

RAPPORT D'ANALYSE DES LACUNES

INCLUSION DE LA DIVERSITÉ DES GENRES DANS LES SIMT :

- STRATÉGIES EFFICACES POUR UN
• CHANGEMENT SYSTÉMIQUE



ccwestt
CCFSIMT



JUILLET
2023



Women and Gender
Equality Canada

Femmes et Égalité
des genres Canada



ccwestt CCFSIMT

CE PROJET EST FINANCÉ PAR FEMMES
ET ÉGALITÉS DES GENRES CANADA.



Women and Gender
Equality Canada

Femmes et Égalité
des genres Canada

Canada 

PRÉPARÉ PAR

Rosheeka Parahoo, M.A.

Bonnie Douglas, B.Sc., PMP

Alicia Bjarnason, PGeol, FGC, M.A., CCIP

Lorraine Hewlett, B.A., M.A., B.Ed

Janet Dyson, BJ(Hons), LIT, Dipl.PR

Document traduit par

**Michèle Tirlemont, Traductrice,
rédactrice, réviseuse.**

TABLE DES MATIÈRES

Reconnaissance territoriale	1
Déclaration relative à la rédaction	1
Informations contextuelles	3
À propos de la CCFSIMT.....	3
Objectif de ce rapport.....	3
Statut des femmes dans les sciences, l'ingénierie, les métiers et les technologies au Canada.....	4
Le Canada sur la scène mondiale.....	5
Tendances dans le travail financé par FEGC pour s'attaquer aux problèmes de la représentation et de la participation des femmes dans les SIMT.....	6
Définition du changement systémique et Approche	10
Passage à grande échelle au plan horizontal.....	12
Le passage à grande échelle au plan vertical.....	13
Le passage à grande échelle en profondeur.....	16
Analyse des lacunes par la CCFSIMT	17
Passage à grande échelle au plan horizontal.....	17
Les 30 ans d'histoire de passage à grande échelle au plan horizontal de la CCFSIMT.....	17
Alliance inclusive et humanisation du domaine SIMT.....	18
Passage à grande échelle au plan vertical.....	20
Manque d'obligations légales et de responsabilisation.....	20
Cadre juridique et cadre de mise en oeuvre inadéquats.....	25
Lacunes du processus de planification stratégique du gouvernement du Canada.....	32
Passage à grande échelle en profondeur.....	41
Alliance inclusive performative et équité performative.....	41
Mentorat.....	42
Pas de rémunération pour le travail effectué pour l'équité.....	43
Passage à grande échelle au plan horizontal, vertical, et en profondeur – Prochaines étapes	46
Étude de cas Programme Women Unlimited : Structuré pour l'innovation sociale.....	48
Recommandations : Stratégies pour appuyer le changement systémique dans les SIMT	51
Recommandations de la CCFSIMT pour le gouvernement du Canada	51
Recommandations de la CCFSIMT pour les organismes à but non lucratif, les employeur.euse.s, les organisations, et les institutions.....	53
Ressources	54
Passage à grande échelle au niveau horizontal.....	54
Passage à grande échelle au niveau vertical.....	54
Passage à grande échelle en profondeur.....	57
Annexe A	58
Index de méthodologie.....	58
Détails sur le Forum sur les politiques.....	58
Détails sur le groupe de discussion.....	58
Détails sur le sondage des employeur.euse.s.....	58
Notes	65

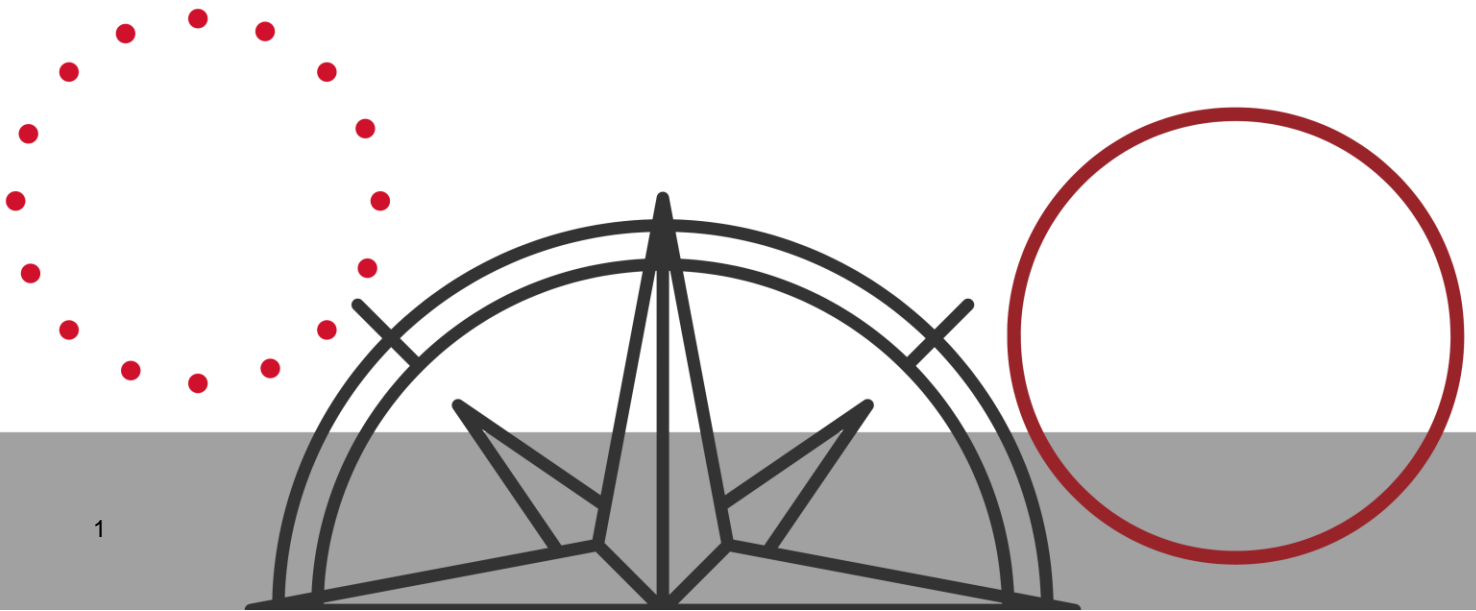
Reconnaissance territorial

La Coalition canadienne des femmes en sciences, ingénierie, métiers et technologies (CCFSIMT) reconnaît que notre grande communauté des sciences, de l'ingénierie, des métiers et des technologies (SIMT) se trouve sur les territoires traditionnels cédés et non cédés des peuples des Premières Nations, des peuples inuits, et des peuples métis, d'un bout à l'autre de ce que l'on appelle le « Canada ». La CCFSIMT respecte et affirme les droits inhérents de tous les peuples autochtones, ainsi que leurs droits issus de traités, et leurs relations avec ces terres, et elle continuera d'honorer les engagements à l'autodétermination et à la souveraineté pris envers les nations et les peuples autochtones. La CCFSIMT reconnaît les oppressions passées et actuelles, incluant la violence et le génocide qu'ont subis les Autochtones, leurs terres, et leurs cultures. Tout le monde doit contribuer au processus de guérison et de décolonisation pour, ensemble, permettre à notre société de grandir. La CCFSIMT croit ardemment que le domaine des SIMT s'enrichit grâce aux relations collectives et au partage des connaissances, et elle s'engage à aider à nouer ces relations et à les améliorer.

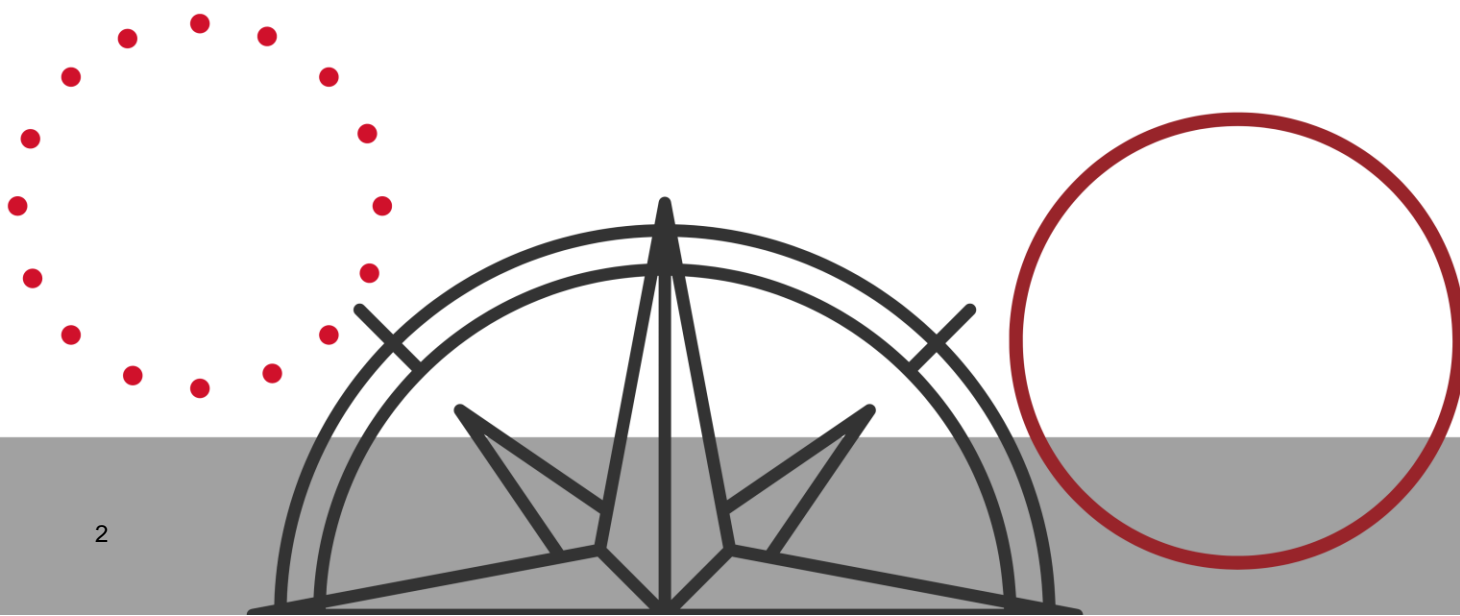
La CCFSIMT encourage son personnel, ses bénévoles, et les membres de ses programmes à s'informer sur les terres sur lesquelles ils/elles se trouvent, et à aider à nouer des relations collectives à long terme. Nous avons tous et toutes le devoir de comprendre comment la terre nous a nourri.e.s, guéri.e.s, protégé.e.s, et adopté.e.s, et comment elle continue de le faire, et de comprendre également que chacun.e d'entre nous est l'intendant.e de la terre pour le temps présent comme pour le futur. Pour en apprendre davantage sur le territoire où vous vivez, rendez-vous sur le site Web <https://native-land.ca/>

Déclaration relative à la rédaction

La CCFSIMT reconnaît que l'utilisation de la langue anglaise, en particulier dans les limites du langage scientifique au sens large, est limitant, et fonctionne au sein de la structure coloniale de la recherche et des publications scientifiques au sens large. La syntaxe, le langage, la grammaire, le style, et le ton propres à ce domaine sont de nature à valider dans les langues anglaise et française coloniales, et invalident la multitude de langues autochtones présentes et florissantes au Canada. La CCFSIMT reconnaît les contraintes dans le cadre desquelles elle fonctionne en publiant ce



rapport essentiellement en anglais et en français, répondant ainsi à une exigence dans le cadre de la subvention obtenue de Femmes et Égalité des genres Canada. Pour respecter son engagement envers la décolonisation, la CCFSIMT offrira également ce rapport en cri d'ici la fin de l'année 2023, reconnaissant qu'il existe de nombreuses langues autochtones.



Informations contextuelles

À propos de la CCFSIMT

CCFSIMT est une coalition nationale bénévole d'organismes et de personnes qui œuvrent pour que le secteur SIMT canadien (Sciences, Ingénierie, Métiers et Technologies) soit équitable pour tous les genres, diversifié, et inclusif. La Coalition a vu le jour en 1992. Nous soutenons collectivement plus de 500 000 personnes dans notre réseau en formant des alliances et des partenariats, en servant de plateforme de ressources, et en défendant nos valeurs d'une voix forte et unie. La longue histoire de la Coalition, des valeurs fondamentales partagées, des efforts collaboratifs, ainsi que d'importantes activités régionales et nationales de groupes membres ont fourni une base solide sur laquelle la CCFSIMT a érigé une voix de portée nationale pour les femmes et les personnes issues de la diversité de genre dans les SIMT pour changer les politiques et les pratiques, en élaborer de nouvelles et les conduire, pour parvenir à une main-d'oeuvre diversifiée.

Objectif de ce rapport

Avec le projet « Inclusion de la diversité des genres dans les SIMT : Stratégies efficaces pour un changement systémique » financé par Femmes et Égalité des genres Canada, la CCFSIMT a pour objectif d'aider à faire progresser la reprise des femmes et des personnes issues de la diversité de genre qui sont confrontées aux effets actuels de la COVID-19, en augmentant leur sécurité économique grâce au changement systémique dans les milieux de travail. Plus spécifiquement, le projet est conçu pour s'attaquer aux obstacles systémiques existants dans les politiques, les pratiques, et les attitudes en milieu de travail qui limitent la participation des femmes et des personnes issues de la diversité de genre dans les SIMT. Ce Rapport d'analyse des lacunes constitue un résultat clé de ce travail. Il identifie les stratégies les plus efficaces actuellement utilisées pour réaliser un changement réel dans les milieux de travail SIMT pour parvenir à l'inclusion de la diversité des genres, considérant la nature systémique du changement requis. Ce rapport explorera les lacunes des politiques publiques et de la mise en œuvre des efforts d'inclusion de la diversité des genres dans l'écosystème des organismes à but non lucratif comme dans celui des employeur.euse.s.

Statut des femmes dans les sciences, l'ingénierie, les métiers et les technologies au Canada

« Je peux prendre un livre de 1992 de cette étagère, et il est encore pertinent. » – Participant.e au groupe de discussion

Au cours des 30 ans d'histoire de la CCFSIMT, nous avons constaté un infime changement en ce qui a trait à la participation globale des femmes et des personnes issues de la diversité de genre dans les SIMT. De 1990 à 2020, le taux de participation des femmes dans les emplois dans les sciences naturelles et appliquées a augmenté de 19 % à 24 % (une augmentation de seulement 5 % en 30 ans). Dans la catégorie des métiers, du transport, et des opératrice.s d'équipement, le taux a augmenté, et est passé de 4,7 % à 7 % (une augmentation de seulement 2,3 %).¹ Les milieux de travail SIMT continuent d'être dominés par les hommes. Ce sont des milieux de travail où les problèmes systémiques, comme les préjugés en matière de genre, et les hiérarchies organisationnelles qui favorisent les hommes, engendrent des cultures peu accueillantes pour les femmes, des cultures qui ne les appuient pas.²

SCIENCES ET SCIENCES ET TECHNOLOGIE



Inscriptions au postsecondaire :
58,2 % de femmes - 2019³

INGÉNIERIE



Ingénieures s'identifiant comme femme
nouvellement certifié.e.s :
20,6 % - 2020⁵

MATHÉMATIQUES ET INFORMATIQUE



Inscriptions au postsecondaire :
28,3 % de femmes - 2019⁴

MÉTIERS QUALIFIÉS



Inscriptions de femmes apprenties :
4,5 % - 2018⁶

Le Canada sur la scène mondiale

En septembre 2015, tous les États membres des Nations Unies ont adopté le Programme de développement durable à l'horizon 2030, au cœur duquel se trouvent 17 objectifs de développement durable. Le cinquième objectif (no 5) est l'égalité entre les sexes. Ces objectifs constituent un appel urgent pour que des mesures soient prises par tous les pays, y compris par le Canada.

Juste un peu plus d'un an plus tard, en novembre 2016, il a été rapporté que le Canada avait « dégringolé dans les classements internationaux en matière d'égalité entre les sexes ». ⁷ Dans le Global Gender Gap Report (Traduction libre : Rapport mondial sur l'écart entre les genres) pour 2016, le Canada s'est classé en 35e position (il a perdu 5 places par rapport à l'année précédente). De plus, l'Indice des inégalités de genre des Nations Unies a placé le Canada en 25e position, alors qu'il occupait la 1e place en 1995.

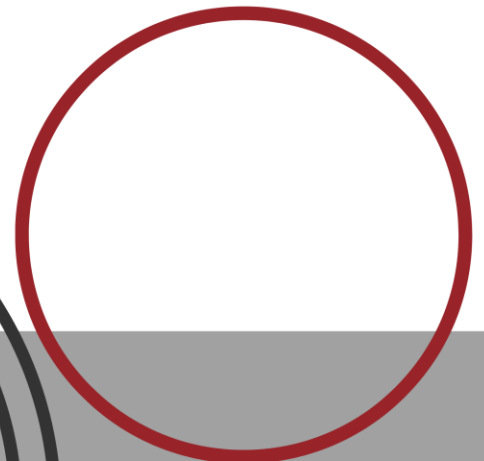
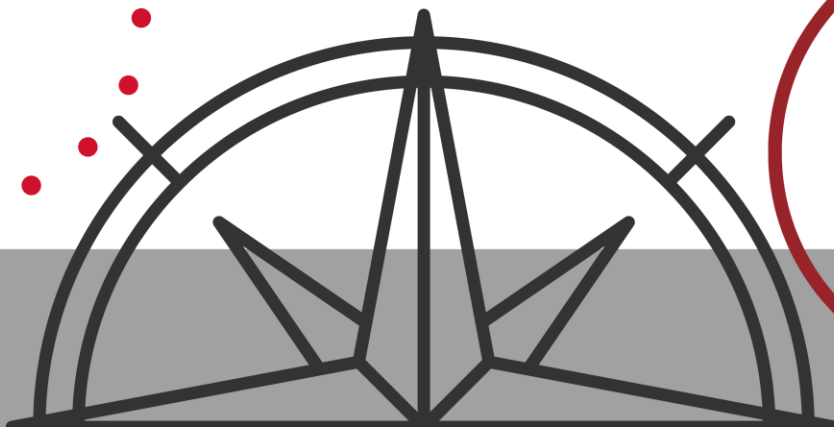
Dans le Global Gender Gap Index (Traduction libre : Indice mondial d'écart entre les genres) de 2021, le Canada occupait la 19e place, en baisse de trois places par rapport à l'année précédente. ⁸

Le Canada a chuté à la 25e place en 2022. ⁹

Dans les principales conclusions du Global Gender Gap Report pour 2022, il a été noté que bien que la pandémie de COVID-19 touche à sa fin, la parité des genres ne se rétablit pas, et il a été calculé que cela prendrait 59 années à l'Amérique du Nord pour corriger cet écart. « Alors que les crises mondiales s'amplifient, la situation des femmes sur le marché du travail

Liste des 25 premiers pays où l'égalité entre les genres est la plus élevée (*Données mondiales sur l'écart entre les genres 2022*)

1. Islande
2. Finlande
3. Norvège
4. Nouvelle-Zélande
5. Suède
6. Rwanda
7. Nicaragua
8. Namibie
9. Irlande
10. Allemagne
11. Lituanie
12. Costa-Rica
13. Suisse
14. Belgique
15. France
16. Moldavie
17. Espagne
18. Albanie
19. Philippines
20. Afrique-du-Sud
21. Autriche
22. Royaume-Uni
23. Serbie
24. Burundi
25. Canada



se dégrade, et le risque d'un recul mondial en matière de parité entre les genres s'intensifie davantage. »¹⁰

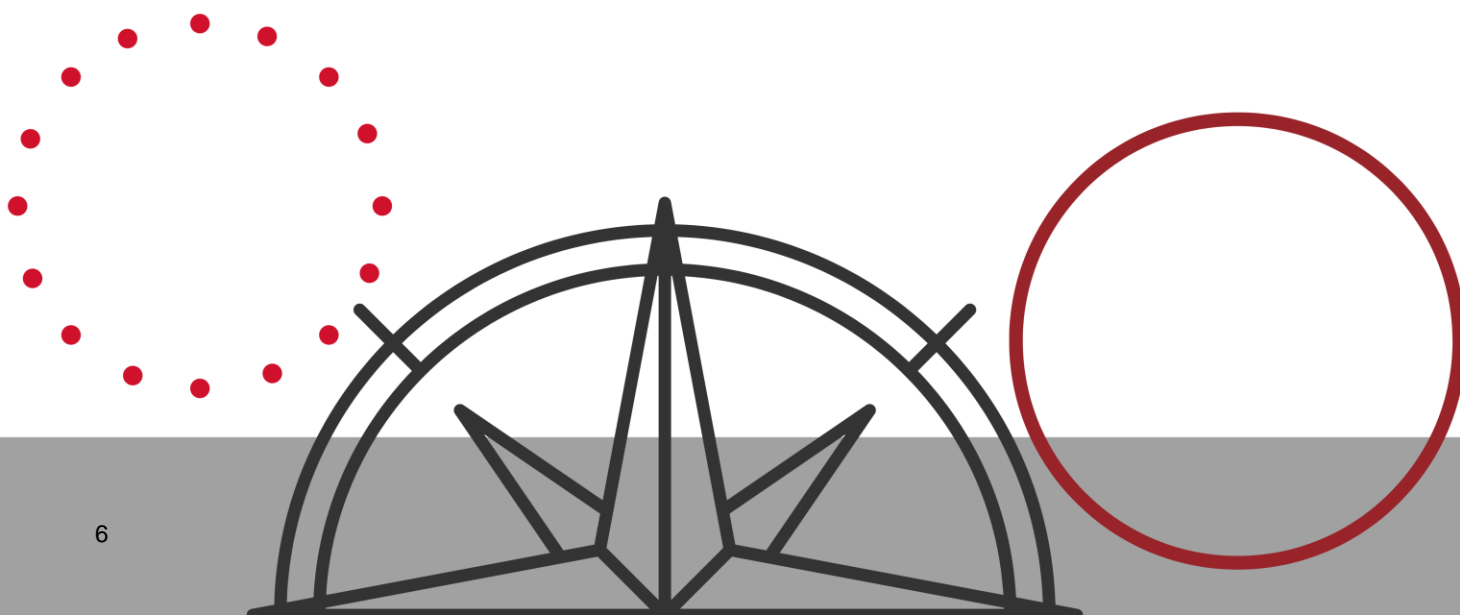
Par contraste avec les piètres performances du Canada, pour la 12e année consécutive, le Global Gender Gap Report a classé l'Islande au premier rang d'une liste de 146 pays réduisant activement les écarts en matière d'égalité entre les genres.¹¹ L'Islande montre la voie avec des actions audacieuses et en mettant en œuvre un nouveau cadre juridique, un nouveau cadre de mise en œuvre, et une solide planification stratégique.

En 2022, on apprenait que les femmes de la République de Lituanie représentaient plus de 55 % de tou.te.s les scientifiques et ingénieur.e.s, et qu'il y avait 49 % de femmes dans les domaines des sciences, des technologies, et de l'innovation,¹² prenant ainsi de vitesse, et de loin, d'autres nations européennes et d'autres pays du monde, y compris les États-Unis, le Canada, et l'Australie. Le succès de la Lituanie pour ce qui est de réduire l'écart entre les genres dans les domaines de travail STIM a été obtenu en renforçant les obligations légales et la responsabilisation de tou.te.s les employeur.euse.s, et en mettant en œuvre une planification stratégique méthodique et bien conçue.

Le Canada est en retard par rapport à un certain nombre de pays pour ce qui est de combler l'écart en matière d'égalité entre les genres. Pour redevenir un leader sur la scène internationale, le Canada doit mettre en œuvre les meilleures pratiques grâce auxquelles d'autres pays ont connu le succès.

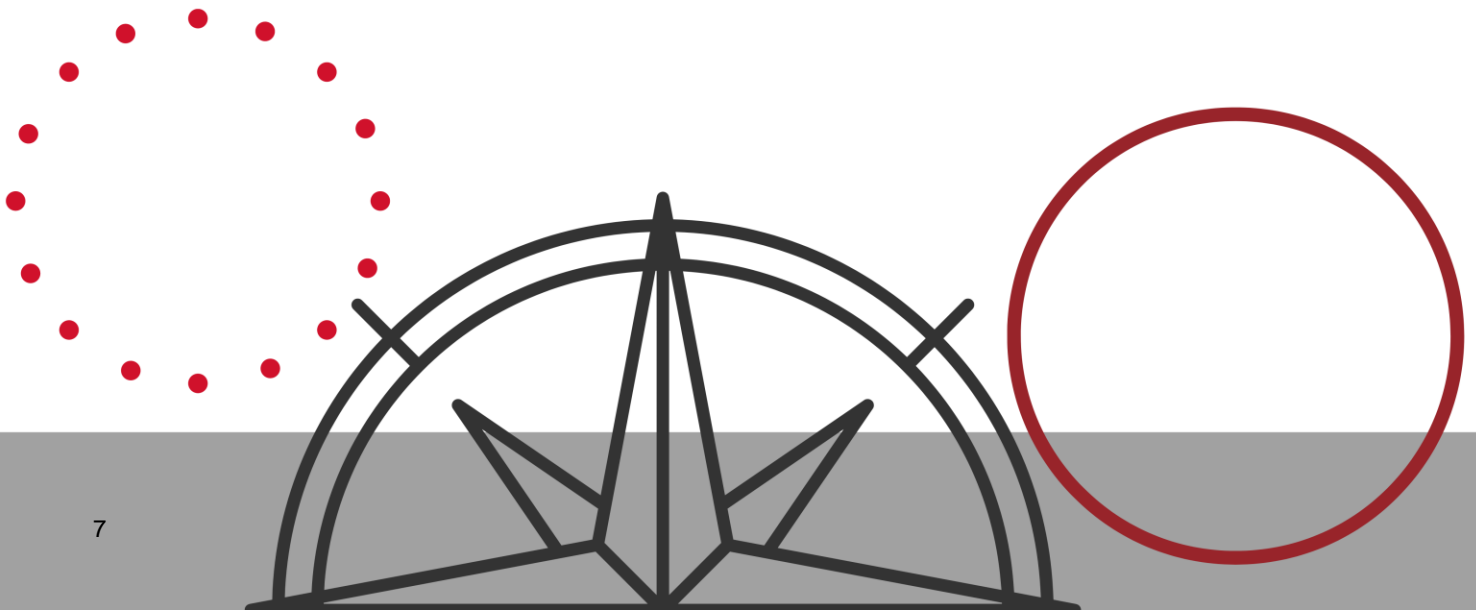
Tendances dans le travail financé par FEGC pour s'attaquer aux problèmes de la représentation et de la participation des femmes dans les SIMT

Pendant des décennies, des travaux de recherche et des études sur l'égalité et l'équité des genres ont été effectués au Canada. D'importants investissements ont été faits par Condition féminine Canada (CFC), dont le nom est maintenant Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC), pour financer divers organismes à but non



lucrative et des institutions afin que ceux-ci entreprennent des projets qui ont aidé à mieux faire connaître la question de l'égalité des genres. La CCFSIMT reconnaît et apprécie le dur travail, sa valeur, et le temps investi. Dans l'état actuel de la recherche sur l'équité des genres, la CCFSIMT cherche à utiliser la recherche faite jusqu'à présent afin de, tout d'abord, introduire un cadre conceptuel pour opérer un changement systémique, et, ensuite, mettre en évidence les principaux obstacles systémiques qui entravent les progrès du Canada vers l'équité des genres dans les SIMT. Les obstacles systémiques incluent les politiques, les pratiques, et les procédures qui font que certaines personnes n'ont pas les mêmes chances, ou qu'elles sont exclues.

Voici, ci-dessous, un résumé des projets récemment financés par FEGC, et portant sur l'équité des genres dans les SIMT, les obstacles identifiés par chaque projet, ainsi que les solutions proposées résultant des travaux de recherche. Les projets figurant ci-dessous ne constituent qu'un échantillonnage récent de ce type d'activité et d'investissement. Pour une liste plus complète des projets portant sur l'équité des genres dans les SIMT, et réalisés dans les dernières décennies, la CCFSIMT les a réunis et les a mis à disposition sur sa plateforme de ressources accessible à l'adresse : <https://CCFSIMT.org/resource-hub/> sous la catégorie « *SIMT Group Documents*. »

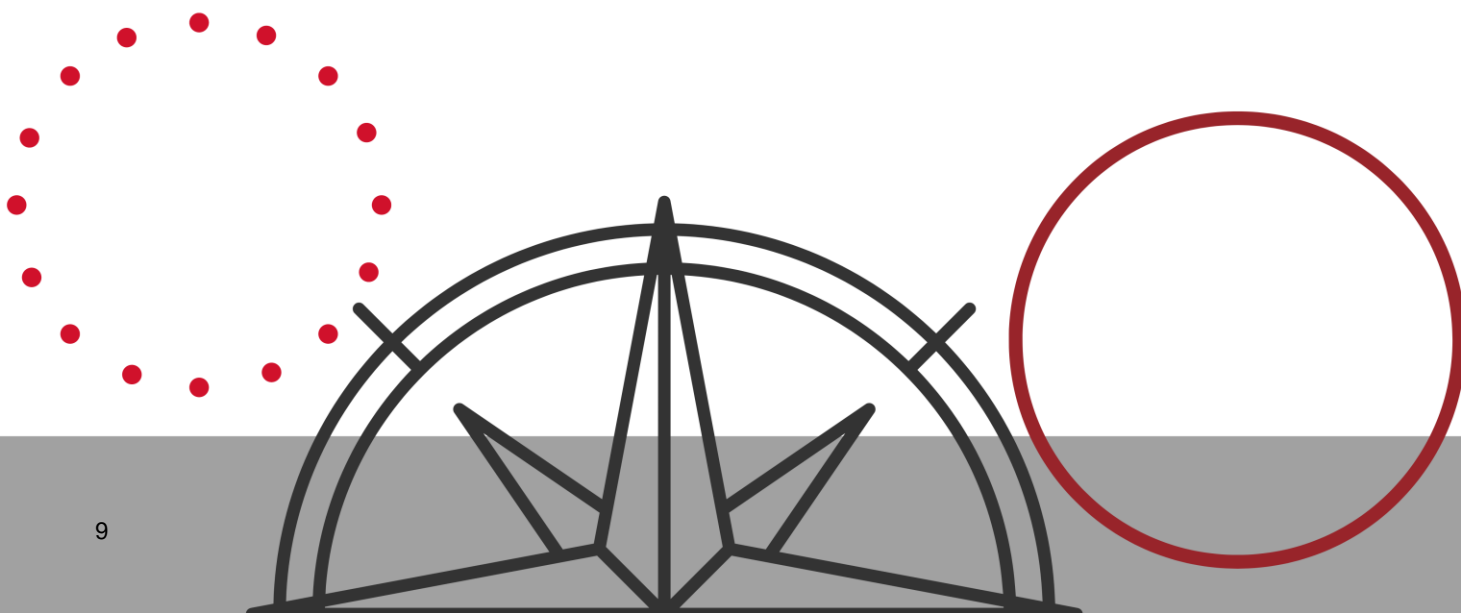


Nom de l'organisme	Financé par :	Date	Obstacles identifiés	Mesures à prendre proposées
Women in Resource Development Corporation (WRDC) <u>Moving Forward</u>	Condition féminine Canada / Femmes et Égalité des genres Canada	2011	Manque de représentation Processus de recrutement non standardisé	Culture de diversité : Fixer des objectifs et établir des stratégies, engagement de la part des cadres supérieur.e.s, professionnel.le dédié.e à la question de la diversité. Outils pour la diversité : Liste de contrôle pour la planification préalable du site, pratiques de recrutement équitables, formation pour un milieu de travail respectueux Éducation : Bourse pour la diversité, partenariat avec des organismes municipaux, provinciaux et fédéraux
YMCA Hamilton <u>Building Opportunities</u>	Condition féminine Canada / Femmes et Égalité des genres Canada	2014-2015	Manque de représentation Suppositions sur les compétences et les aptitudes des femmes (c.-à-d., l'aptitude physique des femmes à exceller dans des emplois du secteur des métiers.) Processus de recrutement non standardisé	Offres d'emploi neutres sur le plan du genre Faire la publicité de l'engagement de l'entreprise envers l'égalité des femmes et des hommes en milieu de travail Évaluations standardisées pour les entretiens
Alberta Women's Science Network (AWSN) <u>Returning to Work</u> <u>On-ramping Guide</u>	Condition féminine Canada / Femmes et Égalité des genres Canada	2015 - 2018	Manque de représentation et de mentors femmes (mentores) Trouver des services de garde d'enfants et des services aux aîné.e.s Expérience professionnelle ancienne et/ou en dehors du Canada Compétences sous-payées Personnes assurant un filtrage	Stratégie de montée en puissance : Élaborer un programme de stages de réintégration et une trousse à outils pour soutenir l'EDI (équité, diversité, inclusion)
Ontario Society of Professional Engineers (OSPE) <u>Workplace Cultures</u>	Condition féminine Canada / Femmes et Égalité des genres Canada	2017 - 2018	Manque de représentation Discrimination fondée sur le genre et l'âge	Nommer au sein de l'équipe de direction un.e personne favorable à la participation des femmes Parrainer et mentorer activement Mesurer les progrès et les célébrer
Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta (APEGA) <u>Women in the Workplace</u>	Condition féminine Canada / Femmes et Égalité des genres Canada	2018 - 2021	Manque de représentation Écart de rémunération Manque d'occasions d'avancement / de promotion	Au niveau individuel : Être un.e allié., pas un.e spectateur.trice Leader.euse : Faire savoir pourquoi les femmes font face à des obstacles, œuvrer pour faire tomber ces obstacles Organisation : Mener une analyse sur l'équité salariale, comprendre comment soutenir la carrière des femmes, mettre en place des programmes de mentorat formels

Le manque de représentation est clairement un obstacle important dans la lutte pour l'égalité entre les genres. Dans tous les précédents projets financés par FEGC figurant sur la liste ci-dessus, le manque de représentation a fait l'objet de discussions jusqu'à un certain point. L'accent mis sur la question de la représentation a abouti à de nombreuses solutions visant à augmenter le nombre de femmes dans les SIMT. Les solutions comme celles consistant à rédiger des offres d'emploi neutres sur le plan du genre, à faire la publicité de l'engagement d'une entreprise envers l'égalité entre les genres, à créer des programmes de mentorat et de stages, et aussi à prévoir des questions standardisées pour les entretiens, ont toutes pour objet d'attirer les femmes vers des emplois SIMT et de faire en sorte qu'elles posent leur candidature à ces postes. Toutefois, la CCFSIMT reconnaît que les résultats de ces projets – qu'il s'agisse de trousse à outils, de listes de contrôle, ou d'une plus grande éducation – ne répondent qu'au problème de l'entrée des femmes dans les domaines SIMT, et non à celui de leur longévité et de leur réussite (rétention et promotion) sur le long terme.

*« Comment changeons-nous le système,
plutôt que de soutenir les personnes ? »
– Participant.e du groupe de discussion*

La CCFSIMT comprend cette tendance dans les projets passés financés par FEGC, et elle est en train de centrer activement la discussion au-delà de la représentation, en mettant l'accent sur la rétention et le soutien des femmes et des personnes issues de la diversité de genre dans les SIMT, ainsi que sur ce qui leur assurera un futur dans ce domaine. La CCFSIMT apprécie les investissements récents effectués par FEGC dans le cadre du Fonds de réponse et de relance féministes, qui appuie une approche de changement systémique. Saisissant cette occasion, et en nous appuyant sur les constatations antérieures, nous adopterons une approche systémique holistique pour ce rapport d'analyse des lacunes.



Définition du changement systémique et Approche

« Ça prend un système pour changer un système. »
– Animateur.trice du Forum sur les politiques de la CCFSIMT

La CCFSIMT définit le changement systémique comme le fait de modifier des composantes ou des combinaisons de composantes d'un système afin de s'attaquer à des éléments fondamentaux sociétaux, environnementaux, et culturels empêchant l'équité des genres, et de les éliminer. Sur la voie du changement de système qu'elle a choisie, la CCFSIMT cherche à modifier et à adapter des systèmes pour atteindre l'équité des genres, plutôt que de chercher à changer les femmes, les personnes non binaires, les personnes ne se comportant pas conformément aux stéréotypes associés à leur genre, et les personnes issues de la diversité de genre. L'approche de la CCFSIMT en matière de changement systémique reconnaît que des transformations et des modifications doivent être faites à tous les niveaux, incluant mais sans s'y limiter, en matière de législation, de politiques, de pratiques, de normes sociales, d'attentes culturelles, d'obstacles à l'emploi et à la rétention, ainsi qu'en matière de pratiques d'embauche équitables.

La CCFSIMT a choisi d'adopter la voie du changement de système tel que cela a été expliqué dans l'étude « *Scaling Out, Scaling Up, Scaling Deep: Strategies of Non-profits in Advancing Systemic Social Innovation* » (Traduction libre : Passage à grande échelle au plan horizontal, passage à grande échelle au plan vertical, passage à grande échelle en profondeur : Stratégies des organismes à but non lucratif pour faire avancer l'innovation sociale systémique), préparé par Michele-Lee Moore, Darcy Riddell, et Dana Vocisano. Publiée en juin 2015, dans le *Journal of Corporate Citizenship*, cette étude a permis de réunir des données provenant de plus de 12 leader.euse.s d'initiatives nationales, pour apprendre comment ils/elles avaient réussi à mettre en œuvre des stratégies de changement systémique pour divers enjeux. Les résultats de cette étude ont été résumés en trois principales catégories de passage à grande échelle : le passage à grande échelle au plan horizontal, le passage à grande échelle au plan vertical, et le passage à grande échelle en profondeur (Voir Diagramme 1). Les trois types de passage à grande échelle ont été encore sous-catégorisés en stratégies principales. Ces stratégies de passage à grande échelle doivent être mises en œuvre simultanément les unes avec les autres pour être efficaces (par ex., des mesures de passage à grande échelle en profondeur sont inefficaces si celles de passage à grande échelle au plan vertical et au plan horizontal ne sont pas mises en œuvre, et vice-versa).



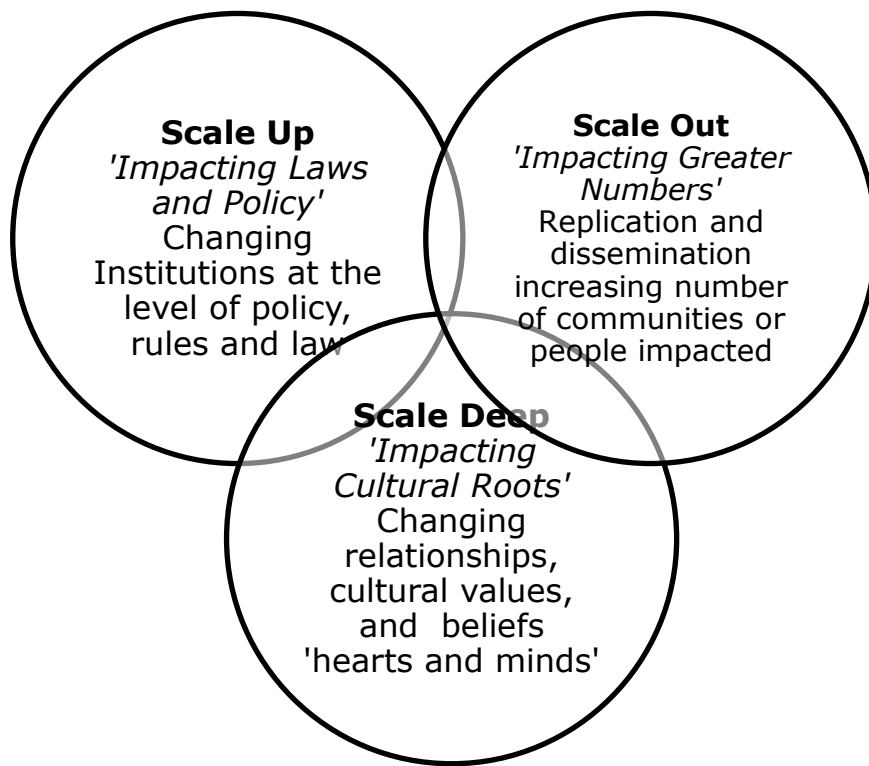


Diagramme 1: Passage à grande échelle au plan horizontal, Passage à grande échelle au plan vertical et Passage à grande échelle en profondeur pour l'innovation social

Passage à grande échelle au plan vertical :

« Influencer sur les lois et les politiques »

Changer les politiques, les règlements, et les lois des institutions

Passage à grande échelle au plan horizontal :

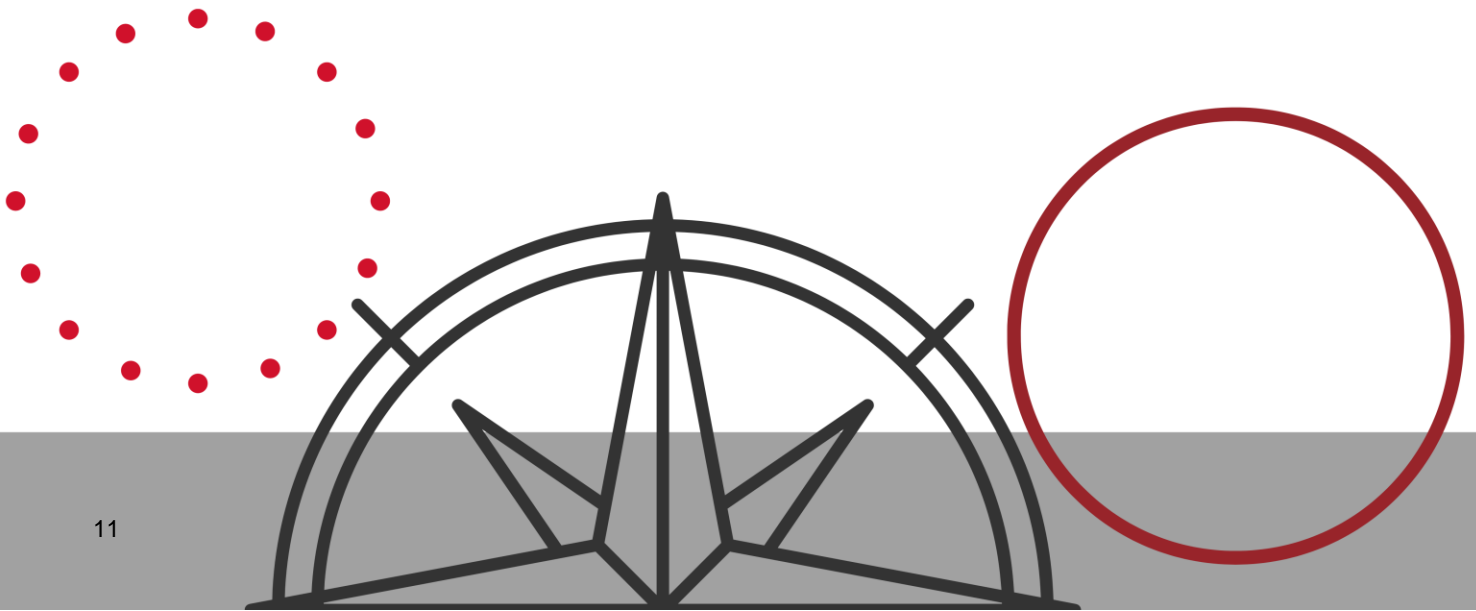
« Influencer sur le plus grand nombre »

Reproduire et diffuser ; augmenter le nombre de personnes ou de communauté influencées

Passage à grande échelle en profondeur :

« Influencer sur les racines culturelles »

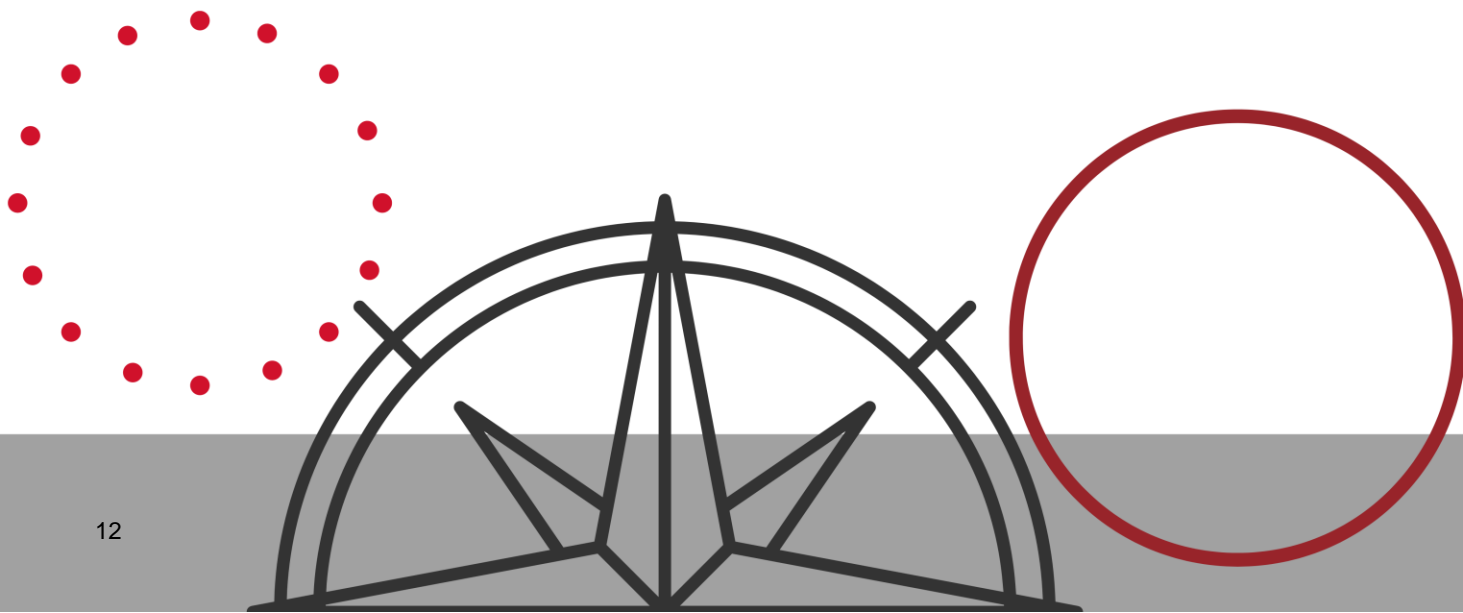
Changer les relations, les valeurs culturelles et les croyances, « les cœurs et les esprits »



Passage à grande échelle au plan horizontal

Définition : Le passage à grande échelle au plan horizontal implique d'avoir un effet sur un plus grand nombre de personnes avec une initiative donnée. Cette approche se concentre sur l'effet vers l'extérieur, et va plus loin au sein de la main-d'œuvre, dans l'environnement, etc. La première stratégie principale décrite dans l'étude est la « reproduction délibérée ». Cela implique de déployer des initiatives et de les développer géographiquement parlant afin d'atteindre un plus grand nombre de personnes. Il est essentiel de conserver les valeurs fondamentales et les aspects non négociables pour ce processus de reproduction délibérée. Ensuite, le passage à grande échelle au plan horizontal implique de diffuser les principes qui guident ces initiatives. Cela peut prendre de nombreuses formes différentes comme d'utiliser les médias sociaux et les plateformes d'apprentissage.

Méthodologie : La CCFSIMT, comme de nombreux autres organismes à but non lucratif, met en œuvre, depuis sa création, il y a 30 ans, des initiatives de passage à grande échelle au plan horizontal axées sur la connexion avec les femmes et les personnes issues de la diversité de genre, leur soutien, et l'acquisition de compétences par ces personnes, grâce à des activités comme des congrès bisannuels, et le partage de connaissances au sein d'un réseau en expansion. Ainsi, une partie de la stratégie de passage à grande échelle au plan horizontal de la CCFSIMT consiste à publier et à partager ce rapport d'analyse des lacunes avec l'ensemble de ses adhérent.e.s et au-delà. Ce rapport fera état des lacunes systémiques actuelles ainsi que des stratégies actuelles efficaces pour s'attaquer à ces lacunes. En partageant ce document, la CCFSIMT espère que ses membres ainsi que les parties prenantes externes mettront en œuvre, reproduiront et partageront ces connaissances.



Le passage à grande échelle en profondeur

Définition : Le passage à grande échelle en profondeur requiert de faire prendre des virages culturels et de toucher à des idéaux culturels. Le passage à grande échelle en profondeur suppose la reconnaissance du fait que les croyances culturelles et les normes sociétales jouent un rôle crucial et central pour perpétuer des problèmes ou y mettre un terme. À ce titre, pour que le changement systémique se produise, le changement doit d'abord avoir lieu parmi les personnes, dans les relations, les communautés, et les cultures. En premier lieu, le passage à grande échelle en profondeur se produit en diffusant de grandes idées culturelles, par exemple en recadrant la représentation des faits afin de transformer les croyances et les normes. En second lieu, il est crucial d'investir dans l'apprentissage transformateur pour le passage à grande échelle en profondeur. Cela implique du mentorat, le partage délibéré de connaissances et de stratégies, des pratiques d'évaluation partagées, etc.

La CCFSIMT identifie le passage à grande échelle en profondeur comme l'une des catégories cruciales dans laquelle elle cherche à s'engager. Nous nous tournons vers l'approche de *The Systems Sanctuary* en matière de passage à grande échelle en profondeur, et la manière dont cet organisme diffuse ces méthodes auprès d'autres groupes œuvrant pour l'équité partout au Canada.

Allant plus loin que les méthodes de Michele-Lee Moore, Darcy Riddel, et Dana Vocisano, *The Systems Sanctuary* utilise « l'arbre conceptuel des effets » pour illustrer son approche en matière de passage à grande échelle en profondeur :

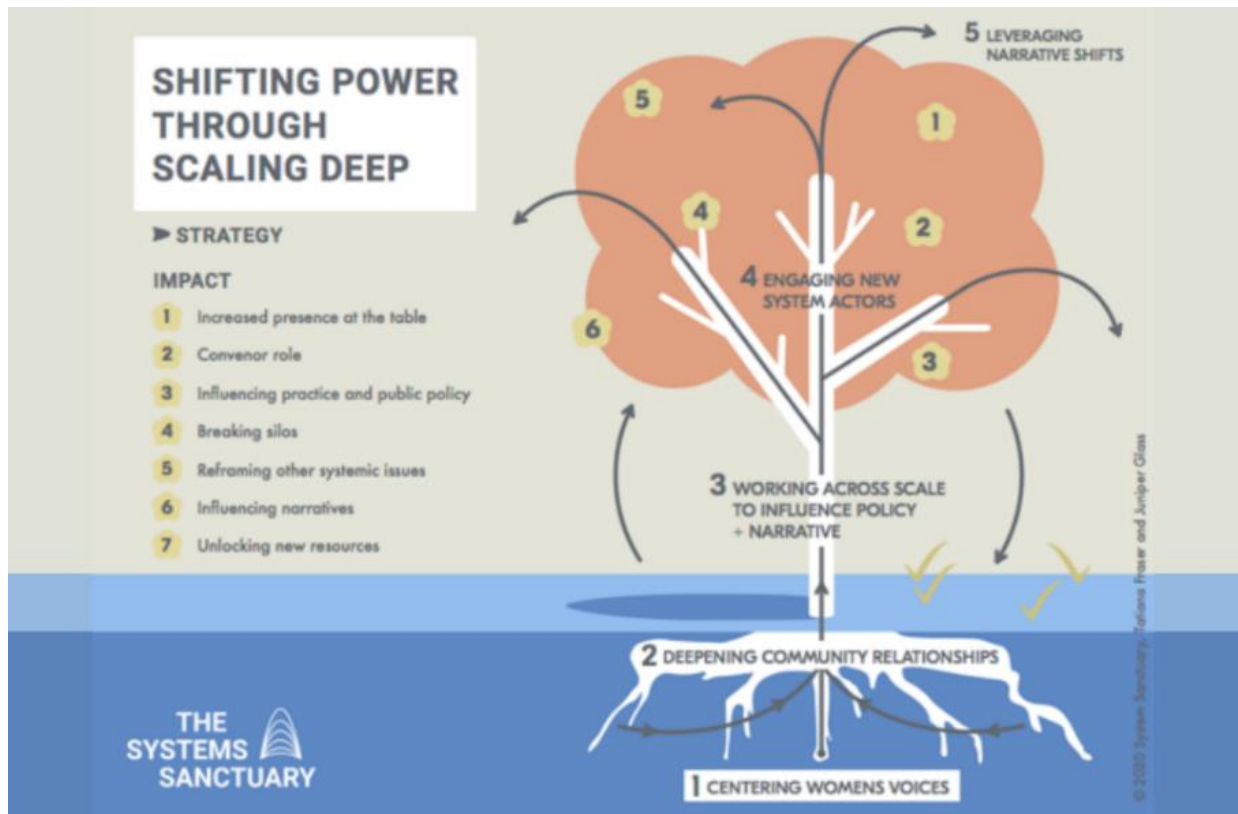


Diagramme 2: Arbre conceptuel des effets - The Systems Sanctuary

Transférer le pouvoir au moyen du passage à grande échelle en profondeur

> Stratégie

Effet

1: Présence Accrue Aux Discussions

2: Rôle De Responsable

3: Influencer Les Pratiques Et Les Politiques Publiques

4: Mettre Fin Au Cloisonnement

5: Recadrer D'autres Questions

Systémiques

6: Influencer La Représentation Des Faits

7: Débloquer De Nouvelles Ressources

5: Tirer Profit De La Modification De La Représentation Des Faits

4: Solliciter De Nouveaux.Elles Acteur.Trices Pour Contribuer Au Changement De Système

3: Intervenir Transversalement Pour Influencer Les Politiques Et La Représentation Des Faits

2: Approfondir Les Relations Communautaires

1: Mettre Les Voix Des Femmes Au Centre

1. Mettre les « premières voix » au centre. Cette approche cherche à mettre l'accent sur les voix, les expériences, et les perspectives des femmes, et à les mettre au centre afin de reprendre le pouvoir. Cette approche autonomise les femmes, plutôt que de les aliéner ou de chercher à les protéger sans leur contribution. L'approche de la CCFSIMT en matière de passage à grande échelle en profondeur cherche ainsi à mettre les voix des femmes et des personnes issues de la diversité de genre avec différentes intersectionnalités, au centre des conversations, des études, des sondages, et des données collectées.
2. Approfondir les relations communautaires afin de transformer la dynamique

du pouvoir. Cela inclut de travailler avec des organismes locaux, c'est-à-dire d'écouter et de soutenir les organismes et les initiatives dirigés par des femmes, ainsi que de développer et d'entretenir des relations dans diverses communautés.

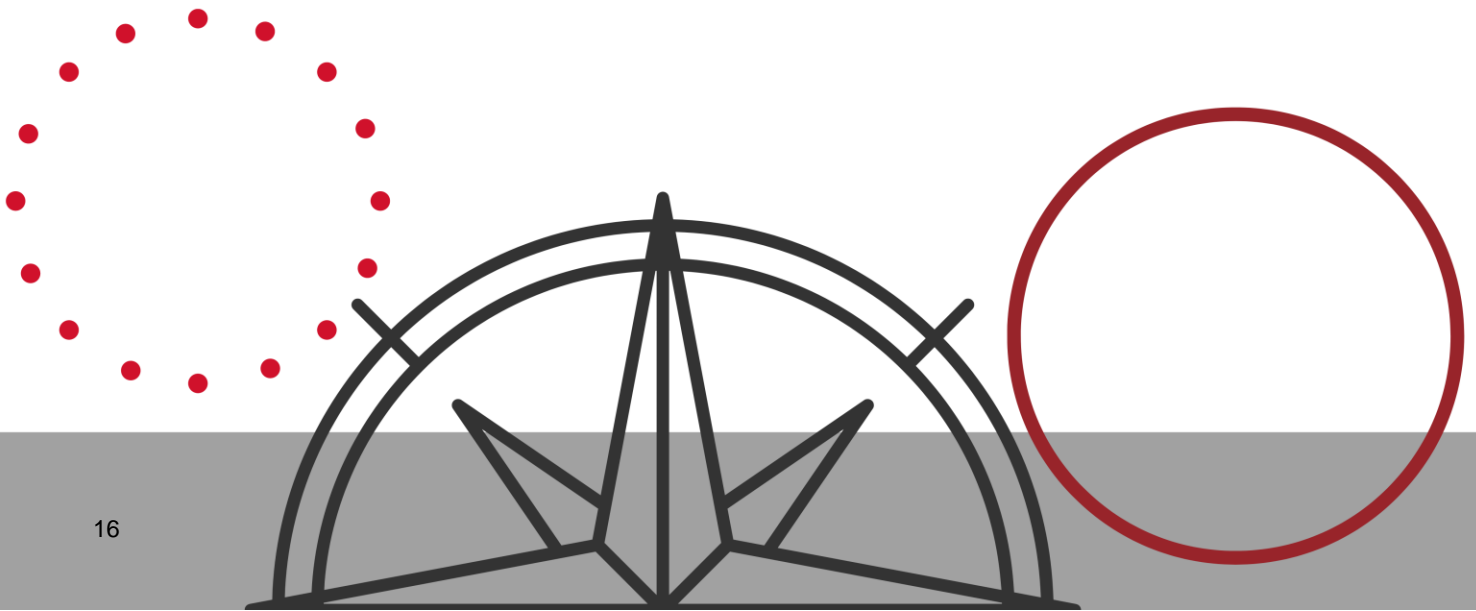
3. Multiples points d'intervention transversale. Cela implique de développer et de soutenir des initiatives cherchant à influencer les pratiques, les politiques, et les représentations des faits. Cela implique de multiples stratégies fonctionnant tant au niveau local que par la mobilisation de réseaux, ainsi que la défense des intérêts sous la forme d'éducation, de sensibilisation, de changement de politique, et de campagnes.
4. S'impliquer auprès des acteur.trice.s du système. Cela induit de mener des initiatives cherchant à influencer les cœurs et les esprits de diverses personnes ainsi que de jeter les fondations pour influencer de futures politiques.
5. Travailler avec les cultures et les représentations des faits, et les modifier. Cela inclut de changer des pratiques culturelles fondamentales, des croyances, et des préjugés grâce à diverses tactiques comme le renforcement de messages clés.

Méthodologie : La CCFSIMT a organisé un Forum sur les politiques, un sondage auprès d'employeur.euse.s du domaine SIMT, et un groupe de discussion afin de réunir des données sur son analyse du passage à grande échelle en profondeur et ses recommandations. Les participant.e.s du groupe de discussion et du Forum sur les politiques organisés par la CCFSIMT étaient essentiellement des femmes, des personnes non binaires, et des personnes issues de la diversité de genre qui venaient de divers horizons, milieux de travail et expériences dans le domaine des SIMT. Tout au long de la phase de recherche, les intersectionnalités des participant.e.s ont été prises en considération et ont été représentées de manière équitable.

Le passage à grande échelle au plan vertical

Définition : Le passage à grande échelle au plan vertical implique de se concentrer sur les lois, les réglementations, les politiques, les programmes, et les initiatives pouvant avoir des effets directs sur le problème en question. Le passage à grande échelle au plan vertical signifie reconnaître que les racines des problèmes sociaux vont bien au-delà de certains endroits, certaines communautés, certaines sociétés, etc. et font l'objet d'une codification quant à la manière dont la législation et les politiques publiques sont rédigées. Par conséquent, créer des stratégies nationales et régionales ainsi que des plans d'action efficaces promulguant des changements législatifs, mettant en œuvre de nouvelles politiques publiques, établissant des programmes, créant de nouveaux partenariats, et défendant les intérêts de groupes en quête d'équité sont des actions qui sont toutes cruciales pour le passage à grande échelle au plan vertical.

Méthodologie : La CCFSIMT a procédé à une analyse de la conjoncture, tant au Canada qu'ailleurs, en ce qui a trait à la législation, aux politiques publiques et aux initiatives gouvernementales qui ont pour objectif de parvenir à l'équité des genres. Des exemples de meilleures pratiques favorisant le passage à grande échelle au plan vertical se trouvent dans la section des ressources de ce rapport. La recherche effectuée par la CCFSIMT a confirmé que l'Union européenne est devenue le leader international pour ce qui est de parvenir à l'égalité entre les genres dans les milieux de travail SIMT. La CCFSIMT a élaboré un sondage pour les employeur.euse.s du domaine des SIMT accordant de l'importance à l'EDI, afin de mieux comprendre les stratégies actuelles efficaces ainsi que les lacunes dans les milieux de travail SIMT. Ces informations seront utilisées pour appuyer l'analyse du passage à grande échelle au plan vertical et les recommandations pour les milieux de travail, promouvant ainsi des changements structurels de politiques dans les environnements de travail.



Analyse des lacunes par la CCFSIMT

Dans le cadre de son approche visant à identifier les obstacles, la CCFSIMT a animé un groupe de discussion et un Forum sur les politiques afin d'obtenir des membres de la communauté SIMT des perspectives et des connaissances. Ci-dessous se trouvent les principales conclusions du groupe de discussion et du Forum sur les politiques sur lesquelles s'appuie ce rapport d'analyse des lacunes, et qui lui ont fait prendre une certaine direction. Conformément à notre définition du changement systémique et à notre approche, les conclusions du groupe de discussion et du Forum sur les politiques organisés par la CCFSIMT, sont regroupées en 3 catégories : le passage à grande échelle au plan horizontal, le passage à grande échelle au plan vertical, et le passage à grande échelle en profondeur.

Passage à grande échelle au plan horizontal

Les 30 ans d'histoire de passage à grande échelle au plan horizontal de la CCFSIMT

Pendant plus de 30 ans, la CCFSIMT a activement défendu les intérêts des SIMT sur la scène nationale. De nombreux efforts peuvent être classés dans la catégorie des initiatives de passage à grande échelle au plan horizontal. La CCFSIMT a joué le rôle d'incubateur pour de nouvelles innovations sociales avec l'intention d'avoir un effet sur l'ensemble de l'écosystème du domaine SIMT. Cela a consisté à rédiger des documents de dossier de décision EDI, étant un membre fondateur du *WinSETT Centre* national, et à mener une conversation à l'échelle nationale grâce à des forums sur les politiques et à des congrès biennuels.¹³ Nombre de ces efforts se sont concentrés sur la manière dont les femmes pouvaient se conformer à la culture SIMT du moment (et notamment sur la manière dont les femmes pouvaient changer, avec une formation au leadership, des techniques de négociation, etc.). Les participant.e.s à ces travaux de recherche ont indiqué qu'il était nécessaire de trouver une autre façon de procéder. Un changement doit être opéré au niveau des efforts de passage à grande échelle au plan horizontal ; on ne doit plus demander aux femmes de changer mais plutôt créer le changement dans le grand public. La recherche effectuée par la CCFSIMT montre que, pour accélérer le changement, il est crucial d'éduquer et de renforcer les capacités autour des deux principaux thèmes de l'alliance inclusive et de l'humanisation des SIMT.



Alliance inclusive et humanisation du domaine SIMT

L'alliance inclusive et la collaboration sont cruciales pour augmenter le nombre de femmes et de personnes issues de la diversité de genre dans les milieux de travail SIMT. De nombreux.euses participant.e.s au Forum sur les politiques et au groupe de discussion organisés par la CCFSIMT ont noté le manque général d'alliés masculins, et le manque de compréhension par rapport aux besoins des femmes et des personnes issues de la diversité de genre en milieu de travail.

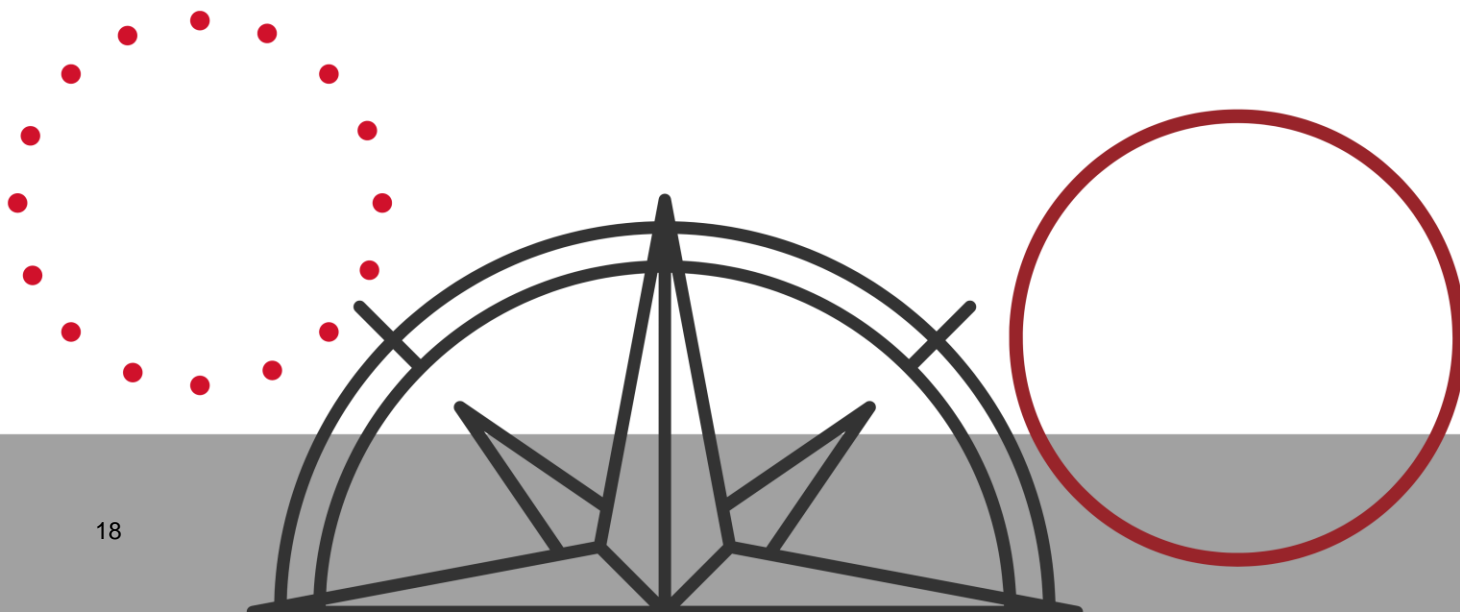
Thème clé du Forum sur les politiques – Faire des hommes des alliés

Pour accélérer ce changement, il a été suggéré que les directeurs généraux des principales entreprises d'un domaine donné soient ciblés pour les faire assister aux congrès et aux ateliers sur l'équité des genres. Cela leur permettrait de devenir davantage conscients du problème, ce qui les amènera potentiellement à s'engager envers l'équité des genres dans leurs domaines respectifs.

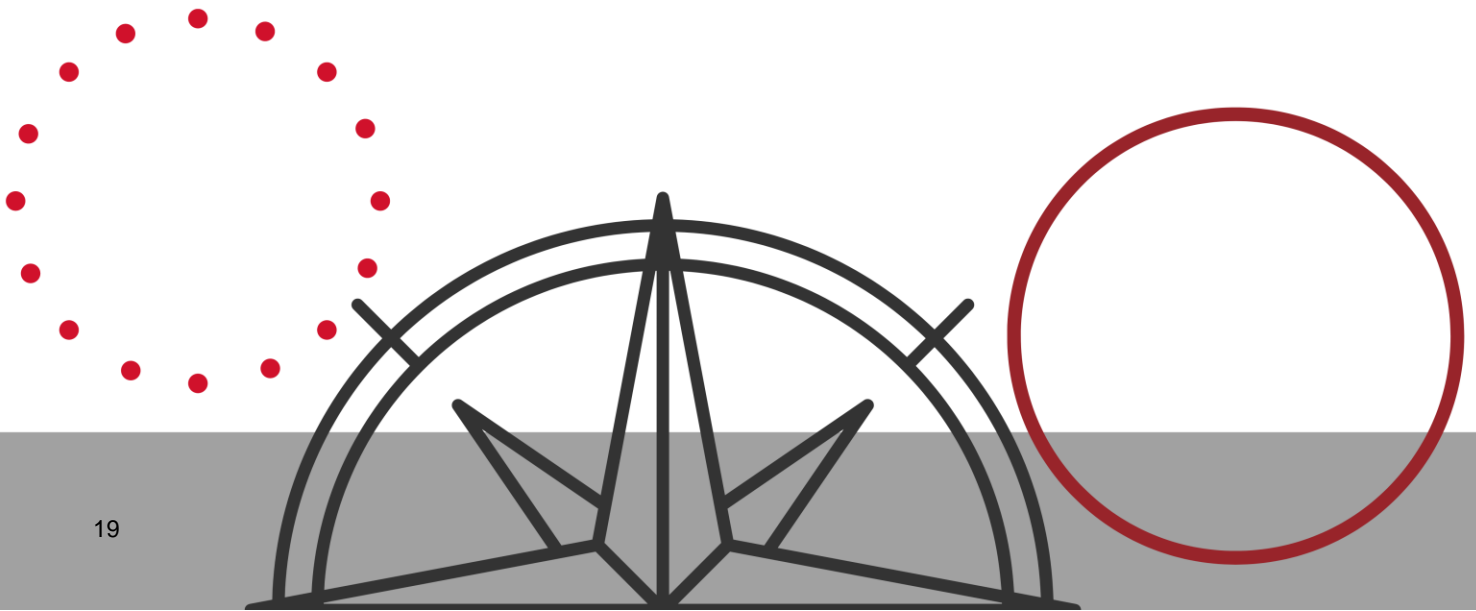
Les participant.e.s ont également discuté de l'humanisation du domaine SIMT et de sa décolonisation. De fait, de nombreuses personnes étaient d'avis que l'éducation dès le plus jeune âge et le démantèlement des rôles attribués en fonction du genre constituaient des étapes cruciales pour parvenir à l'équité des genres dans les SIMT. De plus, transformer les programmes d'études était aussi considéré comme une étape importante. Deux objectifs essentiels ont aussi été identifiés : se réappropriier la représentation des faits concernant les professionnel.le.s dans les SIMT, ce que ces personnes font et à quoi elles ressemblent, etc. ainsi que la « dégenrison » de toute la profession dans son ensemble.

Thèmes clés du Forum sur les politiques – Changement de culture dans les SIMT incluant la décolonisation dans l'éducation et les environnements de travail, humaniser les gens, et déconstruire les normes et les rôles attribués en fonction du genre.

Dans le cadre de l'humanisation des SIMT ainsi que de l'alliance inclusive, il a aussi été question de congé parental. De nombreux.euse.s participantes étaient d'avis que davantage d'efforts devraient être faits pour qu'il devienne normal que les hommes,



les femmes, et les personnes issues de la diversité de genre prennent un congé parental afin de réduire la « sanction de la maternité ». Encore à l'aide de stratégies de passage à grande échelle au plan vertical, les participant.e.s ont estimé qu'il devrait y avoir davantage de politiques gouvernementales et d'incitatifs pour encourager les hommes à prendre davantage de congés parentaux.



Passage à grande échelle au plan vertical

Manque d'obligations légales et de responsabilisation

« Généralement, les stratégies ne fonctionnent pas parce que personne n'est tenu.e responsable. »
– Participant.e du groupe de discussion

La responsabilisation est définie comme l'obligation ou la volonté d'assumer ses responsabilités et de rendre compte de ses actions ou de ses paroles. De nombreux.euses participant.e.s étaient d'avis que cette notion de responsabilisation faisait défaut dans de nombreux aspects de l'équité des genres dans les SIMT. Le sujet de la responsabilisation prenait en compte **deux composantes majeures : la collecte de données et les conséquences.**

En premier lieu, les participant.e.s ont souligné que sans de bonnes données, il est presque impossible de tenir les personnes responsables de leurs échecs. Les participant.e.s étaient d'avis que des indicateurs de rendement clés (IRC) constituaient d'excellentes données, et qu'ils devraient être utilisés pour déterminer des conséquences. Par exemple, un.e participant.e a souligné que les IRC devraient être utilisés pour que les entreprises, les services, les organisations, etc. aient des comptes à rendre. Il devrait y avoir des conséquences pour chaque IRC non atteint, ainsi qu'un plan qui détaillerait comment l'entité concernée s'efforcera d'atteindre son objectif d'IRC avant la prochaine évaluation. Pour une plus grande responsabilisation en milieu de travail, de nombreux.euse.s participant.e.s étaient d'avis qu'il était également important de pouvoir disposer de davantage de façons de faire un suivi et d'exercer un contrôle.

« Les entreprises doivent s'engager publiquement à passer leurs politiques au crible de l'EDI. Responsabilisation. Transparence. Évaluation, à l'aide d'IRC. Rendre des comptes. Rendre des comptes, c'est essentiel. »
– Participant.e du groupe de discussion



Thèmes clés du Forum sur les politiques – Les gouvernements doivent prévoir des conséquences si les objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion ne sont pas atteints.

En définitive, il est crucial et grandement nécessaire de devoir rendre des comptes en ce qui a trait au travail à réaliser pour favoriser l'équité des genres. Le besoin accru de responsabilisation tient aussi à la composante discutée précédemment et qui était importante pour les participant.e.s : l'alliance inclusive performative. Quand un organisme ou une entreprise s'engagent envers l'EDI et l'équité des genres, des données devraient être collectées, elles devraient être disponibles et être surveillées de près. La responsabilisation et des conséquences doivent être mises en œuvre. Un manque d'action et de responsabilisation aboutit à une alliance inclusive performative (« cosmétique ») qui, par ricochet, nuit à l'environnement des SIMT. Les entreprises ont la responsabilité de rendre des comptes tant à l'extérieur de l'entreprise qu'en son sein. À l'interne, le sondage des employeur.euse.s dans les SIMT a permis d'identifier comment des meilleures pratiques EDI communes pouvaient avoir les meilleures intentions, et même obtenir des résultats positifs pour l'équité des genres et pour le bien-être global des employé.e.s (par ex., une politique organisationnelle interne pour les congés de maladie, des modalités de travail souples, du soutien pour la santé mentale, des congés de maternité/parentaux, et du soutien pour des services de garde d'enfants/des services aux aîné.e.s). Toutefois, de nombreux.euse.s participant.e.s ont parlé des obstacles créés par des cadres intermédiaires ou des leader.euse.s aux vues traditionnelles qui ne mettaient pas ces politiques en pratique, empêchant ainsi les employé.e.s de pouvoir accéder à ce soutien.

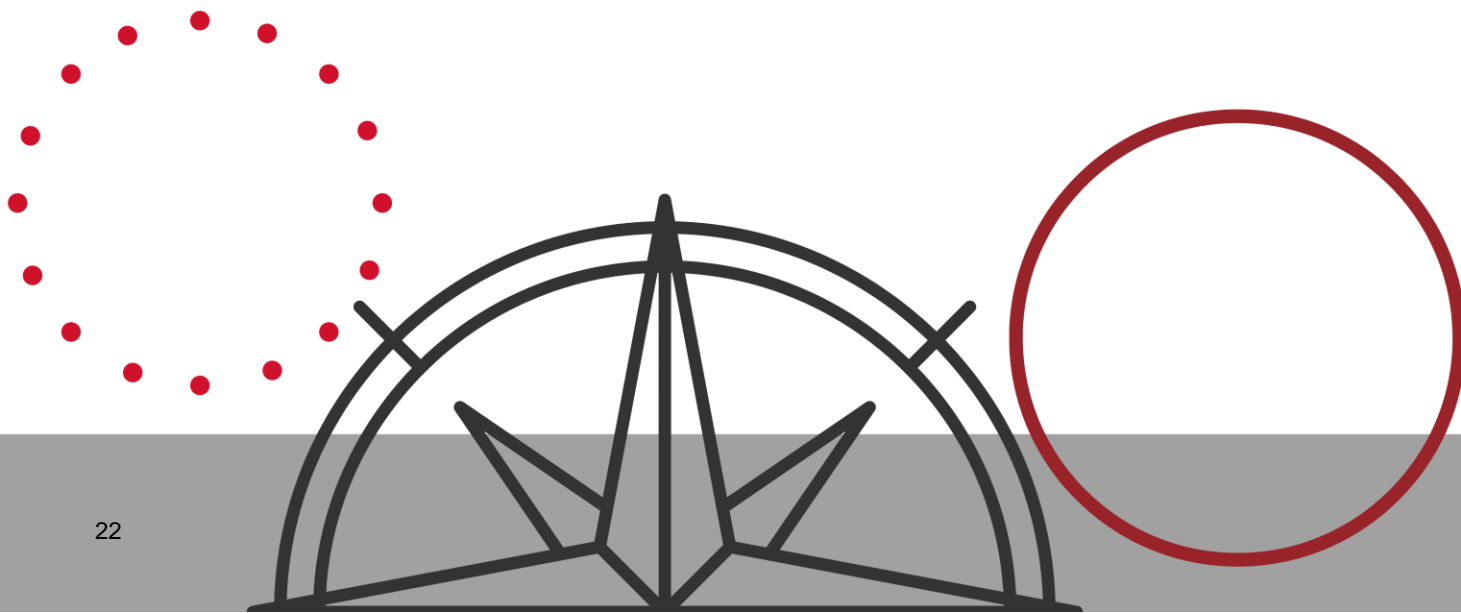
La CCFSIMT appelle cela la « couche d'argile imperméable ». Elle fait ainsi référence au changement qui est initié par le dessus, en raison des attentes sociétales, de l'orientation de l'entreprise, et grâce aux cadres supérieur.e.s de l'entreprise, qui est adopté par la base, et pour lequel les employé.e.s font des efforts ; cela n'empêchant pas la politique conçue pour l'équité de se trouver pourtant « coincée » au niveau des cadres intermédiaires. S'attaquer à cette « couche d'argile imperméable » s'est avéré particulièrement difficile pour les employeur.euse.s ayant répondu au sondage, et cela montre que les gens doivent davantage répondre de leurs actes pour que des changements significatifs puissent se produire.

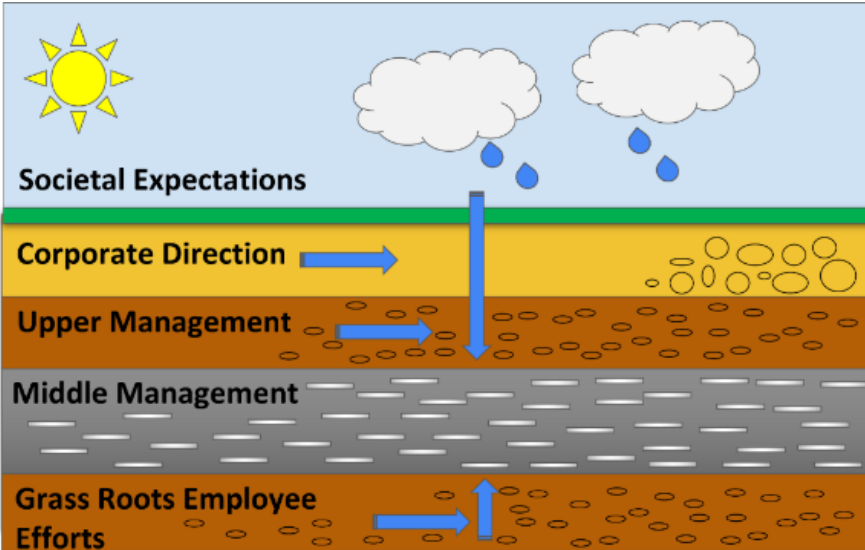
Le besoin s'est clairement fait sentir d'avoir des employeur.euse.s qui s'engagent sur des actions concrètes (indicateurs de rendement), plutôt que de juste « cocher des cases ». Il est également nécessaire de collecter des données désagrégées¹⁴ pour promouvoir la transparence, créer un espace sécuritaire, et mesurer les progrès. Pour faire avancer la lutte pour l'équité des genres, il est crucial d'avoir en place des conséquences claires si les attentes ne sont pas satisfaites ou si les IRC ne sont pas atteints. En outre, les participant.e.s ont mentionné que les services des ressources humaines pouvaient souvent constituer un obstacle à la responsabilisation.

Thèmes clés du Forum sur les politiques – Les gouvernements doivent prévoir des conséquences si les objectifs d'équité, de diversité, et d'inclusion ne sont pas atteints.

En définitive, il est crucial et grandement nécessaire de devoir rendre des comptes en ce qui a trait au travail à réaliser pour favoriser l'équité des genres. Le besoin accru de responsabilisation tient aussi à la composante discutée précédemment et qui était importante pour les participant.e.s : l'alliance inclusive performative. Quand un organisme ou une entreprise s'engagent envers l'EDI et l'équité des genres, des données devraient être collectées, elles devraient être disponibles, et être surveillées de près. La responsabilisation et des conséquences doivent être mises en œuvre. Un manque d'action et de responsabilisation aboutit à une alliance inclusive performative (« cosmétique ») qui, par ricochet, nuit à l'environnement des SIMT. Les entreprises ont la responsabilité de rendre des comptes tant à l'extérieur de l'entreprise qu'en son sein. À l'interne, le sondage des employeur.euse.s dans les SIMT a permis d'identifier comment des meilleures pratiques EDI communes pouvaient avoir les meilleures intentions, et même obtenir des résultats positifs pour l'équité des genres et pour le bien-être global des employé.e.s (par ex., une politique organisationnelle interne pour les congés de maladie, des modalités de travail souples, du soutien pour la santé mentale, des congés de maternité/parentaux, et du soutien pour des services de garde d'enfants/des services aux aîné.e.s). Toutefois, de nombreux.euse.s participant.e.s ont parlé des obstacles créés par des cadres intermédiaires ou des leader.euse.s aux vues traditionnelles qui ne mettaient pas ces politiques en pratique, empêchant ainsi les employé.e.s de pouvoir accéder à ce soutien.

La CCFSIMT appelle cela la « couche d'argile imperméable ». Elle fait ainsi référence au changement qui est initié par le dessus, en raison des attentes sociétales, de





Couche d'argile imperméable

Diagramme 3 : Couche d'argile impermeable

- Attentes sociétales
 - Orientation de l'entreprise
 - Cadres supérieur.e.s
 - Cadres intermédiaires
 - Efforts des employé.e.s à la base
- Couche d'argile imperméable

Quand les organismes s'engagent en matière d'EDI sur une base externe, cela aussi peut être un engagement « cosmétique ». De simples publications sur les médias sociaux pour célébrer une journée comme la Journée internationale des femmes ne sont pas suffisantes. L'intention doit être concrétisée par un engagement et des actions. Simplement donner des fonds à une cause ou commanditer des efforts communautaires, cela peut aussi constituer des mesures « cosmétiques ». Comme la plupart des groupes de défense des intérêts des SIMT fonctionnent avec des bénévoles et que, par conséquent, les ressources sont limitées, s'engager à donner des fonds sans assurer l'accès à des ressources peut aboutir à un effet limité voire inexistant. Dans un document de travail de 2010, Bénévoles Canada a mis en lumière les avantages d'offrir davantage que du soutien financier :

« Toute entreprise avec un grand nombre de professionnel.le.s qualifié.e.s pourrait avoir la capacité de mettre en place une initiative de bénévolat pro bono sur ses lieux de travail. Le don d'un tel capital intellectuel renforce la capacité des organismes de bienfaisance et à but non lucratif, de sorte qu'ils sont davantage en mesure de mieux remplir leurs missions. » – Bénévoles Canada et. al. 2010¹⁵
(Traduction libre)

Tou.te.s les employeur.euse.s du domaine SIMT sondé.e.s ont identifié qu'ils/elles participaient d'une manière ou d'une autre à des programmes de bénévolat assuré par des employé.e.s. Une approche plus efficace consisterait à offrir à la fois du soutien financier et l'accès aux employé.e.s ou aux réseaux ayant les connaissances nécessaires pour appuyer le changement social (par ex., l'appui pro bono de la direction, des comptables, des avocat.e.s, etc.).

Il existe d'autres organismes formels qui ont l'obligation de rendre des comptes, incluant des organisations professionnelles nommées par le gouvernement et ayant la responsabilité d'assurer la sécurité et le bien-être du public grâce à l'autoréglementation de leurs professions. Ces organes réglementés par le gouvernement ont été chargés de veiller à ce que les organisations et les professionnel.le.s fassent leur travail de manière éthique et sécuritaire, ce qui inclut de se conformer aux obligations légales, comme d'avoir des politiques ou des procédures pour prévenir le harcèlement et l'intimidation en milieu de travail en vertu de la législation provinciale et territoriale en matière d'hygiène et de sécurité au travail. En plaçant le meilleur intérêt du public au premier plan, les instances dirigeantes émettent des permis aux professionnel.le.s/organisations du domaine SIMT afin de leur permettre de pratiquer, mais elles ne sont actuellement pas bien structurées pour tenir ces dernières responsables ni pour mener à bien un changement équitable dans la culture et les pratiques des milieux de travail. La nature hautement masculinisée de nombreuses éminentes professions dans les SIMT au Canada continue de perpétuer des cultures de milieu de travail qui entretiennent la discrimination et le harcèlement fondés sur le genre.¹⁶ Pour nombre de ces instances dirigeantes, les stratégies fondées sur le genre se sont concentrées sur la diversité de la profession (par ex., l'initiative nationale d'Ingénieurs Canada « 30 en 30 » qui a pour objectif de faire passer la proportion d'ingénieur.e.s nouvellement titulaires s'identifiant au genre féminin à 30 % au Canada d'ici 2030).¹⁷ Ces initiatives

pour la diversité ne permettent pas d'assurer l'équité ni de la rendre obligatoire pour permettre la réussite professionnelle.

Les participant.e.s tant au Forum sur les politiques qu'au groupe de discussion ont identifié comment les organisations professionnelles réglementées par le gouvernement avaient besoin de faire plus que de fixer des objectifs en fonction de l'appartenance à un genre. Ces organisations professionnelles doivent demander des comptes aux organismes et aux professionnel.le.s.

« *Avoir un organisme de réglementation reconnaissant l'importance de l'EDI et rendant cela obligatoire, c'est ce qui mène au succès.* »
– *Participant.e du groupe de discussion*

La prochaine section explorera le cadre conceptuel du gouvernement du Canada, et montrera comment la mise en place et l'application d'une législation et de mandats se sont avérées efficaces en Islande et en Lituanie.

Cadre juridique et cadre de mise en œuvre inadéquats

Pour ce qui est de parvenir à l'égalité entre les genres, le Canada se fie à la *Charte canadienne des droits et libertés*, à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, à la législation provinciale/territoriale en matière de droits humains qui interdit la discrimination fondée sur le genre, et à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* n'est pas suffisante pour améliorer l'équité des genres en milieu de travail. Cette loi cherche à corriger les conditions désavantageuses en matière d'emploi pour quatre groupes désignés qui incluent les femmes, les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap, et les membres des minorités visibles. Bien que cette loi encourage l'établissement de conditions de travail sans obstacles,¹⁸ elle ne s'applique qu'à un nombre limité de lieux de travail. Ces lieux de travail comprennent les industries sous réglementation fédérale, les sociétés d'État, et autres organisations fédérales comptant 100 employé.e.s comme les employeur.euse.s sous réglementation fédérale couvert.e.s par le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, et les employeur.euse.s sous réglementation provinciale couvert.e.s par le Programme de contrats fédéraux (PCF).

De plus, l'effet de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'est même détérioré. En 2012, un amendement significatif a été apporté à cette loi. Avant l'amendement de 2012, le PCF s'appliquait aux employeur.euse.s avec un contrat d'une valeur de 200 000 \$ ou plus. Après les amendements, le seuil au-delà duquel il faut rendre des comptes a été augmenté à 1 million de dollars. Par conséquent, le nombre d'employeur.euse.s devant rendre des comptes relativement à l'équité en matière d'emploi en vertu du PCF a chuté de manière significative. D'après les estimations, avant que la loi ne soit amendée, il y avait 1 000 lieux de travail (comprenant plus d'un million de travailleur.euse.s) qui avaient l'obligation d'avoir des plans pour l'équité en matière d'emploi en vertu du PCF.¹⁹ Ce chiffre a chuté, et on est passés à seulement 350 employeur.euse.s en 2019.

Il est certain que le gouvernement du Canada doit renforcer cette *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour responsabiliser davantage d'employeur.euse.s afin de parvenir à l'égalité entre les genres pour le recrutement, la rétention et la promotion, et pour éliminer les écarts salariaux en mettant en œuvre l'équité salariale dans leurs lieux de travail. Cette *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a récemment été révisée par un groupe de travail nommé par le gouvernement, et il a été prévu qu'un rapport soit soumis au ministre du Travail au printemps 2023.

Comparativement à l'Union européenne et à plusieurs de ses États membres qui ont très bien réussi à combler le fossé entre les genres en matière d'égalité, le Canada ne possède pas encore du cadre juridique nécessaire aux niveaux national, provincial, ou territorial, propre à créer un niveau suffisant d'obligations légales et de responsabilisation pour parvenir à l'égalité entre les genres. Il ne dispose pas non plus du cadre de mise en œuvre nécessaire aux niveaux national, provincial, ou territorial pour générer le changement. Cela vaut la peine d'examiner les actions posées tant par l'Islande que par la Lituanie dans leurs efforts respectifs visant à réussir à combler le fossé entre les genres, d'une manière générale, mais, aussi, plus spécifiquement dans les professions SIMT.

Islande

Bien que l'Islande ait mis en place une législation spéciale pour assurer un statut égale et l'égalité entre les femmes et les hommes depuis 1976, ce n'est que 25 ans plus tard que de gros progrès ont commencé à être réalisés.

En 2000, l'Islande a adopté la *Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men*, (Traduction libre : Loi sur l'égalité du statut et des droits des femmes et des hommes) abrogeant la version de 1991 de cette loi.²⁰ La version 2000 de cette loi a considérablement augmenté le nombre d'obligations légales et le niveau de responsabilisation pour parvenir à l'égalité entre les genres. Les principales composantes de la nouvelle législation ont été l'établissement du *Equal Status Bureau* (Traduction libre : Bureau de l'égalité des statuts) pour surveiller la mise en œuvre de cette loi, la création d'un conseil de 9 membres, l'*Equal Status Council* (Traduction libre : Conseil de l'égalité des statuts) pour réaliser des efforts systématiques afin de rendre égaux les statuts et les droits des femmes et des hommes sur le marché du travail, et le *Gender Equality Complaints Committee* (Traduction libre : Comité des plaintes relatives à l'égalité entre les genres) pour déterminer si des dispositions de la loi avaient été violées. Cette loi prévoyait également l'obligation légale pour le gouvernement islandais d'élaborer des plans stratégiques de quatre ans (des programmes nationaux) et des plans d'action détaillés (des plans de mise en œuvre), et de déterminer le montant du financement nécessaire. Les gouvernements municipaux se sont vus légalement obligés de mettre sur pied un *Equal Status Committee* (Traduction libre : Comité de l'égalité des statuts) avec le mandat d'élaborer des plans stratégiques municipaux de quatre ans. Les employeur.euse.s et les syndicats se sont vus légalement obligés de réaliser des efforts systématiques pour rendre égaux les statuts des différents genres sur le marché du travail ainsi que dans leurs entreprises ou institutions respectives. Les entreprises employant plus de 25 personnes ont eu l'obligation légale de préparer une stratégie pour l'égalité entre

les genres comme composante de leur politique pour le personnel, et de mettre en œuvre l'équité salariale afin que la même paie soit offerte pour un travail de valeur égale. Le harcèlement sexuel a été interdit en milieu de travail, dans les institutions et dans les écoles. Il est devenu illégal d'exploiter sexuellement des femmes dans les publicités dans les médias. Il a été requis d'éduquer tout le monde, à tous les niveaux du système d'éducation. La participation égale des femmes et des hommes est aussi devenue obligatoire au sein des comités, des conseils d'administration, des différents conseils du gouvernement et des autorités locales. La collecte de données relatives à l'égalité entre les genres a été requise en vertu de la loi.²¹ Cette loi a aussi mis l'accent sur le fait que l'égalité entre les genres devait être prise au sérieux et qu'elle relevait de la responsabilité des femmes comme des hommes.

En 2008, des amendements majeurs ont été apportés pour renforcer les amendements à la *Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men* (Traduction libre : Loi sur l'égalité du statut et des droits des femmes et des hommes).²² La législation révisée ciblait spécifiquement l'élimination de la discrimination directe, de la discrimination indirecte, du harcèlement fondé sur le genre, du harcèlement sexuel, et de la violence fondée sur le genre. Par ailleurs, elle établissait une feuille de route pour parvenir à l'égalité entre les genres au moyen de l'intégration des questions d'égalité entre les genres, de l'action positive, de l'équité salariale, et du renforcement des droits des travailleur.euse.s. Le *Equal Status Bureau* a été renommé *Center for Gender Equality* (Traduction libre : Centre pour l'égalité entre les genres), puis à nouveau renommé *Directorate for Gender Equality* (Traduction libre : Direction pour l'égalité entre les genres). Cette direction conserve la responsabilité légale de la mise en place de la loi, et d'une plus grande implication des hommes dans le travail pour l'égalité entre les genres.

En 2009, l'Islande a adopté une législation visant à interdire l'ensemble du commerce du sexe pour des raisons d'égalité entre les genres. Le règlement N° 54/2009 a été adopté le 30 avril 2010, pour amender le paragraphe 206 du *General Penal Code No. 19/1940* (Traduction libre : Code pénal général). L'adoption de cette loi a été vue comme une victoire contre l'exploitation sexuelle des femmes, pavant la voie à l'égalité des femmes. Elle s'appuyait sur la reconnaissance du fait que les femmes sont des citoyen.ne.s à part entière et qu'elles sont égales aux hommes, plutôt que des marchandises à vendre. La nouvelle compréhension de l'Islande de l'égalité des genres signifie qu'aucune femme n'est à vendre. Il est illégal de faire de la publicité pour de la prostitution et d'en tirer profit, par ex. par le biais du proxénétisme ou de tout autre moyen. Au moment où la loi a été adoptée, il y avait des raisons d'avoir confiance dans le fait qu'elle amènerait un changement d'attitude envers les femmes, et que « *the men of Iceland will just have to get used to the idea that women are not for sale.* » (Traduction libre : que les hommes d'Islande n'auront (n'auraient) qu'à se faire à l'idée que les femmes ne sont pas à vendre.)²³

En 2010, l'amendement N° 85/2010 a été apporté à la *Act on Restaurants, Accommodation Establishments, and Entertainment* (Traduction libre : Loi sur les restaurants, les établissements d'hébergement, et le divertissement) pour interdire à ces entreprises de profiter de la nudité de leurs employé.e.s.²⁴ Cela signifie plus

aucun club de striptease, ni de danse-contact, ni de serveur.euse.s aux seins nus, et pas de pornographie non plus.

En 2010, l'Islande a aussi adopté une loi exigeant que les conseils d'administration des entreprises soient composés d'un minimum de 40 % de femmes ou d'hommes dans toutes les sociétés publiques, les sociétés avec actions émises dans le public, et toutes les sociétés privées à responsabilité limitée comptant 50 employé.e.s. ou plus (voir amendement N° 13/2010 de la *Act respecting Public Limited Companies* No.2/1995) (Traduction libre : Loi respectant les sociétés publiques à responsabilité limitée). Ainsi, en 2021, les femmes occupaient environ 42 % des postes de gestion, et 40 % des postes parlementaires en Islande.²⁵

Après qu'elle a été en vigueur pendant presque 20 ans, le gouvernement islandais a abrogé la *Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men* de 2000/2008, et l'a remplacée par une nouvelle loi. Le 1^{er} janvier 2018, l'Islande a adopté la *Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender (Gender Equality Act)* (Traduction libre : Loi sur l'égalité des statuts et des droits quel que soit le genre (Loi sur l'égalité entre les genres) « *to prevent discrimination on the basis of gender and to maintain gender equality and equal opportunities for the genders in all spheres of society.* » (Traduction libre : « pour empêcher la discrimination fondée sur le genre et pour assurer l'égalité entre les genres et l'égalité face aux occasions se présentant, pour tous les genres, dans toutes les sphères de la société. »)²⁶ Les politiques d'équité salariale sont devenues obligatoires pour les entreprises comptant 25 employé.e.s ou plus (voir l'article 5). L'objectif du gouvernement de l'Islande était d'éradiquer l'écart de rémunération entre les genres d'ici 2022. La loi stipule que la détermination des taux de rémunération « *shall not involve gender discrimination* » (Traduction libre : « ne devra pas impliquer de discrimination fondée sur le genre »). Avant la nouvelle loi, les employé.e.s devaient prouver qu'ils/elles subissaient de la discrimination. Maintenant, les entreprises comptant plus de 25 employé.e.s doivent fournir de la documentation prouvant que les femmes et les hommes sont payé.e.s de manière égale. Elles doivent également élaborer un plan pour l'égalité entre les genres qui détaille comment elles calculent la valeur du travail d'un.e employé.e en utilisant des critères objectifs (tels que l'ancienneté, l'éducation, l'expérience, ou le degré d'effort requis). Si le plan est approuvé par un.e contrôleur.euse indépendant.e, l'entreprise reçoit un certificat valide pour trois ans. Sinon, l'entreprise risque d'accumuler des amendes per diem (quotidiennes).

L'Islande a également un système de congé parental souple et généreux. La *Act on Maternity/Paternity and Parental Leave* (Traduction libre : Loi sur le congé de maternité/paternité et le congé parental) vise à assurer qu'un enfant ait accès aux deux parents, et à permettre aux parents de concilier leur travail et leur vie de famille.²⁷ En janvier 2021, l'Islande a rallongé le congé parental, et l'a fait passer de 10 mois à 12 mois. Les parents peuvent diviser cette période de congé entre eux/elles, de manière égale. Chaque parent a droit à six (6) mois chacun.e et à 80 % de ses revenus, s'il/elle travaille à temps plein. La législation sur le congé parental prévoit aussi des dispositions pour un congé temporaire pouvant aller jusqu'à 16 semaines jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans, mais sans paie.

Lituanie

Le gouvernement lituanien a emprunté la même voie pour parvenir à l'égalité des genres. Il a modifié son cadre juridique soit en amendant la législation existante, soit en créant une nouvelle législation afin que l'obligation légale de parvenir à l'égalité entre les genres s'applique à tou.te.s les employeur.euse.s du pays. Ce gouvernement a également élaboré deux plans stratégiques nationaux (des programmes nationaux)²⁸ et plusieurs plans d'action nationaux (plans de mise en œuvre)²⁹ sur une période de dix ans afin de coordonner les actions du gouvernement et des parties prenantes.

La Lituanie a également mis en place un nouveau cadre de mise en œuvre en créant le *Office of the Ombudsperson* (Traduction libre : Bureau du/de la médiateur.trice) pour tenir les employeur.euse.s responsables de leurs décisions et pour gérer les plaintes relatives au manque d'égalité entre les genres. De plus, le gouvernement a mis sur pied la *Commission on Equal Opportunities for Women and Men* (Traduction libre : Commission pour des occasions égales pour les femmes et les hommes) pour agir à titre d'organe de surveillance responsable de la mise en œuvre des plans stratégiques et des plans d'action du gouvernement, surveillant la manière dont le financement alloué aux plans d'action est dépensé, et réalisant une évaluation de l'efficacité de ces plans.

La situation en Islande et en Lituanie peut-elle être reproduite au Canada ?

Le Canada a une base juridique bien établie pour l'égalité entre les genres dans la *Charte canadienne des droits et libertés*. En vertu de la structure constitutionnelle du Canada, les principaux points de préoccupation pour la mise en œuvre de l'égalité entre les genres relèvent de la compétence de différents paliers de gouvernement. Étant donné que le Canada est un État fédéral, la responsabilité du processus législatif est partagée entre un gouvernement fédéral, dix (10) gouvernements provinciaux, et trois (3) gouvernements territoriaux. Le gouvernement fédéral et tous les gouvernements provinciaux et territoriaux ont adopté une législation sur les droits de la personne qui interdit la discrimination fondée sur des caractéristiques telles que la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, le statut marital, le statut familial, le handicap, etc.

« Pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes. »

Article 8
du Traité sur le
fonctionnement de
l'Union européenne

Quand on examine les données à long terme sur les femmes dans les SIMT, il est clair que le cadre juridique actuel du Canada est inadéquat pour parvenir à l'égalité entre les genres. Il manque aussi au Canada le cadre de mise en œuvre, et la solide planification stratégique qui ont permis à l'Islande et à la Lituanie de connaître le succès.

L'entité politique qui a la division des pouvoirs la plus semblable à celle du Canada est l'Union européenne (UE), qui est une confédération d'États souverains. Sous la

houlette de la Commission européenne (CE) et inspirés par elle, les États membres individuels et l'Union européenne en tant que collectif, ont réussi à s'approcher plus que jamais de l'égalité entre les genres.

L'Union européenne (UE) : Vers une Europe où tous les genres sont égaux

L'UE est maintenant un leader mondial en matière d'égalité entre les genres, et ce, grâce à de nombreuses initiatives ambitieuses qui ont été entreprises pour parvenir à une Europe où tous les genres sont égaux. En 2021, il a été rapporté que 14 des 20 pays se classant en haut de la liste pour l'égalité entre les genres à l'échelle mondiale étaient des États membres de l'UE.³⁰

La promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes est l'un des piliers sur lesquels l'UE a été fondée. Il est exigé de tous les États membres et de tout pays souhaitant se joindre à l'UE de travailler sans relâche pour parvenir à l'égalité entre les genres.

« La promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes est une tâche dont l'Union européenne doit s'acquitter, dans toutes ses activités, et qui est requise par les Traités. L'égalité entre les genres est une valeur essentielle de l'UE, un droit fondamental et un principe clé du Socle européen des droits sociaux. » (Traduction libre)³¹

Le point de vue l'UE est que l'égalité entre les genres est une condition essentielle d'une économie européenne innovante, compétitive, et florissante. De plus, l'UE a déclaré qu'en matière d'affaires, de politique et de société, elle ne peut atteindre son plein potentiel que si elle utilise tous ses talents et toute sa diversité. Il a été prouvé que l'égalité entre les genres se traduisait par davantage d'emplois et une plus grande productivité.³²

Tel que stipulé par la Commission européenne :

« L'Article 8 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne engage l'Union européenne (UE) et ses États membres à éliminer les inégalités et à promouvoir le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes leurs actions. Tel qu'énoncé dans la Stratégie de l'UE en matière d'égalité entre les genres 2020-2025, parvenir à l'égalité entre les genres dans l'UE est une responsabilité commune nécessitant l'action de toutes les institutions, de tous les États membres et de toutes les agences de l'UE, en partenariat avec la société civile et les organisations féminines, les partenaires sociaux, et le secteur privé. » (Traduction libre).³³

Une initiative significative entreprise par l'Union européenne a été la création de sa *Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025*³⁴ « visant à accomplir, d'ici 2025, des progrès significatifs vers une Europe respectueuse de l'égalité entre les hommes et les femmes. Le but est d'avoir une Union où les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, sont libres de suivre

la voie qu'ils ont choisie dans la vie, et ont les mêmes chances de mener une vie prospère, et où ils peuvent participer à notre société européenne et la diriger en toute égalité. »³⁵ Les principaux objectifs de la *Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025* de l'UE « sont de mettre fin aux violences à caractère sexiste, de bousculer les stéréotypes sexistes, de combler les écarts hommes-femmes sur le marché du travail, de parvenir à une participation égale dans les différents secteurs de l'économie, de remédier à l'écart de rémunération et de retraite entre les femmes et les hommes, de combler l'écart hommes-femmes en matière de prise en charge des responsabilités familiales, et de parvenir à un équilibre hommes-femmes dans la prise de décision et en politique. »

Le plan stratégique de l'UE pour l'égalité entre les genres et appuyé par son *Troisième plan d'action sur l'égalité des sexes 2020-2024 (GAP III)*. Ce plan d'action reflète les objectifs de la politique et les actions de la stratégie, et il a été élaboré dans le but spécifique d'accélérer le processus pour atteindre l'*Objectif n°5 Égalité entre les sexes* du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies. L'un des cinq principaux piliers du plan d'action est de favoriser une plus grande coordination, une plus grande coopération et une plus grande transparence de la part de ses États membres aux niveaux multilatéral, régional, et national grâce à un engagement coordonné et stratégique, le but étant de « conjointement accélérer la mise en œuvre du GAP III au sein de chaque pays et région partenaires, en étroite coopération avec les gouvernements partenaires, la société civile, le secteur privé et autres parties prenantes. » (Traduction libre)³⁶ Dans ce plan, l'UE préconise l'élaboration de stratégies nationales en matière d'égalité entre les genres, et la préparation de plans de mise en œuvre au niveau national. Un autre pilier essentiel du plan d'action consiste à améliorer « l'élaboration de rapports et la communication des résultats, la mise en place d'un système de contrôle quantitatif, qualitatif et inclusif afin d'accroître la responsabilisation des États, et d'assurer la transparence ainsi que l'accès aux informations [sic]. » (Traduction libre)³⁷

Partenariat entre le Canada et l'Union européenne

Le gouvernement du Canada a déclaré que « l'Union européenne (UE) était une partenaire stratégique pour le Canada », et qu'en tant que partenaires, « le Canada et l'UE se sont activement engagés à faire avancer l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes, tant chez soi qu'à l'étranger. »³⁸ La Mission du Canada auprès de l'Union européenne a pris l'engagement de « créer un comité pour l'égalité entre les genres afin de partager les meilleures pratiques, de diffuser des informations, de mettre de l'avant des occasions de formation, de proposer de nouvelles initiatives, de suivre les progrès de l'engagement envers l'égalité des genres et de rédiger des rapports dessus, ainsi que de promouvoir l'égalité entre les genres dans tous les secteurs. » (Traduction libre)³⁹

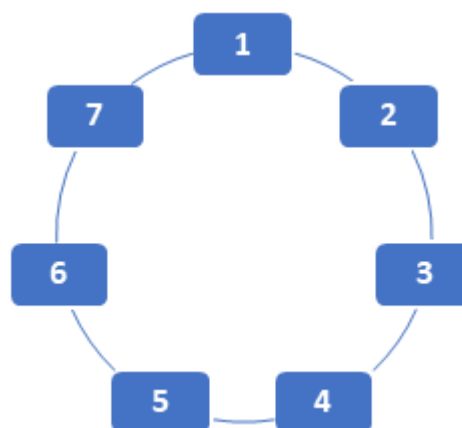
Le partenariat que le Canada a mis sur pied avec l'Union européenne offre l'occasion unique pour le Canada d'acquiescer l'accès nécessaire aux décideurs politiques de la Commission européenne et des pays de l'UE, sur un plan individuel. L'ambassadeur du Canada auprès de l'Union européenne pourrait être la personne la mieux positionnée pour mener les discussions intergouvernementales

afin que le Canada puisse obtenir davantage d'informations sur l'élaboration de la législation, des politiques et des programmes nécessaires pour parvenir à l'égalité entre les genres. Le Canada pourrait aussi être en mesure de discuter du type de planification stratégique, de planification budgétaire et de planification en matière de communication qui a étayé le succès actuel de l'UE.

Lacunes du processus de planification stratégique du gouvernement du Canada

Il existe un processus de planification stratégique qui peut réussir à combler le fossé entre les genres. L'Islande a fait preuve de sagesse en adoptant une législation qui a abouti à l'obligation légale pour un gouvernement national, quel que soit le parti au pouvoir, de procéder à une solide planification stratégique. Ce processus de planification stratégique a été suivi par le gouvernement islandais et le gouvernement de la Lituanie, cette dernière ayant réussi à parvenir à l'égalité entre les genres dans les STIM. Les étapes et les résultats de ce processus de planification stratégique réussi apparaissent ci-dessous, et ils doivent être répétés jusqu'à ce que l'objectif à long terme de l'égalité entre les genres soit finalement atteint.

- Étape 1 : Consultation des parties prenantes
- Étape 2 : Plan stratégique
- Étape 3 : Plan d'action
- Étape 4 : Plan opérationnel
- Étape 5 : Plan budgétaire
- Étape 6 : Plan de communication
- Étape 7 : Plan d'évaluation
(Répéter)



Pour chacune de ces étapes, les déficiences majeures observées dans le contexte canadien seront présentées.

Insuffisante consultation des parties prenantes

Malgré la promesse de mener à bien des « consultations de l'ensemble de la société, » (voir l'encadré), rien ne semble prouver que le gouvernement du Canada ait réalisé une vaste consultation des parties prenantes⁴⁰ avec des spécialistes de la manière de réaliser le changement systémique requis qui permettra d'atteindre l'Objectif n°5 *Égalité des sexes* dans les SIMT et au-delà. De fait, on manque d'informations disponibles indiquant publiquement qui le gouvernement du Canada a consulté pour fixer les objectifs en matière d'égalité entre les genres. Le gouvernement fédéral a besoin créer des occasions de le faire (par ex., en demandant aux parties prenantes de la rétroaction sur les documents de consultation, en invitant les parties prenantes à assister aux séances de consultation publiques, en organisant des rencontres à

l'échelle fédérale, provinciale, et territoriale (FPT) portant sur la réalisation de l'égalité entre les genres, etc.).

En 2020, le gouvernement de l'Irlande a été à l'origine d'un des meilleurs et des plus impressionnants exemples de consultation des parties prenantes et de transparence du gouvernement pour réaliser l'équité entre les genres dans les SIMT. Alors que son *Apprenticeship Action Plan 2016-2020* (Traduction libre : Plan d'action pour l'apprentissage 2016-2020) arrivait à son terme, et avant qu'il n'en finalise la version 2021-2025, le gouvernement de l'Irlande s'est lancé dans une consultation de grande envergure auprès des parties prenantes dont les réponses ont toutes été publiées en ligne, et auxquelles le public peut accéder.

Par contraste, l'engagement pris par les parties prenantes d'appuyer l'élaboration de la *Stratégie canadienne en matière d'apprentissage* n'est pas clair, et il ne semble pas être accessible au public. Cette stratégie a été annoncée dans le discours du budget du gouvernement fédéral en 2019, et il a été promis dans le plan ministériel 2019-2020 pour le ministère Emploi et Développement social Canada (EDSC) qu'elle serait élaborée.⁴¹

Rien ne semble prouver non plus que le gouvernement canadien ait réalisé une vaste consultation nationale des parties prenantes concernant le programme du *Service d'apprentissage*, qui a pour objectif affiché de soutenir les employeur.euse.s en finançant les organisations (intermédiaires) travaillant avec les employeur.euse.s dans les métiers qualifiés. Ces organisations distribuent des incitatifs financiers à des employeur.euse.s de petite et moyenne taille afin qu'ils/elles embauchent des apprenti.e.s de première année dans 39 métiers désignés Sceau rouge. Les employeur.euse.s peuvent recevoir 5 000 \$ pour chaque nouveau/nouvelle apprenti.e de première année embauché.e, et 10 000 \$ si l'apprenti.e embauché.e est issu.e d'un groupe en quête d'équité – femmes, personnes en situation de handicap, personnes autochtones, membres des communautés 2ELGBTQI+, communautés racisées, et nouveaux/nouvelles arrivant.e.s. Dans le cadre de l'investissement du gouvernement du Canada dans les

« Enfin, le Ministère fera preuve de leadership en ce qui concerne le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies en collaborant avec ses partenaires afin de bâtir un monde plus inclusif, plus paisible et plus prospère où personne n'est laissé pour compte. Une Unité des objectifs de développement durable a été créée au sein du Ministère pour coordonner et surveiller les progrès du Canada dans l'atteinte des objectifs de développement durable et en rendre compte. Le Ministère élaborera de plus une stratégie nationale, à la suite de consultations auprès de l'ensemble de la société, et il administrera un Programme de financement des objectifs de développement durable, appuyant ainsi la mise en œuvre du Programme 2030 par le Canada. »

Gouvernement du Canada,
[Plan ministériel 2019-2020 d'Emploi et Développement social Canada](#),
Page 3

métiers qualifiés, le programme *Service d'apprentissage* a, en partie, pour objectif d'aider à relever les défis actuels (comme d'augmenter la diversité dans les métiers). Rien ne semble prouver que le gouvernement du Canada ait consulté des spécialistes du changement systémique pour atteindre cet objectif.

Manque de plans stratégiques et de plans d'action

Le succès qu'a connu le processus de planification stratégique suivi par l'Islande et la Lituanie démontre le bien-fondé d'élaborer des plans stratégiques de quatre années consécutives portant uniquement sur l'égalité entre les genres, des plans appuyés par un plan d'action de quatre ans ou par deux plans d'action de deux ans. Bien que le gouvernement de l'Australie n'ait pas connu exactement le même succès que l'Islande et la Lituanie, il a bien élaboré un plan stratégique national baptisé « *Advancing Women in STEM* (Traduction libre : Faire avancer les femmes dans les STIM), et un plan d'action national d'accompagnement, le *2020 Action Plan - Advancing Women in STEM* (Traduction libre : *Plan d'action 2020 – Faire avancer les femmes dans les STIM*). Au Canada, il serait aussi essentiel d'élaborer un plan stratégique national ainsi que le(s) plan(s) d'action nécessaire(s) incluant non seulement les femmes dans les STIM, mais aussi les femmes dans les métiers, là où l'on constate les plus grandes inégalités entre les genres.

Un plan stratégique contient normalement des objectifs à long terme et des indicateurs de rendement clés (IRC), tandis qu'un plan d'action décrit toutes les actions qui seront posées d'ici des dates spécifiques afin de réaliser la vision et d'atteindre les objectifs énoncés dans le plan stratégique. Par exemple, le *2016-2020 Action Plan to Expand Apprenticeship and Traineeship in Ireland* (Traduction libre : Plan d'action 2016-2020 pour développer l'apprentissage et les stages en Irlande), tout comme le *2021-2025 Action Plan for Apprenticeship* (Traduction libre : Plan d'action 2021-2025 pour l'apprentissage), ce dernier ayant été élaboré pour accompagner la *Ireland's National Skills Strategy 2025* (Traduction libre : Stratégie nationale de l'Irlande en matière de compétences), contenaient des objectifs trimestriels et des cibles à atteindre par chaque ministère du gouvernement. Cela a permis au gouvernement de l'Irlande de suivre sa progression sur une base trimestrielle et annuelle pour atteindre l'ensemble des objectifs figurant dans le plan stratégique.

Pour ce qui est de parvenir à l'objectif de l'égalité entre les genres au Canada, et en particulier dans les milieux de travail SIMT, rien ne semble prouver que des plans stratégiques et des plans d'action efficaces et bien pensés aient été élaborés. Par exemple, sur [le site Web du gouvernement du Canada](#), il est fait référence à la *Stratégie canadienne en matière d'apprentissage*, avec un résumé de son contexte et de ses programmes, incluant le montant du financement récemment investi. Toutefois, il manque un plan stratégique adéquat, incluant la durée de la stratégie, la justification des objectifs et des actions à poser, et les indicateurs de rendement clés pour mesurer l'efficacité des mesures prises. La CCFSIMT a officiellement demandé une copie de cette *Stratégie canadienne en matière d'apprentissage* et de tout autre plan d'action y étant associé. Cependant, la réponse officielle du bureau de l'Honorable Carla Qualtrough, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-

d'oeuvre et de l'Inclusion des personnes en situation de handicap ne nous a communiqué qu'un résumé des informations se trouvant sur le site Web du gouvernement du Canada, et ne nous a pas donné les documents demandés.

De plus, le plan le plus récent pour parvenir à l'égalité entre les genres au Canada que l'on puisse trouver en ligne a pour titre *À l'aube du XXI^e siècle : Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes*. Il a été publié il y a plus de 25 ans, en août 1995, qui, soit dit en passant, a été l'année où le Canada était classé n°1 par les Nations Unies. Il est important de noter que le plan fédéral de 1995 n'était que de compétence fédérale, et ne s'appliquait donc pas à l'ensemble du Canada. Depuis que ce plan fédéral a été publié, plutôt que de continuer à élaborer un plan stratégique portant uniquement sur l'égalité entre les genres, le gouvernement du Canada a choisi de grouper les objectifs en matière d'égalité entre les genres avec les 17 Objectifs de développement durable des Nations Unies, ce qui a, en fait, un peu dilué l'attention. En revanche, l'UE, l'Islande et la Lituanie ont choisi d'élaborer des plans stratégiques et des plans d'action portant uniquement sur l'égalité entre les genres, et le succès de ces plans a été démontré.

L'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) constitue un autre exemple d'action stratégique susceptible de faire progresser le changement systémique pour l'égalité entre les genres. D'après Femmes et Égalité des genres Canada, « ACS Plus est un processus analytique qui fournit une méthode rigoureuse pour l'évaluation des inégalités systémiques, et c'est aussi un moyen d'évaluer comment divers groupes de femmes, d'hommes, et de personnes issues de la diversité de genre peuvent faire l'expérience de politiques, de programmes et d'initiatives. »⁴² L'ACS Plus a traditionnellement été « sous-appliquée » aux processus gouvernementaux, et au-delà. Comme indiqué dans l'en-tête des Rapports de la vérificatrice générale du Canada 2022 (Rapport 3), « Le gouvernement ne sait pas si l'utilisation qu'il fait de l'Analyse comparative entre les sexes Plus donne de meilleurs résultats en matière d'égalité entre les genres pour divers groupes de personnes. »⁴³ L'ACS Plus est également critiquée dans le sens où il s'agissait d'un engagement de longue date du gouvernement canadien, et cela a été mentionné dans le cadre de vérifications passées et présentes. La Vérificatrice générale a ajouté : « L'analyse comparative entre les sexes, ce n'est pas nouveau. En 1967, le gouvernement d'alors avait créé la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, et, en 1995, le gouvernement s'était formellement engagé à réaliser une analyse comparative entre les sexes. »⁴⁴

Le rapport de la Vérificatrice générale met aussi en lumière le manque de cadre d'évaluation suffisant pour guider les décisions en matière de politiques, et pour surveiller les progrès réalisés en matière d'égalité entre les genres. Les principales conclusions concernent le Cadre d'indicateurs canadien utilisé pour mesurer les progrès faits à l'échelle nationale pour atteindre les Objectifs de développement durable des Nations Unies (*Objectif n° 5 Égalité entre les sexes*). La vérification a permis de constater un manque d'objectifs spécifiques et mesurables pour le Cadre des résultats relatifs aux genres. De plus, il a été constaté que les données n'étaient pas désagrégées au niveau requis pour rendre compte des facteurs d'identité se recoupant.

Lacunes des plans opérationnels / de mise en œuvre

Au sein du gouvernement du Canada, l'utilité des plans ministériels et des rapports sur les résultats a été limitée par certains défauts. Par exemple, un rapport du Directeur parlementaire du budget a souligné que « la majorité des plans ministériels 2019–2020 ne donnaient pas de détails sur les mesures figurant dans le budget fédéral 2019. » (Traduction libre)⁴⁵

Rien ne semble prouver non plus que le Canada ait élaboré un solide plan opérationnel pour mettre en œuvre, d'ici 2030, l'*Objectif n° 5 Égalité entre les sexes* du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, comparativement à d'autres pays qui ont réalisé d'importants progrès pour ce qui est de combler le fossé entre les genres. En Islande, le gouvernement a établi le *Directorate of Gender Equality* (Traduction libre : Direction pour l'égalité entre les genres) (anciennement connue sous le nom de *Center for Gender Equality* (Traduction libre : Centre pour l'égalité entre les genres) et, encore avant, sous le nom de *Equal Status Bureau* (Traduction libre : Bureau de l'égalité des statuts), qui doit légalement rendre des comptes pour la mise en œuvre de la législation de l'Islande en matière égalité entre les genres, ainsi que pour la mise en œuvre du/des plan(s) stratégique(s) du gouvernement islandais et de ses/son plan(s) d'action. De la même manière, le gouvernement de la Lituanie a mis sur pied la *Commission on Equal Opportunities for Women and Men*, (Traduction libre : Commission pour l'égalité des chances pour les femmes et les hommes) qui est l'instance de surveillance ayant la responsabilité de mettre en œuvre le(s) plan(s) stratégique(s) et le(s) plan(s) d'action du gouvernement. Cette Commission contrôle également la manière dont sont dépensés les fonds alloués au plan d'action, et elle conduit une évaluation de l'efficacité de ces plans. Le gouvernement de la Lituanie a connu le succès grâce au fait qu'il s'est concentré sur la mise en place cohérente et systématique de ses plans stratégiques et de ses plans d'action, etc.

Au lieu de mettre sur pied une instance de surveillance et de mise en œuvre dont la seule tâche aurait été de parvenir à l'égalité entre les genres, comme cela a été fait en Islande et en Lituanie, le gouvernement du Canada a choisi de mettre en place une Unité des objectifs de développement durable, au sein du ministère Emploi et Développement social Canada (EDSC). L'Unité des ODD a reçu pour mission d'élaborer une stratégie nationale pour la mise en œuvre des 17 Objectifs de développement durable des Nations Unies, incluant l'*Objectif n° 5 Égalité entre les sexes*.

Cette décision a résulté en une approche dispersée et affaiblie⁴⁶ pour parvenir à l'égalité entre les genres au Canada, comparativement à l'orientation claire et nette de l'Islande et de la Lituanie, deux pays qui ont réellement obtenu un succès visible et mesurable selon les normes internationales, dans leurs efforts pour combler le fossé entre les genres. Par contraste avec les résultats du solide cadre juridique de l'Islande et de la Lituanie, de leur robuste cadre de mise en œuvre, de leurs plans stratégiques, de leurs plans d'action, etc. le résultat obtenu avec l'approche du gouvernement du Canada se limite à l'identification de seulement trois indicateurs

de rendement clés (IRC) pour parvenir à l'égalité entre les genres au Canada.⁴⁷ Ces trois IRC (voir ci-dessous) ont des objectifs modestes, et on ne peut attendre d'eux qu'ils permettent de parvenir à l'égalité entre les genres, comme la Lituanie y est parvenue pour les femmes dans les STIM.

Objectif n° 5 : Égalité des sexes – Atteindre l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

Objectifs et indicateurs

Objectif 5.1

Ambition : Éliminer la violence et le harcèlement fondés sur le genre

Objectif : Que moins de femmes ne subissent de violence ou d'agressions sexuelles de la part de leur partenaire intime

Indicateur 5.1.1 : Proportion de la population ayant dit avoir été agressée sexuellement au cours des 12 derniers mois

Indicateur 5.1.2 : Proportion de femmes et de filles âgées de 15 ans et plus, victimes de violence physique, sexuelle ou psychologique de la part d'un partenaire précédent ou actuel au cours des 12 derniers mois

Objectif 5.2

Ambition : Égalité entre les genres pour des postes de direction et à tous les niveaux de la prise de décision

Objectif : Une plus grande représentation des femmes à des postes de direction

Indicateur 5.2.1 : Proportion des postes de direction tenus par des femmes

Objectif 5.3

Ambition : Que les Canadiens et les Canadiennes se partagent les responsabilités au sein des foyers et des familles

Objectif : Partage à parts égales des rôles parentaux et des responsabilités familiales

Indicateur 5.3.1 : Proportion du temps passé à effectuer des tâches domestiques ou à prodiguer des soins, sans rémunération

Les indicateurs partagés dans le Cadre d'indicateurs canadiens pour les Objectifs de développement durable manquent, en fait, d'objectifs clairs, et, tel qu'indiqué dans le Rapport de la Vérificatrice générale, les données ne pas correctement désagrégées en utilisant l'ACS Plus.⁴⁸ De plus, dans le cas de l'Objectif 5.3, « Partage à parts égales des rôles parentaux et des responsabilités familiales », seules les données de 2015 sont disponibles. Rien ne semble prouver que les parties prenantes aient été suffisamment consultées sur la manière de réaliser des améliorations systémiques à long terme pour parvenir à l'égalité entre les genres au Canada, et sur la manière de concevoir le mieux possible une stratégie nationale pour atteindre l'*Objectif de développement durable n° 5 Égalité entre les sexes* des Nations Unies. Cela est particulièrement inquiétant, si l'on considère que le gouvernement du Canada a publiquement fait part du fait que, en partenariat avec Bénévoles Canada, il a pour objectif de renforcer et accroître le bénévolat pour aider à atteindre les *Objectifs de développement durable*.⁴⁹ D'après la CCFSIMT, il est à prévoir que, dans le contexte de l'égalité entre les genres et du bénévolat tel qu'examiné dans ce document, le

fardeau supplémentaire de la conduite du changement va incomber aux femmes et aux personnes issues de la diversité de genre.

Plans budgétaires fondés sur des suppositions incorrectes

Pour ce qui est de parvenir à l'égalité entre les genres, il y a lieu de s'inquiéter de voir le gouvernement canadien risquer de succomber à la notion selon laquelle tout problème peut être réglé si l'on dépense suffisamment d'argent pour cela, au lieu d'essayer de mettre en œuvre une solution structurelle qui pourrait potentiellement bénéficier bien davantage au système. Contrairement à la démarche du Canada, les fonds alloués aux actions à poser en vue de parvenir à l'égalité entre les genres en Islande ont été inscrits, avec la logique sous-jacente, dans le *2011-2014 Gender Equality Action Programme* de l'Islande (Traduction libre : Programme d'action pour l'égalité entre les genres 2011-2014), ainsi que dans son *2016-2019 Gender Equality Action Programme*.

Plans de communication inadéquats

On néglige ou on sous-estime parfois l'importance de la communication au cours de la création et de la mise en œuvre du plan stratégique et des plans d'action. Si les personnes participant aux efforts de planification sont bien conscientes de ce qu'il se passe, celles qui sont extérieures à l'équipe de planification sont souvent non informées et non impliquées. Pour que les plans stratégiques et les plans d'action soient mis en œuvre de manière efficace, il est nécessaire de pouvoir compter sur la contribution et l'engagement d'un large éventail de personnes qui doivent être informées et impliquées durant le processus, depuis ses tout débuts jusqu'à l'atteinte finale des résultats.

Un plan de communication réussi fixe des objectifs, définit les publics clés, identifie les messages clés, crée un plan de sensibilisation tactique, et donne un calendrier pour aller de l'avant. Une communication efficace fait en sorte que tou.te.s les responsables gouvernementaux.ales et toutes les parties prenantes aient conscience du rôle qu'ils/elles vont jouer pour atteindre les objectifs à court terme du plan d'action, et les objectifs à long terme du plan stratégique. Le plan de communication doit également prévoir le partage d'informations avec celles et ceux du grand public qui souhaitent rester au courant des progrès réalisés par les responsables gouvernementaux.ales et les parties prenantes impliqué.e.s dans le plan de mise en œuvre. Par exemple, en ce qui a trait au le programme *Service d'apprentissage*, les informations actuellement publiées sur le site Web du gouvernement du Canada manquent de détails sur ce que chacun des organismes prévoit accomplir avec la portion des 247 millions de dollars qu'ils ont reçue. Ces informations ont dû être fournies au gouvernement par les organismes en question dans leur dossier de candidature pour obtenir du financement, mais les résumés n'ont pas été publiés en ligne. Il y a actuellement un manque de communication avec le grand public, ainsi qu'un manque de transparence.

Manque de plans d'évaluation et manque de suivi

Il est nécessaire d'évaluer l'efficacité de la consultation des parties prenantes, des plans stratégiques, des plans d'action, des plans opérationnels, des plans budgétaires et des plans de communication. Le plan d'évaluation devrait être l'évaluation systématique de la conception, de la mise en œuvre et des résultats de chaque plan individuel afin d'incorporer les leçons tirées pour améliorer la prise de décision lorsque de futurs plans seront élaborés. Un plan d'évaluation permet au gouvernement de s'ajuster ou de mettre les bouchées doubles sur la manière dont les plans sont mis en œuvre. Il est essentiel de passer en revue les objectifs de chacun de ces plans individuels et de les comparer aux résultats réels. Les ministères gouvernementaux et les parties prenantes ont-ils été en mesure d'atteindre les objectifs de chaque plan ? Si non, pourquoi ? Un plan d'évaluation compare les résultats atteints aux projections initiales apparaissant dans le plan.

Il convient de noter que, pour voir de meilleurs résultats quant aux efforts pour parvenir à l'égalité entre les genres, le gouvernement du Canada a chargé l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) de réviser et d'évaluer en détail le cadre des politiques, le cadre institutionnel, les pratiques, et les approches que le gouvernement du Canada avait en place.⁵⁰ L'OCDE a comparé l'approche du Canada aux meilleures pratiques et à l'élaboration de politiques d'autres pays de l'OCDE, ainsi qu'aux normes de la *Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*. Ce document publié en 2018 par l'OCDE contenait cinq recommandations clés pour atteindre l'égalité hommes-femmes au Canada. L'OCDE a conclu « qu'il serait bénéfique d'élaborer une stratégie globale pour l'égalité hommes-femmes afin d'aider à orienter, coordonner et faire avancer les initiatives relatives à l'égalité hommes-femmes. [sic]. » (Traduction libre)⁵¹

Répéter le cycle

Redémarrer le cycle et consulter les parties prenantes permet d'obtenir de la rétroaction sur les progrès effectués ou sur les obstacles à la mise en œuvre du plan stratégique et/ou du plan d'action du gouvernement sur le point d'arriver à échéance. Cette consultation doit être faite avant que le gouvernement n'élabore une nouvelle version du plan stratégique, du plan d'action, du plan opérationnel, du plan budgétaire, du plan de communication et du plan d'évaluation. Une rétroaction constructive de la part des parties prenantes est la clé d'un rendement de l'investissement fructueux. Les parties prenantes peuvent aider le gouvernement du Canada à déterminer quelles activités bénéficieront le plus aux succès systémiques à long terme, comment ne pas s'engager trop loin financièrement dans des avenues qui pourraient ne pas être aussi productives, et aussi où le financement alloué à des initiatives n'ayant pas généré de gros résultats devrait être réalloué.

Dans l'objectif d'examiner les résultats des efforts de tout le monde, solliciter de la rétroaction de la part des parties prenantes mettra en lumière les forces et les faiblesses des plans du gouvernement du Canada. Le gouvernement peut continuer à faire ce qui a bien fonctionné, et s'attaquer aux lacunes et obstacles qui retardent

la réalisation de ses objectifs à long terme. L'efficacité à long terme d'un plan stratégique dépend de l'établissement et du maintien de relations de haute qualité avec les parties prenantes afin de s'assurer de leur engagement constant, de leur collaboration et de leur adhésion pour de futurs plans stratégiques et de futurs plans d'action. La consultation aidera le gouvernement à prendre des décisions plus éclairées qui répondront aux besoins de toutes les parties prenantes.

Résumé

Malheureusement, le gouvernement du Canada est en train de passer à côté de son objectif, et n'a pas réussi à mettre en place des meilleures pratiques dans sa propre planification stratégique. Pour parvenir à l'égalité entre les genres au Canada, il est essentiel que le gouvernement cherche à connaître la direction qu'ont prise d'autres pays ayant déjà réussi à atteindre leurs objectifs en matière d'égalité entre les genres, et qui poursuivent dans cette voie, et aussi qu'il leur demande conseil. Le Canada a besoin d'avoir des discussions sérieuses avec les gouvernements de l'Islande, de la Lituanie, et de l'Union européenne, et avec les femmes faisant partie de la communauté des SIMT au Canada, en ayant l'intention de les écouter et d'écouter les conseils de leurs spécialistes.

Selon la plus récente évaluation apparaissant dans le *Global Gender Gap Report* (Traduction libre : Rapport mondial sur l'écart entre les genres) publié en 2022, cela prendrait 59 ans à l'Amérique du Nord pour parvenir à l'égalité entre les genres au lieu d'y parvenir d'ici 2030. Le Canada n'a pas été un leader du changement au cours des huit dernières années, depuis qu'il a officiellement accepté, en tant qu'État membre, de mettre en œuvre le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, et de réaliser l'égalité entre les genres au Canada. Cela est mis en évidence par la manière dont le Canada a perdu des places dans le classement des pays comblant le fossé entre les genres. En 2022, le Canada a chuté à la 25^e place dans les classements internationaux. Mais, encore plus important, ici même au Canada, rien ne permet d'affirmer que l'égalité entre les genres a été réalisée lorsque l'on regarde les données objectives collectées sur plusieurs décennies sur la représentation des femmes dans les SIMT, en particulier dans les métiers.

Par le passé, le Canada a fait preuve du leadership nécessaire, et s'est engagé financièrement pour parvenir à l'égalité entre l'anglais et le français, deux langues qui sont maintenant reconnues comme les deux langues officielles du Canada. Chose encore plus admirable, le gouvernement du Canada s'est également associé au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest pour permettre la reconnaissance non seulement de l'anglais et du français comme langues officielles mais aussi de neuf (9) langues autochtones parlées dans les Territoires du Nord-Ouest (T.N-O.). Afin d'atteindre l'*Objectif n° 5 Égalité entre les sexes*, le gouvernement du Canada doit faire preuve du même degré de leadership, d'engagement financier, et de coordination aux niveaux fédéral/provincial/territorial (FPT) dont il a fait preuve pour faire accepter l'égalité entre les deux langues officielles du Canada et les langues autochtones des T.N-O.

Passage à grande échelle en profondeur

Alliance inclusive performative et équité performative

L'alliance inclusive et l'équité performatives ont été des sujets très importants dans tous les travaux de recherche effectués par la CCFSIMT. L'alliance inclusive performative est définie comme un engagement envers une cause qui, en fin de compte, n'engage pas la responsabilité d'une institution donnée au sein d'une communauté.⁵² Ainsi, les actions posées et les conséquences décidées sont fallacieuses, gratuites, et habituellement ne servent qu'au marketing. De la même manière, l'équité performative consiste à poser des gestes et à utiliser des mots donnant l'impression que l'on œuvre en faveur de l'équité alors que l'on continue d'autoriser des pratiques qui n'améliorent pas les environnements, les milieux de travail, ni les vies de celles et ceux historiquement opprimé.e.s.

*« Le changement devrait davantage reposer sur les processus des organisations plutôt que sur les personnes. »
– Participant.e du groupe de discussion*

Les discussions qui ont eu lieu à l'occasion du Forum des politiques et du groupe de discussion de la CCFSIMT ont révélé que de nombreuses femmes et personnes issues de la diversité de genre ont des réserves en ce qui concerne les comités EDI (qui ont proliféré dans de nombreuses organisations) et leur rôle performatif. Dans la plupart des cas, les bénévoles de ces types de groupes font souvent face à divers obstacles pour mettre le changement en œuvre. Par exemple, les participant.e.s du groupe de discussion de la CCFSIMT ont fait remarquer que les services des ressources humaines constituent souvent le plus gros obstacle à la mise en œuvre et à l'exécution des plans. Ainsi, ces groupes de travail ont rarement l'autorité pour opérer le changement susceptible d'avoir un effet tangible sur les travailleur.euse.s, les membres du corps enseignant du niveau post-secondaire, et le personnel. De plus, les entreprises, les organisations, etc. transfèrent souvent la responsabilité aux femmes et aux personnes issues de la diversité de genre (par le biais de groupes de bénévoles et/ou de travail non rémunéré) pour supporter le poids de l'établissement d'un milieu de travail équitable pour tous les genres. Cela aboutit à une charge de travail supplémentaire pour les femmes et les personnes issues de la diversité des genres, qui se trouvent débordées de travail et sont sollicitées au-delà de leur capacité, alors qu'on ne leur donne pas de réel pouvoir pour faire changer les choses.

De fait, les participant.e.s étaient d'avis que le gouvernement fédéral devrait mandater davantage de stratégies EDI à tous les niveaux. Et il a été dit que les gouvernements devraient jouer le rôle de leaders, et mettre en place de véritables conséquences en cas de non atteinte des objectifs EDI par les différentes organisations. Par exemple, le financement pourrait être conditionnel à l'atteinte des objectifs EDI. Le gouvernement pourrait aussi demander des quotas pour les contrats gouvernementaux dans diverses industries. En ayant recours aux systèmes d'échelle mentionnés précédemment, l'implication du gouvernement ainsi que la mise en place de mandats inscriraient cette approche dans le cadre d'une stratégie de passage à grande échelle au niveau vertical.

En matière d'EDI, le discours peut facilement devenir performatif quand les institutions n'ont pas de moyens d'action pour mettre en œuvre des stratégies visant à réaliser l'équité des genres. Il est essentiel de déterminer des objectifs EDI spécifiques, de discuter activement des plans, de les mettre en œuvre et de les surveiller pour éviter l'alliance inclusive et l'équité performatives. On sent qu'il y a de la frustration à l'égard des institutions qui font des déclarations en faveur de l'EDI, et utilisent la terminologie EDI, mais qui ne respectent pas activement la philosophie qu'elles prônent en matière d'EDI quand c'est le plus important de le faire (litiges, rapports, intimidation, bizutage, harcèlement sexuel, etc.).

Il est nécessaire d'éduquer sur l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) à tous les niveaux, y compris dans le système scolaire, de la maternelle à la 12^e année (1^e année de Cégep au Québec), dans les collèges, les universités, et les écoles professionnelles, ainsi que dans les milieux de travail SIMT des secteurs public et privé. Le besoin est grand de voir les entreprises du secteur privé s'engager envers des objectifs EDI stratégiques, plutôt qu'elles n'utilisent des outils faisant davantage penser à une alliance inclusive performative, de façade. La diversité de façade est définie comme étant une action ou un geste posés uniquement pour éviter la critique, et pour donner un semblant de traitement équitable. Les femmes n'ont souvent pas le pouvoir de mettre en œuvre un changement tangible, et elles sont souvent placées à des postes de direction sans recevoir le soutien de ces institutions. On devrait donner aux femmes occupant des postes de direction le pouvoir de mettre en œuvre des stratégies et des changements, et elles devraient être soutenues dans leurs efforts. Pour qu'un milieu de travail soit équitable pour tous les genres, il est crucial de faire en sorte qu'il existe des systèmes de soutien conçus spécifiquement pour s'engager activement auprès des femmes et des groupes marginalisés.

Mentorat

Le mentorat est un sujet très important dans tous les travaux de recherche de la CCFSIMT. Le mentorat se définit comme des conseils prodigués par une personne expérimentée au sein d'une entreprise ou d'une organisation. Le mentorat est une composante cruciale pour rendre un milieu de travail sécuritaire et respectueux de l'équité entre les genres pour les groupes marginalisés. Le mentorat offre un système de soutien approprié pour les femmes et les personnes issues de la diversité arrivant dans un milieu de travail. Les inconvénients du mentorat ont aussi été étudiés. Par exemple, son caractère informel fait que le mentorat est souvent du travail non rémunéré, et qu'il accroît la charge de travail des femmes et des personnes issues de la diversité de genre.

« Les systèmes de soutien internes (mentorat) ont beaucoup de pouvoir pour une cohorte de femmes nouvelles venues. Il est possible que celles-ci décident de « payer au/à la suivant.e », qu'elles parlent de leurs combats et de leurs succès. C'est stimulant. »

– Participant.e du groupe de discussion

Les systèmes de soutien internes sont d'une importance cruciale, et sont stimulants pour les cohortes de femmes et de personnes issues de la diversité de genre nouvelles venues. Il est apparu que les programmes de mentorat donnaient la chance aux femmes et aux personnes issues de la diversité de genre expérimentées de partager leurs connaissances et leurs combats avec d'autres. Ce type de mentorat et de soutien procure aussi un espace sécuritaire aux femmes et aux personnes issues de la diversité de genre moins expérimentées pour exprimer leurs inquiétudes ou parler des problèmes qu'elles rencontrent dans leur milieu de travail à un.e membre expérimenté.e et fiable de leur entreprise ou autre organisation. Il a été question, de façon répétée, du concept « d'espace réservé aux femmes », cité en exemple de ce qui fonctionne pour nouer des liens durables avec d'autres femmes et personnes issues de la diversité de genre, et pour encourager la collaboration.

Inclure les femmes et les personnes issues de la diversité de genre à des postes de direction au sein de comités de sélection est une manière simple mais efficace pour une entreprise ou autre organisation d'adopter une perspective différente sur les candidat.e.s à recruter. De plus, il est nécessaire d'avoir des structures formelles pour le mentorat. Les participant.e.s ont fait observer que les programmes de mentorat devaient prévoir des contrôles réguliers et périodiques auprès des femmes et des personnes issues de la diversité de genre. Dans ce cas, il est crucial de faire le suivi des changements et de discuter des problèmes pour bénéficier de tous les avantages des structures de mentorat.

Si le mentorat est précieux et stimulant, il est aussi possible que le mentorat informel ne devienne nuisible et stressant. Il y a un manque notable de structures formelles pour le mentorat, prévoyant rémunération et reconnaissance. Souvent, ce sont des femmes et des personnes issues de la diversité de genre expérimentées qui prennent en charge le mentorat dans une entreprise ou autre organisation, par gentillesse, et pour éviter aux nouvelles recrues les problèmes qu'elles-mêmes ont connus. Ce mentorat informel augmente la charge de travail des femmes et des personnes issues de la diversité de genre expérimentées, et leur contribution pour faire en sorte que la cohorte de femmes et de personnes issues de la diversité de genre se sente plus à l'aise grâce au mentorat passe inaperçue et n'est pas reconnue. Dans la mesure où le fait de posséder des compétences en mentorat est un facteur crucial pour accéder à des postes de responsabilité ou de direction, le fait que le mentorat informel effectué par des femmes et des personnes issues de la diversité de genre expérimentées passe inaperçu, peut potentiellement nuire à leur carrière sur le long terme.

Pas de rémunération pour le travail effectué pour l'équité

Le secteur des organismes à but non lucratif est dominé par les femmes, et ce travail est souvent étiqueté et vu comme féminin, et convenant aux femmes seulement. Les femmes et les personnes issues de la diversité de genre qui travaillent pour le secteur des organismes à but non lucratif tombent souvent dans des catégories marginalisées telles que celles des immigrant.e.s, des femmes avec personnes à charge (et qui, à ce titre, ont des responsabilités externes), et/ou des femmes qui ont des trous dans

leur curriculum vitae. La charge de mener le changement social est passé du gouvernement et du secteur à but lucratif, au secteur des organismes à but non lucratif (OBNL).

Le secteur des organismes à but non lucratif s'est ainsi vu confié la tâche de s'occuper de divers changements sociétaux (incluant mais sans s'y limiter l'équité des genres, la pauvreté, la violence fondée sur le genre, l'insécurité alimentaire, et le logement précaire). Actuellement, les OBNL prennent les choses en main aussi dans les sphères de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, des banques alimentaires, ainsi que des ressources en santé mentale. Le système de travail non rémunéré perpétué dans le secteur des OBNL dépend du travail des femmes et des personnes issues de la diversité de genre qui sont souvent sous-payées et surchargées de travail.

On s'attend à ce que, si on leur donne suffisamment d'argent, les OBNL et autres agences soient capables de réaliser des changements systémiques, et d'obtenir des résultats en matière d'EDI pour les femmes occupant des postes SIMT. Ce modèle n'est pas une réussite, et il n'est pas durable non plus dans le cadre d'un système de changement complexe. Afin d'obtenir des résultats en matière d'EDI, un changement systémique est nécessaire. Des organismes, comme la CCFSIMT, qui reçoivent du financement pour travailler au changement, n'ont pas l'autorité pour procéder aux changements systémiques nécessaires, et en particulier pour mettre en œuvre les systèmes de responsabilisation nécessaires. Le pouvoir d'engendrer un changement systémique repose entre les mains du gouvernement et des organismes de réglementation nommés par ledit gouvernement. Ils ont la compétence juridique de créer une législation et des politiques publiques efficaces, et de surveiller et de faire appliquer leur mise en œuvre.

En milieu de travail, pour de nombreuses minorités de genre, le travail pour l'équité des genres *est bel et bien* du travail, même si ces personnes ne sont pas officiellement rémunérées pour ce qu'elles font. Par exemple, les comités, les groupes de travail, et les groupes de recherche EDI, etc. sont maintenant vus comme des « tâches incombant aux femmes ». Le travail pour l'EDI dans ce sens est ainsi vu comme du travail « supplémentaire », et n'entre pas dans les contrats de travail ni dans les descriptions de tâche. Les entreprises et les institutions bénéficient ainsi du travail non rémunéré des femmes et des personnes issues de la diversité de genre, étant donné qu'il est plus probable que ce soit des femmes et des personnes issues de la diversité de genre qui travaillent pour l'équité des genres.

*Réponses obtenues dans le cadre du sondage des employeur.euse.s :
À quels obstacles des employé.e.s pourraient-il/elles être confronté.e.s
si ils/elles souhaitaient se joindre à des groupes de style GRE, ou
demeurer membre de l'un de ces types de groupe ? « L'investissement
en temps que cela représente de participer et/ou de faire du
bénévolat, la non-reconnaissance lors de l'évaluation du rendement. »*

Lorsqu'elle a cherché à identifier les obstacles à la reprise féministe à un moment où la société se remet des effets de la COVID-19, la CCFSIMT a identifié un manque de capacité en ce qui a trait aux efforts bénévoles dans le domaine SIMT. Cette situation

s'est avérée évidente au sein du Forum des politiques et du groupe de discussion, ainsi que dans la recherche sur le sondage des employeur.euse.s. Cela s'inscrit en parallèle du manque de bénévoles identifié à la fois par Bénévoles Canada et Statistique Canada.⁵³ Pour une reprise forte, les SIMT et les plus larges efforts de reprise sociétaux ne peuvent reposer que sur le travail traditionnellement non rémunéré et dominé par les femmes.

*« Faire en sorte que tout le monde contribue, on ne peut pas toujours
mettre le travail sur le dos des femmes. »
– Participant.e du groupe de discussion*

Au sein des entreprises à but lucratif dans les SIMT, les femmes et les personnes issues de la diversité de genre peuvent se trouver une fois encore en situation d'avoir à fournir elles-mêmes du soutien pour œuvrer pour l'équité. Trop souvent, les femmes et les personnes issues de la diversité de genre se retrouvent en situation d'avoir à fournir ce soutien bien au-delà de leurs responsabilités professionnelles quotidiennes, ce qui les conduit à l'épuisement professionnel et à encore davantage de travail mental et physique supplémentaire non rémunéré. Cela peut consister à promouvoir les sujets EDI et/ou à appuyer de manière informelle des collègues sous-représenté.e.s, ou bien à être membre de Groupes- ressources d'employé.e.s (GRE), ou bien de groupe(s) dirigé(s) par des employé.e.s. De nombreux.euse.s employeur.euse.s appuient les programmes de bénévolat pour les employé.e.s, là où des employé.e.s offrent des services pro bono au sein de la communauté SIMT. Les employeur.euse.s ayant répondu au sondage considèrent cette approche comme étant une meilleure pratique pour la rétention du personnel, et mentionnent que ces expériences sont intéressantes et valorisantes pour les employé.e.s, en particulier quand les entreprises accordent du temps rémunéré, et reconnaissent les efforts fournis.

Passage à grande échelle au plan horizontal, vertical, et en profondeur – Prochaines étapes

« Comment changeons-nous le système, plutôt que de juste soutenir les femmes ? »
– Participant.e du groupe de discussion

Durant le Forum sur les politiques de 2022, les membres de la CCFSIMT ont clairement exprimé qu'ils/elles aimeraient voir une nouvelle approche en matière d'équité et d'égalité entre les genres au sein de l'écosystème des SIMT en général. Ce souhait s'est aussi fait entendre dans le groupe de discussion. Au cours des 30 dernières années, l'accent a souvent été mis sur le passage à grande échelle au plan horizontal d'initiatives soutenant les femmes et les groupes en quête d'équité pour qu'elles s'intègrent à l'environnement de travail des SIMT du moment.⁵⁴ Les membres ont indiqué qu'ils/elles voulaient un changement, et notamment que l'on passe d'une approche individuelle à une approche systémique, et que l'accent soit davantage mis sur les racines des problèmes plutôt que sur des actions posées individuellement. Ces efforts doivent s'étendre tant à l'échelle géographique qu'à l'échelle institutionnelle. Ce n'est pas une voie facile, comme l'ont indiqué les participant.e.s du groupe de discussion et les personnes ayant répondu au sondage. Les femmes et les personnes issues de la diversité travaillant dans les SIMT ainsi que les organisations/employeur.euse.s de ce domaine ont identifié des obstacles au changement au sein des institutions. Certains obstacles sont structurels, d'autres se trouvent au niveau de l'élaboration des politiques. Les organismes à but non lucratif, les entreprises, et les gouvernements se sont engagés à travailler au passage à grande échelle en profondeur, au moyen de comités et d'initiatives EDI, mais il est nécessaire de passer de l'équité et de l'alliance inclusive performatives à des actions concrètes. Pour cela, nous devons adopter une vision systémique de l'innovation sociale (voir Diagramme 4).

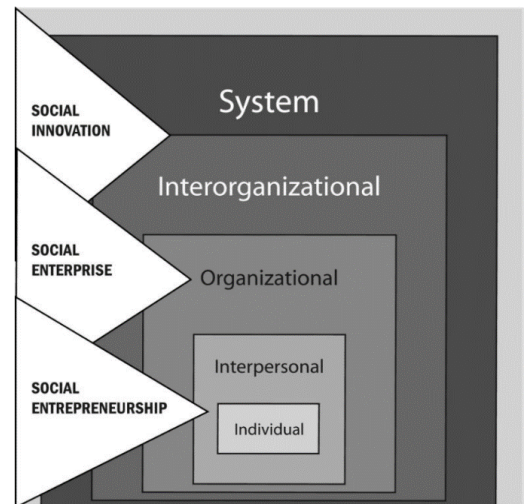
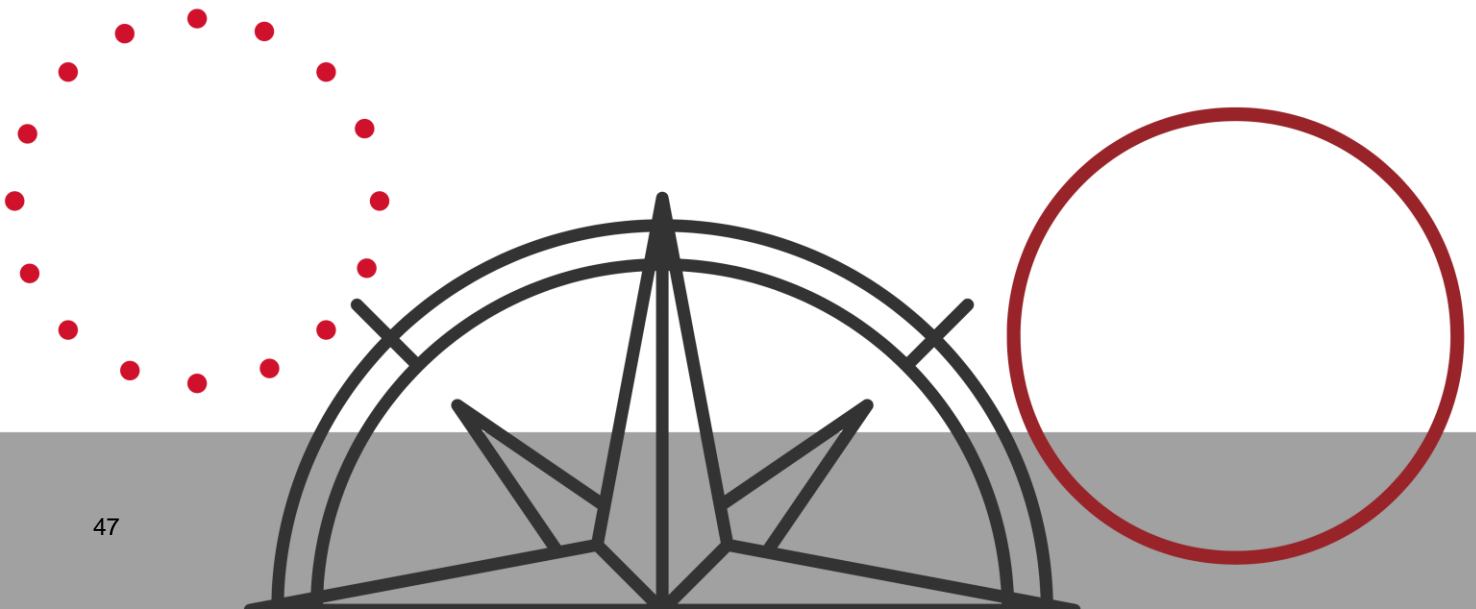


Diagramme 4: Une vision systémique de l'innovation⁵⁵

INNOVATION SOCIALE
ENTREPRISE SOCIALE
ENTREPRENEURIAT SOCIAL

Système
Interorganisationnel
Organisationnel
Interpersonnel
Individuel

Les modèles traditionnels de défense des intérêts des SIMT ont été conçus par le biais de l'entrepreneuriat social et de l'entreprise sociale ; et l'accent a été mis sur le passage à grande échelle au niveau horizontal d'initiatives reproductibles se concentrant sur un niveau d'influence.⁵⁶ Cela peut être au niveau communautaire, au sein d'un établissement d'enseignement, et/ou d'une organisation. Bien qu'elle puisse aboutir à un succès reproductible, cette approche ne traite souvent que les symptômes d'un problème, et non pas sa cause profonde. Les véritables innovations sociales impliquent un changement des systèmes institutionnel et social, et peuvent contribuer à la résilience sociale globale.⁵⁷ Frances Westley et Nino Antadze expliquent que lorsqu'une innovation sociale a un effet de grande ampleur et/ou durable, elle peut être à la fois destructrice et catalytique, remettant en question le système social ainsi que les institutions sociales au sein desquels les gens s'instruisent, travaillent, et résident. Cela, peut, par ricochet, créer le changement systémique par l'effet que cela a sur la distribution fondamentale du pouvoir et des ressources, et sur les croyances qui définissent ce système précisément, ainsi que les lois, les règles, et les routines qui les gouvernent. Si les personnes qui défendent les intérêts des SIMT veulent voir un changement systémique, elles doivent ajuster le modèle d'entrepreneuriat social traditionnel pour se concentrer sur le passage à grande échelle vertical en tant qu'entrepreneur.euse.s institutionnel.le.s et s'attaquer aux obstacles sociétaux et institutionnels plus larges qui empêchent le changement véritable (voir Diagramme 4). Un.e entrepreneur.euse institutionnel.le aspire à faire passer l'innovation sociale d'un niveau de succès à un autre, tout en procédant au passage à grande échelle en profondeur dans le savoir collectif au moyen d'expériences vécues et de l'intersectionnalité. Ces innovateur.trice.s reconnaissent les tendances émergentes, et sentent quand le changement est possible. Ils/elles développent des compétences politiques pour reconnaître et mobiliser des relations et des ressources stratégiques existantes (au moyen d'efforts de passage à grande échelle au plan horizontal) qui peuvent aider à faire progresser le changement jusqu'à des niveaux plus élevés où il est possible de créer un changement durable.⁵⁸



Étude de cas

Programme *Women Unlimited* : Structuré pour l'innovation sociale

Le programme *Women Unlimited* du *Nova Scotia Community College* (NSCC) fait la promotion de la pleine participation des femmes dans les domaines des métiers et de la technologie. Le modèle de l'association *Women Unlimited* est holistique, et il offre un continuum de services et de soutien. En plus d'aider les femmes, depuis le recrutement jusqu'à l'exploration des carrières, *Women Unlimited* s'est engagée à soutenir les femmes sur le long terme, tout au long de leur cheminement de carrière, y compris en ce qui a trait au maintien de l'emploi. Initialement fondé par deux organismes à but non lucratif, et structuré pour le succès des entreprises sociales aux niveaux individuel et organisationnel, le modèle *Women Unlimited* a adopté les principes du changement systémique pour identifier les obstacles économiques, sociaux, et institutionnels qui limitent la pleine participation des femmes dans les domaines des métiers et de la technologie en Nouvelle-Écosse, et y faire face. Ce modèle constitue un exemple du type de structure interorganisationnelle requise pour l'innovation sociale.

La CCFSIMT croit que ce type de structure stratégique qui a été construit grâce à des partenariats organisationnels, et qui est axé sur le changement systémique, est un modèle qu'il vaut la peine de suivre pour accélérer les choses.

Pour que des organisations opèrent ce changement, il faut souvent qu'il y ait un changement interne. Westley et. al., (2014) ont créé une liste de directives pour la mise en œuvre.⁶⁰

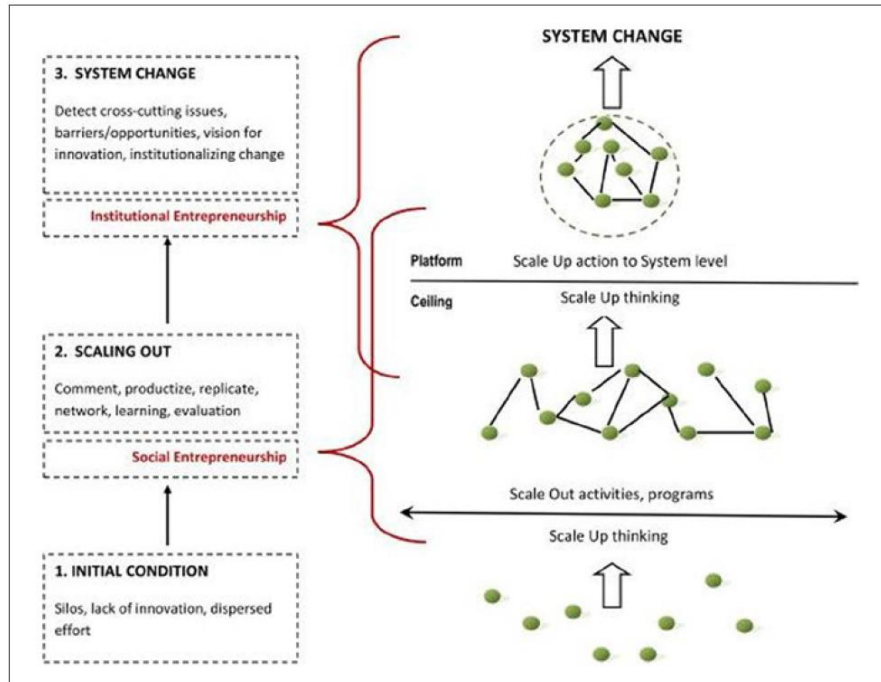


Diagramme 5 : Du passage à grande échelle au plan horizontal au passage à grande échelle au plan vertical⁵⁹

3. CHANGEMENT DE SYSTÈME

Détecter les questions transversales, obstacles/occasions, vision pour l'innovation, institutionnalisation du changement

Entrepreneuriat institutionnel

2. PASSAGE À GRANDE ÉCHELLE AU PLAN HORIZONTAL

Commenter, productiser, reproduire, réseau, éducation, évaluation

Entrepreneuriat social

1. SITUATION INITIALE

Cloisonnement, manque d'innovation, efforts dispersés

CHANGEMENT DE SYSTÈME

Plateforme Faire passer l'action à grande échelle au plan vertical vers le niveau du système

Plafond Faire passer la réflexion à grande échelle au plan vertical

Faire passer les activités, les programmes à grande échelle au plan horizontal

Faire passer la réflexion à grande échelle au plan vertical

1. Le passage à grande échelle au plan vertical est un processus difficile et qui prend du temps. Toutefois, les organisations n'ont pas besoin
2. d'embarquer immédiatement. Avant d'essayer de se lancer dans ce processus de passage à grande échelle au plan vertical, les organisations doivent bâtir une certaine « plateforme » d'expérience et de réputation, et acquérir une connaissance en profondeur du domaine.
3. Le passage à grande échelle au plan vertical implique de considérer les problèmes et leurs solutions dans une perspective de système.
4. Au fur et à mesure que les organisations poursuivent une stratégie de passage à grande échelle au plan vertical, elles réalisent qu'elles ont besoin de nouvelles ressources.
5. Tout en poursuivant ce processus de passage à grande échelle au plan vertical, il se peut que les organisations aient besoin de laisser aller des choses qui faisaient intégralement partie de leur organisation.
6. Les organisations ont besoin de trouver la voie qui leur est propre pour ce passage à grande échelle au plan vertical.
7. Un ensemble complexe de compétences est requis pour entreprendre une stratégie de passage à grande échelle au plan vertical, incluant :
 - a. des compétences sociales/culturelles (compétences cognitives, gestion des connaissances, création de sens, capacité à mobiliser)
 - b. des compétences politiques (réseautage, défense des intérêts, lobbying, formation de coalition)
 - c. des compétences pour mobiliser des ressources (financières, sociales, intellectuelles, culturelles, et capital politique)
8. Le choix de la voie à suivre pour le passage à grande échelle au plan vertical peut être déterminé par les facteurs suivants :
 - a. les conditions de démarrage initiales
 - b. les compétences et les ressources existantes
 - c. les obstacles et les occasions auxquels l'organisme fait face.

Recommandations :

Stratégies pour appuyer le changement systémique dans les SIMT

La CCFSIMT croit qu'afin de créer un changement de système, il est nécessaire d'opérer un changement dans la façon de penser. Le passage à grande échelle au plan horizontal à lui seul n'a pas permis le changement nécessaire pour l'inclusion et l'équité des genres dans les SIMT. Le passage à grande échelle au plan vertical et en profondeur est requis pour créer un changement durable. Le passage à grande échelle au plan vertical est nécessaire pour responsabiliser celles et ceux qui ont le pouvoir de générer le changement. À la lumière des recherches effectuées sur la législation, les politiques, et les succès internationaux pour parvenir à l'égalité entre les genres, il est clair que le gouvernement du Canada doit s'y prendre différemment tant en ce qui a trait à son approche qu'en ce qui a trait à ses actions s'il veut parvenir à l'équité des genres dans les SIMT, et au-delà.

Recommandations de la CCFSIMT pour le gouvernement du Canada

Poser des actions collaboratives :

- Le gouvernement du Canada doit s'efforcer de créer le cadre juridique et le cadre de mise en œuvre nécessaires pour pleinement mettre en œuvre l'*Objectif n° 5 Égalité entre les sexes* du Programme de développement durable des Nations Unies. Pour garantir le succès, cela doit être fait en partenariat avec toutes les provinces et tous les territoires, de la même manière dont le gouvernement du Canada s'y est pris pour parvenir à l'égalité entre les deux langues officielles du Canada, à savoir le français et l'anglais.
- Le gouvernement du Canada a besoin de tirer profit des investissements précédents qui ont permis de mieux comprendre les obstacles systémiques empêchant de parvenir à l'équité des genres dans les milieux de travail SIMT. Des solutions aux problèmes systémiques doivent être identifiées en tenant des consultations à l'échelle nationale avec les parties prenantes et des spécialistes du domaine SIMT, et elles doivent être incorporées dans les plans stratégiques, les plans d'action, les plans budgétaires, les plans opérationnels, les plans de communication, et les plans d'évaluation du gouvernement qui ont pour objectif d'accroître le recrutement, la rétention, et la promotion des femmes dans les milieux de travail SIMT.
- Le gouvernement du Canada doit mandater des plans d'action pour amender la législation aux niveaux fédéral, provincial, et territorial, ou créer une nouvelle législation pour parvenir à l'équité des genres dans les SIMT, et au-delà. Femmes et Égalité des genres Canada ainsi que Emploi et Développement social Canada devraient travailler de façon collaborative pour tenir des rencontres FPT annuelles avec des représentant.e.s des ministères de la Justice, des Conseils du statut de la femme, et des Commissions des droits de la personne des gouvernements fédéral, provinciaux, et territoriaux.

Objectifs mesurables et responsabilisation :

- Le gouvernement du Canada doit élaborer des plans stratégiques de quatre années consécutives ainsi que des plans d'action de quatre ans (ou deux plans d'action de deux ans) nécessaires pour maximiser les progrès du pays vers l'objectif à long terme de l'égalité entre les genres, et les objectifs intermédiaires des plans d'action.
- Le gouvernement du Canada doit investir dans le changement systémique dans sa poursuite de l'objectif à long terme de l'égalité entre les genres, ce qui inclut de procéder à des investissements au-delà de Femmes et Égalité des genres Canada. Le financement devrait être distribué de manière plus stratégique et ciblée afin que le gouvernement puisse bénéficier du rendement du capital investi le plus élevé possible.

Politiques et pratiques :

- Le gouvernement du Canada ainsi que les gouvernements provinciaux et territoriaux doivent concevoir toute la législation, toutes les politiques, tous les programmes et tous les services à travers le prisme de l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) afin de renforcer leur application, leur portée, leur qualité, et leur rigueur, et afin de garantir un effet maximal pour ce qui est des résultats en matière d'égalité entre les genres, tel que cela a été reconnu dans le Rapport de la vérificatrice générale.
- Pour s'assurer de progresser vers l'atteinte des objectifs d'équité dans les milieux de travail SIMT et au-delà, le gouvernement du Canada devrait appliquer le modèle du passage à grande échelle pour le changement systémique dont il est question dans ce rapport, ainsi que l'ACS Plus, à la législation existante, comme la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
- Le gouvernement du Canada doit reconnaître que travailler pour l'équité des genres *est bel et bien* du travail, et il doit poser des actions pour que la poursuite des objectifs d'équité ne repose plus sur du travail non rémunéré. Cela inclut d'instaurer des indicateurs de rendement plus robustes et ventilés par genre pour le travail non rémunéré, allant ainsi au-delà de seulement mesurer les tâches ménagères et le travail non rémunéré, et d'inclure d'autres types d'indicateurs comme le bénévolat et l'engagement communautaire en dehors de chez soi.

Les organisations de tout le Canada ont le potentiel d'agir comme des innovateurs sociaux, en se restructurant eux/elles-mêmes pour passer du traditionnel modèle d'entrepreneurs sociaux à celui d'entrepreneurs sociaux institutionnels, influençant les efforts de passage à grande échelle au plan vertical, comme stratégie efficace pour le changement. Toutefois, toutes les activités de passage à grande échelle aux plans vertical et horizontal doivent être combinées à des activités de passage à grande échelle en profondeur, en tirant profit des leçons apprises en ce qui a trait à l'EDI, à la décolonisation, et à la centralisation des voix sous-représentées au sein de la communauté SIMT.

Recommandations de la CCFSIMT pour les organismes à but non lucratif, les employeur.euse.s, les organisations, et les institutions

Prioriser l'Équité, la Diversité, l'Inclusion, et la Décolonisation (EDID) :

- Promouvoir un état d'esprit tourné vers l'équité, la diversité, l'inclusion, et la décolonisation.
- Investir (tant financièrement que stratégiquement) pour parvenir à l'équité, la diversité, l'inclusion, et la décolonisation à tous les niveaux de votre organisation.
- S'assurer qu'il y ait un grand niveau d'engagement, d'investissement des ressources, et de parrainage à tous les niveaux de votre institution, et faire en sorte que celle-ci rende des comptes.

Faites le travail et soyez prêt.e :

- Trouvez vos voies d'influence, et capitalisez sur les occasions sociétales quand les normes sociétales sont ouvertes au changement.
- Comprenez les expériences vécues de vos parties prenantes (employé.e.s et membres de la communauté/société que vous servez), et incorporez un modèle de décolonisation dans le travail que votre organisation réalise, en consultant les communautés autochtones là où vous intervenez/travaillez.
- Dépassez l'équité et l'alliance inclusive performatives afin de créer une politique qui élimine les obstacles internes empêchant les gens d'être qui ils sont réellement et d'atteindre leur plein potentiel.
- Allez au-delà des pratiques EDI pour la formation et le recrutement.

Le travail pour l'EDID est *bel et bien* du travail :

- Adaptez un modèle permettant de mettre un terme au travail non rémunéré, en tirant parti de la communauté SIMT pour bâtir des partenariats pour les occasions relatives au capital financier comme au capital humain.
- Travailler avec les employeur.euse.s, institutions, ou organisations professionnelles du domaine SIMT afin de créer des partenariats grâce à des programmes de bénévolat pour les employé.e.s.

Ne démarrez pas à partir de rien :

Il existe de nombreuses études de cas de meilleures pratiques. Vous trouverez nombre de ces études de cas dans la section des ressources de ce rapport. Passer à grande échelle au plan vertical et au plan horizontal en se fondant sur les meilleures pratiques EDID et en créant des politiques inclusives au sein de l'organisation, de l'entreprise, ou de l'institution qui mettent au premier plan vos parties prenantes comme les employé.e.s, le personnel enseignant du niveau postsecondaire, les bénévoles et les étudiant.e.s.

Ressources

Passage à grande échelle au niveau horizontal

ÉTUDE DE CAS DES MEILLEURES PRATIQUES : LE BUREAU POUR L'AVANCEMENT DES APPRENTIES (BAA)

Le Bureau pour l'avancement des apprenties a été fondé en 2009, à Terre-Neuve-et-Labrador, avec du financement du gouvernement provincial. Le mandat du BAA était d'accroître le nombre d'occasions d'emploi pour les femmes dans les métiers qualifiés, et d'offrir un soutien total et permanent aux femmes de métier cherchant du travail ou étant déjà employé.e.s dans le domaine des métiers qualifiés. La mission du BAA inclut d'offrir des services pour la carrière, des aides à l'emploi, et des occasions de réseautage pour les femmes de métier. Le BAA a des partenariats avec des employeur.euse.s, des syndicats, le gouvernement, et des établissements d'enseignement pour aider à atteindre ces objectifs. Le BAA s'est développé, et il compte maintenant six (6) bureaux provinciaux au pays : à Terre-Neuve-et-Labrador, sur l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, au Manitoba et en Saskatchewan.

<https://www.womenapprentices.ca/>

Passage à grande échelle au niveau vertical

PLANS STRATÉGIQUES

ÉTUDE DE CAS SUR LES MEILLEURES PRATIQUES : L'UNION EUROPÉENNE (UE)

L'Union européenne a entrepris une initiative significative avec la création de sa *Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025*. Cette stratégie guide les États membres souverains qui forment l'Union européenne. Elle renferme des objectifs en matière de politique et les actions à poser pour réaliser des progrès importants d'ici 2025 afin de parvenir à une Europe de l'égalité entre les genres. Les principaux objectifs de cette stratégie incluent de mettre un terme à la violence fondée sur le genre, de mettre à mal les stéréotypes sur les genres, d'éliminer les disparités entre les genres sur le marché du travail, de parvenir à une participation égale dans tous les différents secteurs de l'économie, de s'attaquer au problème des différences de rémunération entre les genres ainsi qu'à celui des écarts en matière de retraite, de combler le fossé entre les genres en matière de soins, et de parvenir à l'équilibre entre les genres en matière de prise de décision et en politique.

Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025

ÉTUDE DE CAS SUR LES MEILLEURES PRATIQUES : L'ISLANDE

Le Parlement de l'Islande a adopté le plan d'action stratégique de quatre ans suivant pour l'égalité entre les genres pour 2011-2014. Ce plan constituait une obligation légale en vertu de l'Article 11 de la *Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men, N° 10/2008*. (Traduction libre : Loi sur l'égalité du statut et des droits des femmes et des hommes). Ce plan d'action contenait également les fonds alloués pour les actions à poser.

2011-2014 Gender Equality Action Programme (Traduction libre : Programme d'action pour l'égalité entre les genres)

ÉTUDE DE CAS SUR LES MEILLEURES PRATIQUES : L'ISLANDE

Le Parlement de l'Islande a adopté le plan d'action stratégique de trois ans suivant pour l'égalité entre les genres. Ce plan constituait une obligation légale en vertu de l'Article 11 de la *Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men, N^o. 10/2008*. (Traduction libre : Loi sur l'égalité du statut et des droits des femmes et des hommes). Ce plan d'action contenait également les fonds alloués pour les actions à poser.

2016-2019 Gender Equality Action Programme (Traduction libre : Programme d'action pour l'égalité entre les genres)

ÉTUDE DE CAS SUR LES MEILLEURES PRATIQUES : LA LITUANIE

Il s'agit du troisième plan stratégique (programme national) élaboré par le gouvernement de la Lituanie dans la poursuite de son objectif de parvenir à l'égalité entre les genres en milieu de travail en Lituanie.

2010-2014 National Programme on Equal Opportunities for Women and Men (Traduction libre : Programme national pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes)

ÉTUDE DE CAS SUR LES MEILLEURES PRATIQUES : LA LITUANIE

Il s'agit du quatrième plan stratégique (programme national) élaboré par le gouvernement de la Lituanie qui a réussi à instaurer l'égalité entre les genres dans les domaines de travail STIM.

2015-2021 National Programme on Equal Opportunities for Women and Men (Traduction libre : Programme national pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes)

ÉTUDE DE CAS SUR LES MEILLEURES PRATIQUES : L'AUSTRALIE

Il s'agit de la stratégie du gouvernement de l'Australie pour les femmes dans la science, la technologie, l'ingénierie, et les mathématiques (STIM). Cette stratégie vise à accroître l'équité des genres en ce qui a trait à l'éducation et aux carrières dans les STIM. La vision du gouvernement australien est celle d'une société offrant les mêmes chances aux personnes de tous les genres, que ce soit pour s'éduquer, travailler ou s'engager dans les STIM.

Advancing Women in STEM (Traduction libre : Faire avancer les femmes dans les STIM)

PLANS D'ACTION

ÉTUDE DE CAS SUR LES MEILLEURES PRATIQUES : L'UNION EUROPÉENNE (UE)

Le plan stratégique de l'UE pour l'égalité entre les genres est soutenu par le troisième *Plan d'action de l'UE sur l'égalité des sexes 2020-2024* de l'UE. Ce plan d'action reflète les objectifs en matière de politique et les actions de la stratégie, et il a été élaboré dans le but précis d'accélérer la progression vers l'*Objectif n^o 5 Égalité entre les sexes* du programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies.

Troisième plan d'action de l'UE sur l'égalité des sexes 2020-2024

ÉTUDE DE CAS SUR LES MEILLEURES PRATIQUES : LA LITUANIE

Il s'agit du premier des deux plans d'action nationaux (Plans de mise en œuvre) élaborés par le gouvernement de la Lituanie pour mettre en œuvre son plan stratégique national 2015-2021 (Programme national) pour l'égalité des chances pour les femmes et les hommes.

2015-2017 National Programme Implementation Plan on Equal Opportunities for Women and Men (Traduction libre : Plan de mise en œuvre du programme national pour l'égalité des chances pour les femmes et les hommes)

ÉTUDE DE CAS SUR LES MEILLEURES PRATIQUES : LA LITUANIE

Il s'agit du second des deux plans d'action nationaux (Plans de mise en œuvre) élaborés par le gouvernement de la Lituanie pour mettre en œuvre son plan stratégique national 2018-2021 (Programme national) pour l'égalité des chances pour les femmes et les hommes.

2018-2021 National Programme Implementation Plan on Equal Opportunities for Women and Men (Traduction libre : Plan de mise en œuvre du programme national pour l'égalité des chances pour les femmes et les hommes)

ÉTUDE DE CAS SUR LES MEILLEURES PRATIQUES : L'IRLANDE

Ce plan d'action a été élaboré pour accompagner la *National Skills Strategy 2025* (Traduction libre : Stratégie 2025 en matière de compétences nationales) afin de faire progresser significativement la formation par le travail au moyen des modes de formation et de développement de compétences que sont l'apprentissage et les stages.

2016-2020 Action Plan to Expand Apprenticeship and Traineeship in Ireland (Traduction libre : Plan d'action pour développer l'apprentissage et les stages en Irlande)

ÉTUDE DE CAS SUR LES MEILLEURES PRATIQUES : L'IRLANDE

Il s'agit du prochain plan d'action pour aider à mettre en œuvre sa *National Skills Strategy 2025* (Traduction libre : Stratégie 2025 en matière de compétences nationales) et augmenter le nombre d'apprenti.e.s et de gens de métier certifiés.

2021-2025 Action Plan for Apprenticeship (Government of Ireland) (Traduction libre : Plan d'action pour l'apprentissage (Gouvernement de l'Irlande))

ÉTUDE DE CAS SUR LES MEILLEURES PRATIQUES : L'AUSTRALIE

Il s'agit du plan d'action actuel du gouvernement de l'Australie pour les femmes dans la science, la technologie, l'ingénierie, et les mathématiques (STIM). Avec ce plan d'action, le gouvernement australien vise à accroître l'équité des genres en posant des actions significatives générant le changement dans les systèmes, les institutions et les milieux de travail de l'Australie.

2020 Action Plan - Advancing Women in STEM (Traduction libre : Plan d'action – Faire avancer les femmes dans les STEM)

CADRES DE MISE EN OEUVRE

ÉTUDE DE CAS SUR LES MEILLEURES PRATIQUES : L'ISLANDE

Le gouvernement islandais a mis sur pied le *Directorate for Gender Equality* (Traduction libre : Direction pour l'égalité entre les genres) (anciennement connue sous le nom de *Center for Gender Equality* (Traduction libre : Centre pour l'égalité entre les genres)) et, encore avant, sous le nom de *Equal Status Bureau* (Traduction libre : Bureau de l'égalité des statuts) qui a la responsabilité légale de mettre en œuvre la *Act on Matters Concerning Equality* (Traduction libre : Loi sur les questions relatives à l'égalité) et la *Act on Equal Treatment on the Labour Market* (Traduction libre : Loi sur l'égalité de traitement sur le marché du travail)

Directorate of Gender Equality (Traduction libre : Direction pour l'égalité entre les genres)

ÉTUDE DE CAS SUR LES MEILLEURES PRATIQUES : LA LITUANIE

La République de Lituanie a mis sur pied la *Commission on Equal Opportunities for Women and Men*, (Traduction libre : Commission pour l'égalité des chances pour les femmes et les hommes) qui est l'organe de surveillance ayant la responsabilité de mettre en œuvre le plan stratégique et le plan d'action du gouvernement. Cette Commission contrôle également les dépenses des fonds alloués au plan d'action, et conduit une évaluation de l'efficacité de ces plans, etc.

Commission on Equal Opportunities for Women and Men (Traduction libre : Commission pour l'égalité des chances pour les femmes et les hommes)

TRAITEMENT DES PLAINTES

ÉTUDE DE CAS SUR LES MEILLEURES PRATIQUES : L'ISLANDE

Le gouvernement de l'Islande a créé un *Gender Equality Complaints Committee* (Traduction libre : Comité des plaintes relatives à l'égalité entre les genres) pour déterminer si des dispositions de la loi ont été violées.

Gender Equality Complaints Committee (Traduction libre : Comité des plaintes relatives à l'égalité entre les genres)

ÉTUDE DE CAS SUR LES MEILLEURES PRATIQUES : LA LITUANIE

La République de Lituanie a créé le *Office of the Ombudsperson* (Traduction libre : Bureau du/de la médiateur.trice) afin de responsabiliser les employeur.euse.s, et qu'ils/elles traitent les plaintes relatives au manque d'égalité entre les genres.

Office of the Ombudsperson (Traduction libre : Bureau du/de la médiateur.trice)

Passage à grande échelle en profondeur

ÉTUDE DE CAS SUR LES MEILLEURES PRATIQUES : NEXTGENMEN

Le travail de NextGenMen consiste à changer la manière dont les hommes voient la masculinité, la manière dont ils se comportent par rapport à cela, et la façon dont ils y pensent, que ce soit dans leurs communautés respectives, au travail, ou en termes d'éducation des jeunes garçons qui formeront la prochaine génération d'hommes. Cet organisme canadien à but non lucratif s'engage à démanteler le patriarcat et le cycle de la violence masculine, et œuvre pour un futur où les hommes et les garçons ressentiront moins de douleur, causeront moins de dommages, feront preuve de davantage d'empathie, et seront de solides alliés de celles et ceux affecté.e.s par la violence des hommes. NextGenMen travaille avec des parents, des éducateur.trice.s et des leader.euse.s des milieux de travail. L'organisme se concentre sur des solutions en profondeur pour venir à bout du problème de la violence fondée sur le genre, et encourage les personnes de tous les genres à être des leader.euse.s, des modèles, et des mentor.e.s embrassant une forme de masculinité saine, que ce soit à la maison, au travail et au sein de la communauté.

<https://www.nextgenmen.ca/>

Annexe A

Index de méthodologie

Détails sur le Forum sur les politiques

Date : 11 mai 2022

Lieu : Halifax (Nouvelle-Écosse)

Participant.e.s : 92 participant.e.s de 60 organisations incluant des organismes à but non lucratif, des établissements d'enseignement, des organisations professionnelles, des entreprises, ainsi que des personnes travaillant dans les SIMT.

Questions

- 1) Comment pouvons-nous accélérer le rythme du changement pour les femmes dans les SIMT en temps de crise mondiale ?
- 2) Quelles sont les actions audacieuses qu'il faut poser ?
- 3) Quelles sont les stratégies de mise en œuvre pour le changement systémique ?
- 4) Quelles nouvelles perspectives pouvons-nous découvrir ensemble ?

Détails sur le groupe de discussion

Date : 29 septembre 2022

Lieu : Format virtuel sur Zoom

Participant.e.s : 7 participant.e.s occupant divers postes dans les SIMT, incluant des personnes à des postes de direction, des gens de métier, des ingénieur.e.s, des chercheur.euse.s, des professionnel.le.s, et des professeur.e.s.

Questions

- 1) En ce qui a trait au travail visant à mettre en place un changement systémique, qu'est-ce qui fait qu'une stratégie est efficace ? Veuillez donner des exemples de facteurs qui ont été utilisés pour mesurer l'efficacité.
- 2) Comment définissez-vous le succès en ce qui a trait à votre travail sur le changement systémique dans le cadre d'initiatives relatives à l'équité des genres ? Quels sont certains des facteurs déterminants que vous recherchez pour quantifier votre succès ?
- 3) Qu'est-ce qui fait qu'une stratégie est efficace pour l'équité des genres et l'inclusion ? Veuillez donner des exemples de ce qui a fonctionné par le passé, tant en termes de mise en œuvre qu'en termes de théorie. Pourquoi pensez-vous que cela a fonctionné ? Pouvez-vous donner des exemples de stratégies qui n'ont pas fonctionné ? Pourquoi pensez-vous qu'elles n'ont pas fonctionné ?
- 4) Si vous pouviez revenir en arrière, que changeriez-vous ?

Détails sur le sondage des employeur.euse.s

Date : 11 mai 2022

Lieu : Format virtuel sur Zoom

Participant.e.s : Quatre employeur.euse.s mettant activement en œuvre des stratégies EDI, chacun.e ayant 100 employé.e.s et plus dans les SIMT. Ces employeur.euse.s sont des organisations privées ou des établissements d'enseignement dans divers domaines, incluant la construction, le secteur manufacturier, les ressources et l'exploitation minière, la consultation, la technologie, l'éducation, l'énergie, et le domaine médical.

Sondage

Le but de ce sondage a été principalement d'identifier des exemples de politiques efficaces en place en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), et/ou des obstacles pouvant exister dans les milieux de travail SIMT, dans le but de générer un changement culturel à long terme pour parvenir à l'équité des genres et à la sécurité au travail.

Toutes les informations réunies seront analysées et partagées de manière anonyme, et elles seront utilisées pour informer les futurs travaux de la CCFSIMT au sein de la communauté SIMT.

Informations générales

1. Est-ce que le lieu de travail que vous représentez emploie des travailleur.euse.s dans les secteur suivants (SIMT) : (Cochez tout ce qui s'applique)
 - a. Science
 - b. Ingénierie
 - c. Métiers
 - d. Technologie
2. Dans quelle(s) industrie(s) cette organisation travaille-t-elle ? (Cochez tout ce qui s'applique)
 - a. Construction
 - b. Secteur manufacturier
 - c. Ressources et exploitation minière
 - d. Consultation
 - e. Technologie
 - f. Établissement d'enseignement
 - g. Autre _____
3. Quelle est la taille de la main-d'oeuvre travaillant dans les SIMT au sein de cette organisation ?
 - a. Nous employons moins de 10 employé.e.s dans les SIMT.
 - b. Nous employons de 10 à 50 employé.e.s dans les SIMT.
 - c. Nous employons de 51 à 100 employé.e.s dans les SIMT.
 - d. Nous employons de 101 à 200 employé.e.s dans les SIMT.
 - e. Nous employons plus de 200 employé.e.s dans les SIMT.
4. Dans quels provinces/territoires l'organisation a-t-elle des bureaux ?
 - a. Colombie-Britannique
 - b. Alberta
 - c. Saskatchewan
 - d. Manitoba
 - e. Ontario
 - f. Québec

- g. Terre-Neuve-et-Labrador
 - h. Île-du-Prince-Édouard
 - i. Nouvelle-Écosse
 - j. Nouveau-Brunswick
 - k. Yukon
 - l. Territoires du Nord-Ouest
 - m. Nunavut
 - n. Nous avons aussi des bureaux dans d'autres pays.
5. Pourquoi l'équité, la diversité et l'inclusion sont-elles (ou ne sont-elles pas) importantes pour l'organisation ?
 - a. _____
 6. Depuis combien de temps l'organisation s'intéresse-t-elle à la question de l'EDI (Équité, Diversité, et Inclusion) dans les SIMT ?
 - a. Depuis moins d'un an
 - b. Depuis 1 à 5 ans
 - c. Depuis 6 à 10 ans
 - d. Depuis 10 ans et +
 - e. L'EDI n'est pas sur notre écran radar en tant qu'entreprise.
 - f. Je ne sais pas.
 7. De quelle manière l'organisation s'est-elle engagée dans la mise en œuvre de l'EDI en son sein ?
 - a. Rien n'est fait en matière de politique EDI.
 - b. L'organisation est en train de développer activement des politiques EDI.
 - c. L'organisation a une politique EDI, et il existe un processus pour les commentaires / les plaintes.
 - d. Grâce au travail accompli en matière d'EDI, l'organisation a pu constater un léger changement dans la culture du milieu de travail où davantage de personnes se sentent incluses.
 - e. Grâce au travail accompli en matière d'EDI, l'organisation a pu constater un changement important dans la culture du milieu de travail.
 8. L'organisation collecte-t-elle des données directement auprès des employé.e.s en ce qui a trait aux informations sur l'identité suivantes ?
 - a. Genre
 - b. Orientation sexuelle
 - c. Personne autochtone (Premières Nations, Inuit.e.s, Métis.se.s)
 - d. Race
 - e. Handicap
 - f. Un autre groupe _____
 9. Suivi : Pourquoi l'organisation collecte-t-elle ces données ?
 - a. Nous sommes obligé.e.s de le faire (par ex. dans le cadre d'un Programme de contrats fédéraux)
 - b. Collecter des données désagrégées fait partie de la stratégie EDI de notre entreprise pour suivre les caractéristiques démographiques.
 - c. Pour une autre raison, par ex. « Les données sur la diversité aident l'organisation à comprendre quelle action il faut poser. L'analyse de ces données aide l'organisation à savoir s'il y a des lacunes dans les parcours de promotion. »
-

Politiques EDI en milieu de travail :

10. Quels sont les services qui créent des politiques EDI ou qui sont impliqués dans le processus ? (Cochez tout ce qui s'applique)

- a. Service des ressources humaines
- b. Santé et sécurité au travail
- c. Service EDI
- d. L'EDI ne fait pas encore partie d'un service, mais quelques employé.e.s, dévoué.e.s s'en occupent.
- e. Un autre _____
 - i. Cela a-t-il changé avec le temps ? Par ex., les efforts EDI ont commencé dans le service des ressources humaines mais ils se sont ensuite étendus à d'autres groupes.

11. L'organisation a-t-elle mis en place une ou plus des politiques EDI en milieu de travail suivantes ?

- a. Formation des employé.e.s sur des sujets relatifs à l'EDI
 - i. Oui
 - ii. Non
 - 1. Si oui, quel type de formation l'organisation offre-t-elle ? _____
 - 2. Est-ce que cette formation est donnée à l'interne ou par un groupe tiers ? _____
- b. Groupes-ressources d'employé.e.s (c.-à-d. un/des groupe(s) dirigé(s) par des employé.e.s et faisant la promotion de sujets EDI et/ou se soutenant les un.e.s les autres)
 - i. Oui
 - ii. Non
 - 1. Si oui, quel(s) type(s) de groupe ? _____
 - 2. Quels sont les sujets EDI abordés par ce(s) groupe(s) ? _____
 - 3. La création de ce(s) groupe(s) a-t-elle été pilotée par l'entreprise ou par des employé.e.s ? _____
- c. Politique en matière de congés de maternité/congés parentaux
 - i. Oui
 - ii. Non
 - 1. Si oui, tous les genres profitent-ils de cette politique ? _____
 - 2. Quels obstacles pourrait-il y avoir, qui empêcheraient tous les parents d'avoir pleinement recours à cette politique ? _____
- d. Aides pour des services de garde (par ex. aide pour trouver des services de garde, accès à des services de garde dont l'entreprise est membre, services de garde à l'interne, etc.)
 - i. Oui
 - ii. Non
 - 1. Si oui, comment est-ce structuré ? _____

- a. L'organisation offre un espace pour les services de garde et embauche le personnel.
 - b. L'organisation paie pour être membre d'un service de garde afin que ses employé.e.s y aient accès (comme *Kids and Company*)
 - c. L'organisation offre les services d'un tiers pour aider à localiser des services de garde.
 - d. L'organisation aide à subventionner le coût des services de garde.
 - e. Autre _____
- e. Aides pour les aidant.e.s et pour les services aux aîné.e.s
 - i. Oui
 - ii. Non
 - 1. Si oui, comment cette aide est-elle structurée ?
 - a. L'organisation autorise les employé.e.s à prendre du temps et/ou leur offre des horaires de travail flexibles pour les aider à s'occuper des rendez-vous s'ils/elles sont des aidant.e.s ou s'ils/elles doivent prendre soin d'aîné.e.s.
 - b. L'organisation offre les services d'un tiers pour aider les employé.e.s à trouver du soutien.
 - c. Autre _____
- f. Heures de travail flexibles
 - i. Oui
 - ii. Non
 - 1. Si oui, comment cette politique est-elle structurée ?
 - 2. Pour quelle raison un.e employé.e. pourrait-il/elle avoir recours à des horaires de travail flexibles ?
- g. Jours de congé maladie
 - i. Oui
 - ii. Non
 - 1. Si oui, combien de jours de congé maladie les employé.e.s ont-ils/elles par an ? _____
 - 2. L'organisation a-t-elle constaté que les employé.e.s avaient davantage recours à cette politique depuis la Covid ?
 - a. Oui
 - b. Non
- h. Soutien en matière de santé mentale
 - i. Oui
 - ii. Non
 - 1. Si oui, quel soutien l'organisation offre-t-elle, et comment est-il structuré ?
 - a. Accès direct à des professionnel.le.s de santé mentale fournis par l'entreprise (ex. un.e psychologue)
 - i. À quel type de professionnel.le.s les employé.e.s ont-ils/elles accès ?

- b. Couverture financière annuelle par le biais des avantages sociaux offerts par l'entreprise (couverture complète ou payée conjointement)
 - i. Quel est le montant de la couverture annuelle ?
 - c. Séances de groupe pour discuter de santé mentale
 - d. Accès à la littérature en ligne sur le sujet
 - e. Autre _____
 - i. Politiques en matière de harcèlement, harcèlement sexuel, et/ou violences sexuelles
 - i. Oui
 - ii. Non
 - 1. Si oui, quelles politiques l'organisation a-t-elle mises en place pour soutenir les travailleur.euse.s si ils/elles subissent du harcèlement, du harcèlement sexuel, et/ou de la violence sexuelle au travail? _____
 - j. De quelles autres politiques l'organisation dispose-t-elle pour soutenir le bien-être des employé.e.s dans le milieu de travail ? _____

Autres efforts en matière d'EDI :

12. L'organisation offre-t-elle un parrainage financier pour les efforts EDI dans les SIMT en dehors de l'organisation elle-même et/ou plus largement dans l'écosystème des SIMT ? (par ex. en mettant sur pied des journées organisées par l'entreprise, du type « les filles dans les SIMT » pour des jeunes défavorisées, en les faisant venir dans l'entreprise ou en s'associant à d'autres groupes, en finançant une bourse d'études d'un organisme à but non lucratif, en aidant un établissement d'enseignement postsecondaire à recruter une population étudiante plus diversifiée dans les SIMT, etc.)
 - a. Oui
 - b. Non
 - i. Si oui, en général, quels types d'efforts votre organisation soutient-elle ? (Pour conserver l'anonymat, veuillez ne pas donner de nom d'organisation ni de programme, etc.)
 - ii. Quelle est la contribution financière annuelle de l'organisation (en fonds et/ou en nature) à ces efforts EDI dans les SIMT ?
 - iii. Si l'organisation participe à ces types d'efforts EDI, quels ont été les gains, que ce soit au sein de l'organisation et à l'extérieur ?
13. L'organisation offre-t-elle au public du travail pro bono réalisé par des employé.e.s ? (par ex. en offrant les compétences professionnelles d'employé.e.s ou de leur temps, gratuitement, à des groupes comme des œuvres caritatives, des organismes à but non lucratif, des organisations professionnelles, des écoles, des communautés, etc.)
 - a. Oui
 - b. Non
 - i. Si oui,
 1. Pourquoi l'organisation offre-t-elle cela comme une option à ses employé.e.s ?

2. L'organisation rémunère-t-elle ses employé.e.s pour ce temps ?
 - a. Oui, le temps est entièrement rémunéré quand un.e employ.é.e participe à ces activités.
 - b. Non, les gens sont encouragés à participer mais ils le font sur leur propre temps.
 - c. Autre
réponse _____
14. Si l'organisation devait agir à titre de mentore pour un.e autre entreprise/groupe commençant son cheminement en matière d'EDI, quelles sont les leçons tirées qui pourraient leur être communiquées ? Qu'est-ce que votre entreprise pourrait avoir fait différemment ou que faites-vous différemment ? (par ex. la formation sur le sujet des préjugés inconscients n'a pas fonctionné comme prévu, nous rendrions la formation EDI obligatoire plutôt qu'optionnelle, nous concevrions une politique plus tôt, etc.)
 - a. _____
15. Y a-t-il autre chose que vous ou votre organisation aimeriez partager, en ce qui a trait à des exemples de politiques (EDI) efficaces en place et à des obstacles pouvant exister dans les milieux de travail SIMT, dans le but de générer un changement culturel à long terme pour parvenir à l'équité des genres et la sécurité au travail.
 - a. _____

Remarques sur la traduction de l'anglais vers le français de ce document

La CCFSIMT s'engage à utiliser un langage inclusif dans toutes ses communications. Nous reconnaissons que l'utilisation du langage inclusif en français est une question complexe, puisque la langue française demeure binaire dans une certaine mesure (termes masculins/féminins). Néanmoins, la CCFSIMT a utilisé autant que possible un langage inclusif dans sa traduction française de ce document, tout en reconnaissant que la langue est encore en train d'évoluer en matière de neutralité de genre.

Notes

1. Government of Canada, Statistics Canada. (2023, January 30). Proportion of women and men employed in occupations, annual. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410041602>
2. Quinn, E. K., Harper, A., Rydz, E., Smith, P. M., Koehoorn, M. W., & Peters, C. E. (2020). Men and women at work in Canada, 1991–2016. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 30(4), 401–412. <https://doi.org/10.1080/10301763.2021.1872841>
3. Government of Canada, Statistics Canada. (2023, January 6). Proportion of male and female postsecondary graduates, by field of study and International Standard Classification of Education. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=3710013502>
4. Government of Canada, Statistics Canada. (2023, January 6). Postsecondary graduates, by International Standard Classification of Education, institution type, Classification of Instructional Programs, STEM and BHASE groupings, status of student in Canada, age group and gender. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=3710016401>
5. *30 by 30*. Engineers Canada. (n.d.). <https://engineerscanada.ca/diversity/women-in-engineering/30-by-30>
6. Canadian Apprenticeship Forum. (n.d.). *Supporting Women in Trades #Champion4Change*. <https://switcanada.caf-fca.org/>
7. Grant, T. (2016, November 20). United Nations Report Urges Canada to address gender equality barriers. *The Globe and Mail*. [https://www.theglobeandmail.com/news/national/united-nations-report-urges-canada-to-address-gender-equality-barriers/article32952539/#:~:text=The%20report%20comes%20as%20Canada,first%2Dplace%20ranking\[i\]%20in%201995.](https://www.theglobeandmail.com/news/national/united-nations-report-urges-canada-to-address-gender-equality-barriers/article32952539/#:~:text=The%20report%20comes%20as%20Canada,first%2Dplace%20ranking[i]%20in%201995.)
8. World Economic Forum. (2021, July). The Global Gender Gap Index Rankings. *The Global Gender Gap Report - Insight Report*.
9. World Economic Forum. (2022, July). The Global Gender Gap Index Rankings. *The Global Gender Gap Report - Insight Report*.
10. World Economic Forum. (2022, July). *Global Gender Gap Report 2022 - Key Findings*. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/digest>
11. World Economic Forum. (2022, July 13). *Gender gap: These are the world's most gender-equal countries*. <https://www.weforum.org/agenda/2022/07/gender-equal-countries-gender-gap/#:~:text=Iceland%20has%20once%20again%20been,2022%20Global%20Gender%20Gap%20Index.>
12. *Lithuania's Exceptional Progress Towards Closing the Gender Gap in Science*. (2002, May 13). <https://mayorsofeurope.eu/top-stories/lithuanias-exceptional-progress-towards-closing-the-gender-gap-in-science/>
13. Emerson, C.J. (2011, June) *Increasing Women in SETT: The Business Case*. <https://ccwestt.org/increasing-women-in-sett-the-business-case/#>
14. Disaggregated data refers to data that has been broken down by detailed sub-categories in order to facilitate trend and pattern recognition.
15. Maranta, A. & Speevak Sladowsk, P. (2010). *Skills-Based Volunteering: A Discussion Paper*. https://volunteer.ca/vdemo/EngagingVolunteers_DOCS/skills-based-volunteering-discussion-paper.pdf
16. APEGA. (2021, November). *Women in the Workplace: A shift in the industry work culture*. https://www.apega.ca/docs/default-source/pdfs/wage-2021-abridged-report.pdf?sfvrsn=85d9ea52_4; MiHr. (2022, December). *Safe Workplaces for All: Addressing Sexual Harassment in Canadian Mining*. <https://mih.ca/wp-content/uploads/2022/11/Safe-Workplaces-For-All-Report-EN.pdf>; Bjarnason, A.D. (2021).

- "A Space of their Own?" Professional Women's Groups in the Alberta Resource Sector. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 13(2), 163–183. <https://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/704>.
17. 30 by 30. Engineers Canada. (n.d.). <https://engineerscanada.ca/diversity/women-in-engineering/30-by-30>
18. Government of Canada, Employment and Social Development Canada. (2023, March 15). *About the Workplace Equity Program*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/employment-equity.html>.
19. Public Service Alliance of Canada. (2022, April). *Submissions on the Employment Equity Act Review to the Taskforce on Employment Equity Act Review*. pp. 26-27. https://psacunion.ca/sites/psac/files/psac_eea_review-submission-may_6.pdf
20. Government of Iceland. *Act on the Equal Rights and Equal Status of Women and Men, Government of Iceland*, 2000. <https://www.wcwonline.org/pdf/lawcompilation/Iceland-genderequality.pdf>
21. Government of Iceland. Article 4(f) "The Center for Gender Equality." *Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men*. https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1556/Act-on-equal-status-and-equal-rights-of-women-and-men_no-10-2008.pdf
22. Government of Iceland. *Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men, Government of Iceland*, 2008. https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1556/Act-on-equal-status-and-equal-rights-of-women-and-men_no-10-2008.pdf
23. Bindel, J. (2010, March 25). Iceland: the world's most feminist country. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2010/mar/25/iceland-most-feminist-country>
24. Women Political Leaders. (2014, March 24). Why is Iceland the world's global leader in gender equality?. *Women Political Leaders*. <https://www.womenpoliticalleaders.org/why-is-iceland-the-world-s-global-leader-in-gender-equality/>
25. Eimieho, S. (2022, April 4). Facts About Women's Rights in Iceland. *Borgen Project*. <https://borgenproject.org/womens-rights-in-iceland/>
26. Government of Iceland. *Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender, Government of Iceland*, 2020. <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20Equal%20Status%20and%20Equal%20Rights%20Irrespective%20of%20Gender.pdf>
27. Government of Iceland. *Act on Maternity/Paternity and Parental Leave, 2020*. <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2020144.html>
28. Government of Lithuania. *2010-2014 National Programme on Equal Opportunities for Women and Men*." <https://drive.google.com/file/d/1kZelatiL9S6xDeGE8sfOotMcIVRrpki/view>
29. Government of Lithuania. *2015-2017 National Programme Implementation Plan on Equal Opportunities for Women and Men*. https://drive.google.com/file/d/1gs-rWGWkp8suDi1Qqvx94y_7j2G6TjK9/view
30. Gender Equality in the Workplace: How to Build on Recent Progress to Reach True Parity. (2021, March 17). *EurActive Events*. <https://events.euractiv.com/event/info/gender-equality-in-the-workplace-how-to-build-on-recent-progress-to-reach-true-parity>
31. European Commission. (n.d.). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions - A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
32. European Commission. (n.d.). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions - A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
33. Shreeves, R. & Hahnkamper-Vandenbulcke, N. (2021, September). *Gender Mainstreaming in the European Parliament – State of Play*. *European Parliamentary*

Research Service.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694216/EPRS_STU\(2021\)694216_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694216/EPRS_STU(2021)694216_EN.pdf)

34. COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS. (2020, May 3). *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

35. European Commission. (n.d.). *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#:~:text=Gender%20Equality%20Strategy%202020%2D2025,-The%20EU%20Gender&text=The%20goal%20is%20a%20Union,and%20lead%20our%20European%20society.

strategy_en#:~:text=Gender%20Equality%20Strategy%202020%2D2025,-

The%20EU%20Gender&text=The%20goal%20is%20a%20Union,and%20lead%20our%20European%20society.

36. European Union. (2020, November 25). *EU Gender Action Plan (GAP) III - An Ambitious Agenda for Gender Equality and Women's Empowerment in EU External Action*.

https://international-partnerships.ec.europa.eu/system/files/2021-01/join-2020-17-final_en.pdf

37. Ibid

38. Government of Canada. *Canada and the European Union*.

https://www.international.gc.ca/world-monde/international_relations-relations_internationales/eu-ue/index.aspx?lang=eng

39. Ibid.

40. Government of Canada. (2019, July 15). *Towards Canada's 2030 Agenda National Strategy*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/agenda-2030/national-strategy.html>

41. Government of Canada. (n.d.) *Employment and Social Development Canada 2019-2020 Departmental Plan*, pp. 28-29. <https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/reports/departmental-plan/2019-20-departmental-plan-EN.pdf>

42. Government of Canada. (2022, June 16). *What is Gender-based Analysis Plus*.

<https://women-gender-equality.canada.ca/en/gender-based-analysis-plus/what-gender-based-analysis-plus.html>

43. Office of the Auditor General of Canada. (n.d.). *2022 Reports of the Auditor General of Canada to the Parliament of Canada Report 3—Follow-up on Gender-Based Analysis Plus*.

https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/English/parl_oag_202205_03_e_44035.html

44. Office of the Auditor General of Canada. (n.d.) *2022 Reports of the Auditor General of Canada to the Parliament of Canada Report 3—Follow-up on Gender-Based Analysis Plus*.

https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/English/parl_oag_202205_03_e_44035.html

45. Pu, S & Smith, A. (2021, September 24). *The Parliamentary Financial Cycle*. Economics, Resources and International Affairs Division, Government of Canada.

46. Employment and Social Development Canada. (2023, January 24). *Sustainable Development Goal 5: Gender Equality*. Government of Canada.

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/agenda-2030/gender-equality.html>

47. Government of Canada. (n.d.). *Goal #5: Achieve gender equality and empower all women and girls*. <https://sdgcif-data-canada-oddcic-donnee.github.io/5/>

48. Office of the Auditor General of Canada. (n.d.). *2022 Reports of the Auditor General of Canada to the Parliament of Canada Report 3—Follow-up on Gender-Based Analysis Plus*.

https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/English/parl_oag_202205_03_e_44035.html

49. Government of Canada. (2022, April 25). *Moving forward together: Canada's 2030 Agenda National Strategy*. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/agenda-2030/moving-forward.html#h2.11>

50. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Directorate for Public Governance. (2018). *Gender Equality in Canada – Mainstreaming, Governance, and Budgeting – Highlights*. <https://www.oecd.org/gov/budgeting/Gender-Equality-in-Canada-Highlights.pdf>
51. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Directorate for Public Governance. (2018). *Gender Equality in Canada – Mainstreaming, Governance, and Budgeting – Highlights*. <https://www.oecd.org/gov/budgeting/Gender-Equality-in-Canada-Highlights.pdf>
52. Kalina, P. (2020). Performative Allyship. *Technium Social Sciences Journal*, 11, 478–481. https://heinonline.org/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/techssj11§ion=45
53. Government of Canada, Statistics Canada. (2022, November 25). Volunteers and challenges businesses face in volunteer recruitment and retention, fourth quarter of 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=3310061701&pickMembers%5B0%5D=3.3>; Jensen, E. (2023, February 7). What Trends Will Impact Charities and Non-profits In The First Quarter Of 2023?. *Imagine Canada*. <https://www.imaginecanada.ca/en/360/What-trends-will-impact-charities-and-nonprofits-in-the-first-quarter-of-2023>.
54. Bjarnason, A. D. (2021). "A Space of their Own?" Professional Women's Groups in the Alberta Resource Sector. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 13(2), 163–183. <https://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/704>
55. Westley, F., Antadze, N. (2009). Making a Difference: Strategies for Scaling Social Innovation for Greater Impact. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, 15(2), article 2.
56. Westley, F., Antadze, N., Riddell, D. J., Robinson, K., & Geobey, S. (2014). Five Configurations for Scaling Up Social Innovation: Case Examples of Nonprofit Organizations From Canada. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 50(3), 234–260. <https://doi.org/10.1177/0021886314532945>
57. Westley, F., Antadze, N. (2009). Making a Difference: Strategies for Scaling Social Innovation for Greater Impact. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, 15(2), article 2.
58. Westley, F., Antadze, N., Riddell, D. J., Robinson, K., & Geobey, S. (2014). Five Configurations for Scaling Up Social Innovation: Case Examples of Nonprofit Organizations From Canada. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 50(3), 234–260. <https://doi.org/10.1177/0021886314532945>
59. Westley, F., Antadze, N., Riddell, D. J., Robinson, K., & Geobey, S. (2014). Five Configurations for Scaling Up Social Innovation: Case Examples of Nonprofit Organizations From Canada. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 50(3), 234–260. <https://doi.org/10.1177/0021886314532945>
60. Westley, F., Antadze, N., Riddell, D. J., Robinson, K., & Geobey, S. (2014). Five Configurations for Scaling Up Social Innovation: Case Examples of Nonprofit Organizations From Canada. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 50(3), 234–260. <https://doi.org/10.1177/0021886314532945>