

Conclusions et recommandations de l'analyse des lacunes réalisée par la CCFSIMT Octobre 2023

Les travaux de recherche de la CCFSIMT ont abouti à la conclusion que pour ce qui est de parvenir à l'équité entre les genres, il existe des écarts importants dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et des technologies (SIMT) au Canada.

Ces écarts peuvent être éliminés grâce aux actions posées à l'échelle internationale. Nous avons identifié des pays d'Europe qui ont suivi un processus de planification stratégique, et qui ont mis en place des cadres juridiques et des cadres de mise en œuvre pour parvenir à l'égalité entre les genres, et qui considèrent qu'il s'agit là de la meilleure pratique qui soit.

S'il est vrai que les gouvernements du Canada ont du travail devant eux, une approche de changement de système peut engager toutes les parties prenantes à travailler au bénéfice de l'équité entre les genres.

L'approche du changement de système – « *Ça prend un système pour changer un système.* »

Plutôt que d'identifier les obstacles au succès des femmes et des personnes issues de la diversité de genre dans le domaine SIMT qui sont bien établis et ont fait l'objet de travaux de recherche (voir [Plateforme de ressources](#)), la CCFSIMT a cherché à trouver des solutions à ces obstacles.

Pour parvenir à l'équité entre les genres dans les SIMT, la CCFSIMT suggère une approche de changement de système de passage à grande échelle au plan horizontal, au plan vertical, et en profondeur, pour toutes les parties prenantes, qu'il s'agisse des organismes sans but lucratif, des employeur.euse.s, des organisations, des institutions, et des gouvernements.

Passage à grande échelle au plan horizontal

Obstacle :

Changer d'objectif et ne plus « agir sur les femmes » pour qu'elles s'adaptent aux cultures actuellement peu accueillantes du domaine SIMT.

Solutions :

- Prévoir de recruter/former des alliés masculins de sorte qu'ils soient les champions de l'inclusion de tous les genres
- Humaniser et décoloniser le domaine SIMT par l'éducation incluant des programmes d'étude, s'attaquer aux normes sociales désuètes des rôles genrés dans la sphère SIMT comme dans la sphère domestique
- Reconnaître une approche intersectionnelle pour la production et la dissémination des connaissances

Passage à grande échelle au plan vertical

Obstacle :

Manque d'obligations légales et de responsabilisation

Solutions :

- Travailler avec les gouvernements à tous les niveaux afin de créer des plans stratégiques et des cadres juridiques pour faire avancer l'égalité des genres en utilisant l'exemple de pays européens comme l'Islande et la Lituanie
- Élaborer et suivre des Indicateurs de rendement clés (IRC) pour l'équité, la diversité et l'inclusion au sein des organisations, inclure des actions concrètes comme la collecte de données désagrégées, la promotion de la transparence, et la mise en place de conséquences en cas d'objectifs non atteints.

Passage à grande échelle en profondeur

Obstacle :

Alliance inclusive performative et équité performative

Solutions :

- Apprendre des expériences vécues par les étudiant.e.s/professionnel.le.s de tous les horizons intersectionnels et œuvrant dans le domaine SIMT
- Aller au-delà des gestes et des mots pour passer à des actions significatives
- Le travail réalisé pour l'équité entre les genres EST BIEN du travail, et ne doit pas reposer sur du travail non rémunéré pour faire avancer le changement.
- Il est nécessaire de contrôler l'efficacité des programmes comme les programmes de mentorat et les Groupes de ressources pour l'équité (GRE) afin de s'assurer qu'ils ne soient pas gérés seulement par des membres marginalisé.e.s.

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 innovateur.trice.s sociaux.ales, en se restructurant eux/elles-mêmes pour passer du traditionnel modèle d'entrepreneur.euse.s sociaux.ales à celui d'entrepreneur.euse.s institutionnel.le.s, 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.