes liés au travail[5]. Participer à plusieurs types de mentorat (par les pairs, basé sur l'ancienneté, non lié au travail) permet un développement professionnel plus global[5].

Il est souhaitable de recourir aux réactions facilitantes comme outils pour renforcer les relations et s'assurer que les intervenantes et intervenants se sentent à l'aise d'en révéler sur eux-mêmes. Préciser ses attentes est la clé pour garantir une relation de mentorat réussie.

Références

1. Myrick, R. D. (1987). *Developmental guidance and counseling: A practical approach.* Minneapolis, MN : Educational Media Corp.
2. Wittmer, J. et Myrick, R. D. (1980). *Facilitative teaching: Theory and practice* (2e éd.). Minneapolis, MN : Educational Media Corp.
3. Cukier, W., Smarz, S. et Yap, M. (2012). Using the diversity audit tool to assess the status of women in the Canadian financial services sector. *The International Journal of Diversity in Organisations, Communities and Nations, 11*(3),15-36.
4. Zachary, L. (2009). Make mentoring work for you: Ten strategies for success. *T + D, 63*(12), 76-77.
5. Zachary, L. et Fischler, L. (2009). Help on the way: Senior leaders can benefit from working with a mentor. *Leadership in Action*, *29*(2), 7-11.
6. Murphy, W. M. et Kram, K. (2010) Understanding non-work relationships in developmental networks. *Career Development International*, *15*(7), 637-663.
7. Zachary, L. (2010). Informal mentoring. *Leadership Excellence*, *27*(2), 16.
8. Clutterbuck, D. (2012). Understanding diversity mentoring. *In* D., Clutterbuck, K.M., Poulsen et F., Kochan (dir.), *Developing successful diversity mentoring programmes: An international casebook* (p. 1-17). New York : McGraw-Hill Education.
9. Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life.* Glenview, IL : Scott, Foresman.
10. Bozeman, B. et Feeney, M. K. (2007). Toward a useful theory of mentoring: A conceptual analysis and critique. *Administration & Society*, *39*(6), 719–739.

Lectures suggérées

1. Bachkirova, T., Jackson, P. et Clutterbuck, D. (2011). *Coaching and mentoring supervision: Theory and practice*. New York : McGraw-Hill Education.
2. Clutterbuck, D., Poulsen, K. M. et Kochan, F. (2012). *Developing successful diversity mentoring programmes: An international casebook.* New York : McGraw-Hill Education.
3. Clutterbuck, D. (2012). Coaching and mentoring in support of management development 1. *In* S., Armstrong et C., Fukami (dir.), *The SAGE Handbook of management learning, education and development* (p.477-497). Thousand Oaks, CA : SAGE.

Témoignage



Édith Ducharme
Étudiante à la maîtrise en génie physique à Polytechnique Montréal

Au cégep, ma passion pour les mathématiques et la physique était tangible. Ma décision de choisir le génie physique ne fut tout de même pas facile : l'inquiétude de me retrouver dans un milieu traditionnellement masculin et le stress de performance que je vivais suffisaient à semer un germe d'inquiétude quant au choix d'une carrière dans le domaine. Par-dessus tout, je manquais de modèles. À cet égard, la première année universitaire fut difficile : je demeurais frappée d'abord par le trop peu de femmes dans mon quotidien — autant auprès de mes collègues que de mes professeurs —, mais cette absence dépassait mes relations quotidiennes. Dans mes cours, la contribution de femmes scientifiques et ingénieures brillait par son absence.

C'est au printemps 2016 que j'ai rencontré Claire Deschênes, professeure en génie mécanique à l'Université Laval. Claire s'est tout de suite imposée comme un modèle pour moi. Non seulement ses contributions scientifiques m'ont été d'une grande inspiration, mais elle est tout de suite devenue une mentore en m'offrant un travail sur un projet de recherche portant sur les femmes dans les métiers traditionnellement masculins. Cet emploi marquant dans mon parcours m'a permis de me créer un réseau de contacts et de soutien. Aussi, j'ai pu tisser des relations et trouver des personnes vers qui me tourner lorsque je vivais des difficultés à l'université. Par exemple, lorsqu'il m'arrivait de vivre du sexisme, je pouvais me référer à Claire, qui avait toujours de bons conseils à me prodiguer.

La relation bâtie avec ma mentore a contribué à mon développement personnel et professionnel. Je me suis inspirée de ses réussites pour prendre des initiatives quant à mon implication étudiante et à mon parcours à titre de future ingénieure. Claire m'a donné l'occasion de participer à beaucoup d'activités, notamment au lancement des Archives canadiennes des femmes en STIM. Elle a également eu un apport considérable aux événements que j'organisais. Ainsi, elle m'a mise en contact avec plusieurs ingénieures pour l'organisation d'un 5 à 7 s'adressant aux étudiantes en sciences et en génie. Similairement, elle a animé une table ronde que j'organisais sur la place des femmes en sciences et en génie. Enfin, son appui par l'intermédiaire de lettres de recommandation m'a permis de me bâtir un solide dossier de candidature pour la maîtrise grâce aux bourses que j'ai obtenues.

Je suis entrée à l'université comme jeune femme manquant de confiance quant à ma place dans un domaine des STIM. Petit à petit, Claire a su orienter mes années au baccalauréat vers des expériences pour que je devienne une ingénieure sûre de moi-même, inspirée et, j'espère, inspirante. Il va sans dire que sans ce mentorat, je ne serais pas la personne que je suis aujourd'hui.

Témoignage



Claire Deschênes, FIC, ing., Ph. D.
Professeure associée au Département de génie mécanique
Faculté des sciences et de génie de l'Université Laval

J'ai rencontré Édith à mon bureau de l'Université Laval au printemps 2016. Elle cherchait un stage d'été, et avait entendu parler de moi par une amie de sa mère, qui me connaissait en tant que professeure en génie impliquée de longue date sur la problématique des femmes en sciences et en génie.

J'ai tout de suite eu envie d'aider Édith. Je percevais bien sa force de caractère au-delà de sa légère timidité et je me revoyais en elle à son âge, parfois forte, parfois plus anxieuse. Elle s'intéresse à beaucoup de sujets, aime comprendre le monde dans lequel elle évolue et y apporter son grain de sel; un type de personnalité qui ne développe pas seulement une seule passion, mais plusieurs, cela me ressemble aussi. Pour Édith, cela s'est traduit entre autres par le piano classique pendant plus de 13 années, un programme multidisciplinaire au collégial et le choix du génie physique. Un des génies des plus fondamentaux et des plus polyvalents qui soit, le génie physique permet d'utiliser les principes physiques pour développer des technologies utiles, allant de l'optique à la physique quantique, en passant par les nanotechnologies, l'énergétique et les technologies médicales.

Je ne pouvais pas lui proposer un travail en génie, mon équipe était déjà formée pour l'été. Je l'ai dirigée vers un poste d'auxiliaire de recherche pour l'Action concertée sur « Les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins : une réalité teintée de stéréotypes de genre », pour laquelle je dirigeais le volet sciences et génie. Elle a transcrit des entretiens semi-dirigés réalisés avec des ingénieures et des professeures et a recensé les écrits scientifiques sur ce sujet. Elle a pu ainsi travailler avec un groupe de femmes, apprendre des habiletés particulières, et mieux comprendre les réalités qu'elle vivait en génie comme femme évoluant dans un milieu traditionnellement masculin. Quel apprentissage! Elle a aussi réalisé au fil du temps, comme je l'avais fait avec la Chaire CRSNG/Alcan pour les femmes en sciences et en génie que j'ai dirigée pendant huit années, que ce détour l'avait outillée, et que cela pouvait lui servir aussi bien dans sa vie personnelle que dans le développement de sa carrière. Une sorte d'ancrage. Nous nous sommes souvent retrouvées par la suite lors des activités qu'elle organisait pour les femmes en sciences et en génie ou auxquelles je la conviais. Édith avait trouvé sa voie. Je l'ai aussi aidée à obtenir quelques bourses et prix, avec des lettres d'appui bien fondées sur sa réalité, ce qui alimente son CV. Elle entreprendra sous peu une maîtrise en bio-ingénierie à l'école Polytechnique.

Le mentorat dont il s'agit ici est de type naturel (c.-à-d. non organisé par une institution). Il est basé sur une relation de confiance, qui permet à la mentore d'apporter son soutien et de transférer son expertise à la mentorée, ce qui se traduit par une plus grande résilience et par son « développement personnel et professionnel ». Le mentorat s'adresse souvent au développement professionnel, c'est-à-dire au développement des habiletés des mentorées et mentorés dans leur champ d'expertise et à leur avancement en carrière. Mais l'élément « développement personnel » n'est pas anodin dans cette expression non plus. Durant mes années comme titulaire de la Chaire, j'ai en effet constaté que plusieurs étudiantes en génie ressentaient un déficit pour ce type de développement, problème qui pouvait même les mener jusqu'à l'abandon du génie. C'est surtout cet aspect-là qu'Édith et moi avons développé lors de notre relation mentore-mentorée.

Ce fut un bonheur pour moi de guider Édith à ma manière et de lui servir de modèle. C'est probablement avec d'autres mentores ou mentors qu'elle continuera maintenant son chemin. Mais avec son leadership, son goût pour la diversité, son souci des aspects sociaux, en plus de ses connaissances scientifiques, elle est bien outillée, il me semble, pour développer une vision globale et conscientisée sur une problématique d'ingénierie médicale, et la rendre profitable à notre société.

Conclusion
La diversité des genres en résumé

La diversité des genres en résumé

Vous avez pris connaissance des données, et maintenant, vous avez besoin de préparer un argumentaire éclair (elevator pitch) pour les cadres supérieurs de votre organisation. Pourquoi tous ces comportements et ces hypothèses sont-ils importants? Pourquoi devrait-on s'en soucier?

C'est notre pitch : une seule page pour capter l'attention, faire réfléchir et demander plus.

La diversité des genres

En résumé

En quoi est-ce important?

La diversité des genres rapporte des bénéfices économiques. Elle permet également d'améliorer :

- La performance financière;
- Le bassin de talent;
- L'innovation;
- La gouvernance.

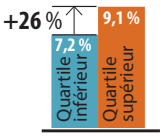


Une représentation féminine d'au moins 30 % ou au minimum 2 ou 3 femmes au sein d'un groupe contribue à diminuer les risques associés au phénomène psychosociologique de « pensée de groupe »[6].



Rendement du capital investi[1]

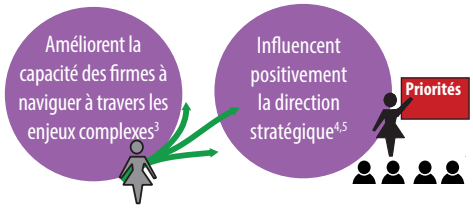
La **diversité des genres** a un effet positif sur l'innovation radicale des équipes en recherche et développement[2].



Les entreprises de la Fortune 500 avec le plus grand nombre de femmes dirigeantes comparé à celles avec le plus petit nombre

Aussi : +16 % au niveau de la rentabilité des ventes[1]

Les femmes dirigeantes :



Premières étapes : la communication

Quel message votre entreprise communique-t-elle? Comment présentez-vous les carrières en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM)?

- Utilisez-vous un langage inclusif ou épicène?

- Affichez-vous des photos qui montrent à la fois les femmes et les hommes dans des rôles techniques?

- Parlez-vous de vos valeurs d'entreprise?

- Affirmez-vous que vous valorisez la diversité?

Vérifiez : site Web, rapports, réunions du personnel, communications, réunions d'actionnaires, etc. Dites-vous explicitement (et implicitement) que votre entreprise est un endroit accueillant à la fois pour les hommes et les femmes en STIM?

Premières étapes : des politiques favorables aux personnes

Il ne s'agit pas de faire la promotion de politiques favorables uniquement aux femmes, mais de politiques favorables aux **personnes** (à **toutes** les personnes!).

Créer un environnement de travail accueillant et qui tient compte de la vie des employées et employés à l'extérieur du travail.

- Offrir des horaires de travail flexibles;

- Encourager les congés parentaux et d'adoption pour les femmes et les hommes;

- Offrir des avantages sociaux qui s'appliquent à un large éventail de situations;

- Offrir des occasions de développement professionnel et de perfectionnement.

Démontrez votre leadership

Nous avons tous un rôle à jouer pour augmenter la diversité des genres en STIM. Peu importe votre position, trois gestes simples peuvent être posés pour démontrer son leadership :

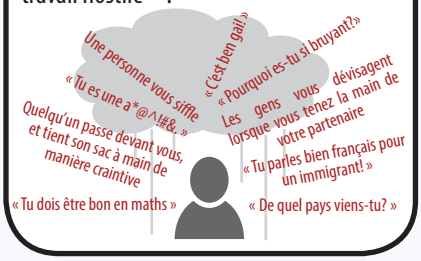
1. Pensez à vos propres biais. Complétez le test sur les biais inconscients à l'adresse www.implicit.harvard.edu.
2. Pensez à la façon dont vous représentez les STIM et votre organisation, personnellement et au travail.
3. Défendez et mettez en œuvre des politiques favorables aux personnes.

Si vous souhaitez en apprendre davantage sur la diversité des genres, visitez le http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/ ou le http://wwest.mech.ubc.ca/diversity (anglais).

Les microagressions

Les microagressions sont des échanges subtils, banals et souvent inconscients qui communiquent de façon hostile et blessante des messages à des personnes en fonction de leur appartenance à un groupe[11,12].

Les micro-insultes, les micro-invalidations et les microassauts contribuent à déclencher la menace du stéréotype[7,8] et à mettre en place un environnement de travail hostile[9,10].



Les biais inconscients

Les biais inconscients font référence aux **préjugés et aux conclusions inconscientes** que l'on adopte en l'absence d'informations suffisantes[14]. Tout le monde entretient des biais inconscients. Être conscient que ces biais existent constitue la première étape permettant de les contrer.



Les femmes auraient **50 %** plus de chances d'être admises dans un orchestre symphonique lorsqu'elles **ne sont pas vues par les juges** au moment de l'audition[13].

La menace du stéréotype

La menace du stéréotype fait référence à l'effet psychologique représentant la sensation d'être considéré, évalué ou jugé à partir d'un stéréotype[17]. Cette menace est provoquée par des éléments d'une situation qui rappellent à la personne des stéréotypes négatifs à son égard[15,16].

La crainte de confirmer le stéréotype peut nuire à la performance de la personne et à l'atteinte de son plein potentiel[18].

Références

Pour : En quoi cela est-il important?

1. Catalyst (2011). *The bottom line: Corporate performance and women's representation on boards (2004–2008)*. Répéré à : http://www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-boards-20042008
2. Diaz-Garcia, C., Gonzalez-Moreno, A. et Saez-Martinez, F.J. (2013). Gender diversity within R&D teams: Its impact on radicalness of innovation. *Innovation: Management, Policy, & Practice*, *15*(2), 149-160.
3. Francoeur, C., Labelle, R. et Sinclair-Desgagné, B. (2008). Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of Business Ethics*, *81*(1), 83-95.
4. Lückerath-Rovers, M. (2013). Women on boards and firm performance. *Journal of Management & Governance*, *17*(2), 491-509.
5. Nielsen, S. et Huse, M. (2010). The contribution of women on boards of directors: Going beyond the surface. *Corporate Governance: An International Review*, *18*(2), 136-148.
6. Torchia, M., Calabrò, A. et Huse, M. (2011). Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass. *Journal of Business Ethics*, *102*(2), 299–317.

Pour : Les microaggressions

7. Cadinu, M., Maass, A., Rosabianca, A. et Kiesner, J. (2005). Why do women underperform under stereotype threat? Evidence for the role of negative thinking. *Psychological Science*, *16*, 572-578.
8. Steele, C. M., Spencer, S. J. et Aronson, J. (2002). Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. *In* M. Zanna (dir.), *Advances in experimental social psychology* (p. 379 – 440). New York : Academic Press.
9. Rowe, M. P. (1990). Barriers to equality: The power of subtle discrimination to maintain unequal opportunity. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *3*, 153 – 163.
10. Solórzano, D., Ceja, M. et Yosso, T. (2000). Critical race theory, racial microaggressions, and campus racial climate: The experiences of African American college students. *The Journal of Negro Education*, *69*(1/2) , 60 – 73.
11. Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L. et Esquilin,M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, *62*, 271-286.
12. Sue, D.W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. Hoboken, NJ : John Wiley & Sons.

Pour : Les biais inconscients

13. Goldin, C. et Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of "blind" auditions on female musicians. *The American Economic Review*, *90*(4), 715-741.
14. Network Exchange. (2012). *Unconscious bias*. Repéré à : http://online.fliphtml5.com/hcxu/wfbe/#p=6

Pour : La menace du stéréotype

15. Bell, A. E., Spencer, S. J., Iserman, E. et Logel, C. R. (2003). Stereotype threat and women's performance in engineering. *Journal of Engineering Education*, *92*(4), 307-312.
16. Nguyen, H.-H. D. et Ryan, A. M. (2008). Does stereotype threat affect test performance of minorities and women? A meta-analysis of experimental evidence. *Journal of Applied Psychology*, *93*, 1314-1334.
17. Steele, C.M. et Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African-Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*, 797-811.
18. Walton, G. et Spencer, S. (2009). Latent ability: Grades and test scores systematically underestimate the intellectual ability of negatively stereotyped students. *Psychological Science*, *20*(9), 1132-1139

Comment réutiliser ce livre et le citer?

Ce livre est destiné à être partagé. Veuillez vous assurer de le faire d'une manière qui reflète le travail qui y a été consacré.

Si vous souhaitez photocopier une page, nous vous recommandons d'imprimer les versions en ligne de chaque chapitre. Vous trouverez les feuillets individuels en français à l'adresse : http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/feuillets-sur-la-diversite-des-genres/ et en anglais à l'adresse : https://www.sfu.ca/wwest/resources/White-Papers.html

Les illustrations et la mise en page de ce livre sont originales; veuillez ne pas les copier ni les reproduire sans l'autorisation des auteures.

Les témoignages sont soumis au copyright et ne peuvent être reproduits sans l'autorisation de leur auteure ou auteur.

Pour citer l'information contenue dans ce livre, veuillez suivre les suggestions suivantes. Les éléments suivants sont énumérés dans le format APA. Veuillez suivre les directives du style de citation que vous utilisez.

Citer un chapitre ou un feuillet (exemple) :

Parker, R., Pelletier, J., Croft, E. (2019). *Diversité des genres en SG : un résumé de la situation des femmes en sciences et en génie* (traduit et adapté par la Chaire pour les femmes en sciences et en génie). San Francisco, CA : Blurb.

Citer le feuillet « Comprendre l'intersectionnalité » :

Belletête, V., Lopez, A. et Langelier, E. (2019). Comprendre l'intersectionnalité. Dans R. Parker, J. Pelletier et E. Croft (dir.), *Diversité des genres en SG : un résumé de la situation des femmes en sciences et en génie* (traduit et adapté par la Chaire pour les femmes en sciences et en génie) (p. 27-28). San Francisco, CA : Blurb.

Citer un témoignage (exemple) :

Baig, K. (2019). Valorisons la diversité. Dans R. Parker, J. Pelletier et E. Croft (dir.), *Diversité des genres en SG : un résumé de la situation des femmes en sciences et en génie* (traduit et adapté par la Chaire pour les femmes en sciences et en génie). (p. 18) San Francisco, CA : Blurb.

À propos

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

Pour faire face au problème de sous-représentation des femmes dans les domaines des SG, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) a lancé en 1996 le programme de Chaire pour les femmes en sciences et en génie (CFSG). Ce programme vise à accroître le recrutement, la rétention et la progression des femmes en SG.

Pour ce faire, les cinq chaires formées grâce à ce programme poursuivent trois objectifs communs : réaliser et communiquer des stratégies qui permettront d'augmenter le niveau de participation des étudiantes et des femmes en sciences et en génie, proposer des modèles de femmes qui étudient ou travaillent dans ces domaines, et diffuser à l'échelle régionale et nationale les stratégies et les programmes fructueux.

C'est depuis le 1er mai 2015 qu'Eve Langelier, titulaire de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec, et son équipe travaillent activement à accroître la représentation féminine en SG.

Le travail de la CFSG au Québec se divise en deux volets : les activités et la recherche. Ses **activités** contribuent à faire tomber les barrières, souvent inconscientes, qui se dressent devant les filles et les femmes à différents moments de leur vie et qui limitent leur accès à une carrière heureuse et fructueuse en SG. Ses **résultats de recherche** contribuent à mieux comprendre la situation des femmes en SG au Québec et à déterminer des pistes de solutions pour favoriser leur progression dans ces domaines. Par sa nature, la chaire comprend une importante activité de mobilisation qui consiste à la faire connaître, à sensibiliser plusieurs publics cibles à sa mission et à les mobiliser autour de celle-ci.

La CFSG au Québec s'est donné les objectifs spécifiques suivants comme fil conducteur pour ses activités de promotion, de recrutement et de rétention :

1. Démystifier les SG;
2. Faire connaître la portée sociale des carrières en SG;
3. Présenter des modèles de femmes qui œuvrent 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 professeures en SG.

À propos

des auteures de *Diversité des genres en SG : un résumé de la situation des femmes en sciences et en génie*



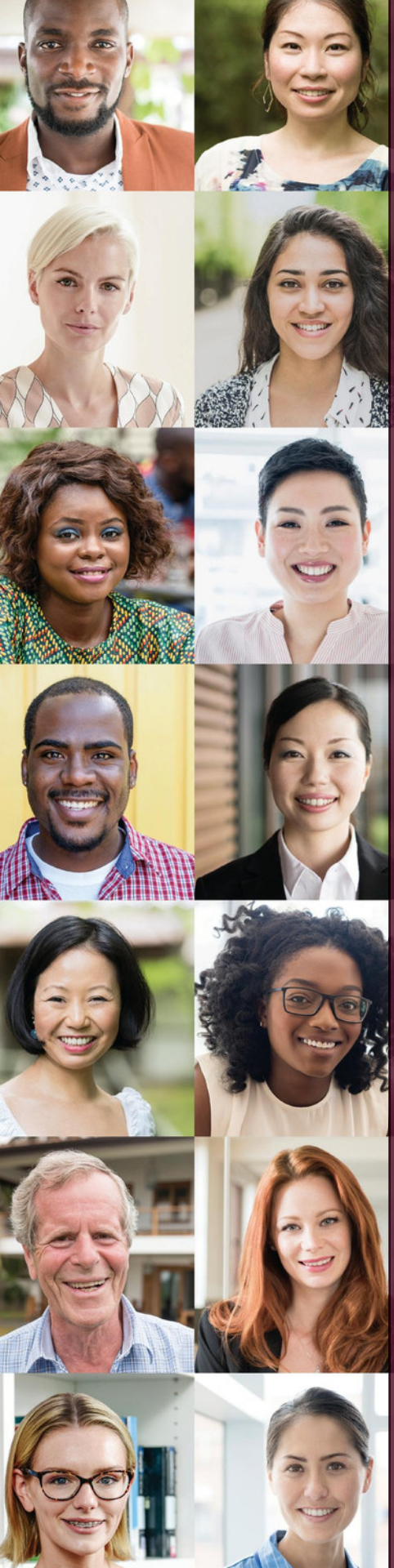
La professeure **Elizabeth A. Croft** est doyenne de la faculté de génie de l'Université Monash à Melbourne, en Australie. Ses recherches portent sur les méthodes d'interaction sûres, efficaces et intuitives entre les humains et les robots. Enseignante et chercheuse primée, elle a dirigé avec succès la Westcoast Women in Engineering, Science and Technology (WWEST) de 2010 à 2015. Elle est membre de Engineers Australia, de l'Académie canadienne des ingénieurs, d'Ingénieurs Canada et de l'American Society of Mechanical Engineers.



Rebekah Parker a été coordonnatrice des activités de sensibilisation et d'éducation pour la WWEST de 2013 à 2015. Elle a conçu des programmes pour des centaines d'élèves du secondaire avec des activités pratiques d'ingénierie et a contribué à la programmation de WWEST, de la logistique des événements à la recherche et au développement de la série *Gender Diversity 101*. Elle possède une maîtrise en écojustice et en éducation au développement durable et comme facilitatrice pour une école forestière.



Jennifer Pelletier a été coordonnatrice de programme pour la WWEST de 2010-2015 et coordonnatrice du Réseau national des Chaire pour les femmes en sciences et en génie du CRSNG. Elle a été reçu plusieurs prix de la University of British Colombia pour son implication exceptionnelle au cours des 10 dernières années. Elle est actuellement gestionnaire des installations et de l'administration technique au Département de génie mécanique de la University of British Columbia.



QUELLE EST LA SITUATION DES FEMMES EN SCIENCES ET EN GÉNIE?

Ce livre tente de mettre en lumière ce phénomène à l'aide d'infographies explicatives.

Divisé en feuillets, celui-ci permettra de trouver des réponses aux questions les plus fréquemment posées à l'aide de faits vérifiés et d'expériences vécues. Chaque feuillet est illustré de façon concise et claire avec des visuels simples, afin que les lecteurs et lectrices puissent s'y retrouver facilement.

En couvrant un large éventail de sujets, le livre *Diversité des genres en SG* veut faire un tour d'horizon des enjeux et problématiques en lien avec la sous-représentation des femmes en SG et ainsi apporter des pistes de solution.

Avec la participation financière de :

Québec

CRSNG
NSERC

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE