

Agir maintenant ou prendre du retard

mobiliser les femmes en STIM pour renforcer les secteurs essentiels



Table des matières

3

Principales conclusions

4

Construire des parcours
professionnels inclusifs

5

Ce qui attire les femmes vers
les secteurs clés

7

Obstacles structurels et culturels
limitant la participation des femmes

11

Idées concrètes pour promouvoir
la participation des femmes

20

Annexe A: Méthodologie et
méthodes détaillées

23

Annexe B: Profil des répondants

25

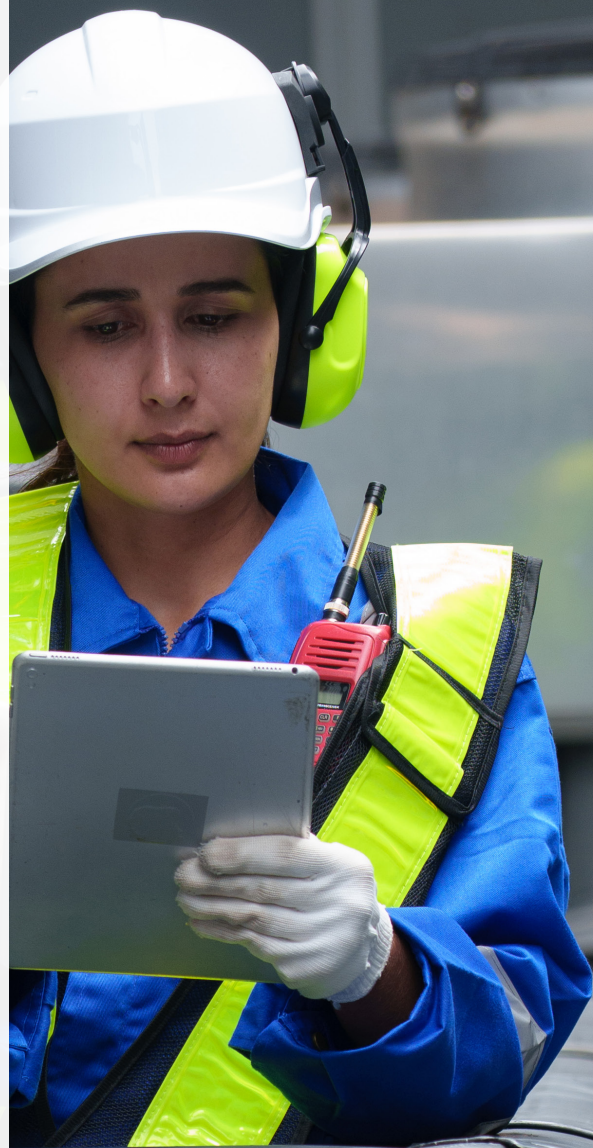
Annexe C: Bibliographie

Scannez pour la version anglaise
Scan for the English version:



Principales conclusions

- La sous-représentation des femmes formées aux STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) dans les secteurs des infrastructures traditionnellement dominés par les hommes ne s'explique pas par un manque d'intérêt pour le travail lui-même. Les femmes sont attirées par ces domaines en raison de leurs rôles significatifs et influents. Cependant, les obstacles structurels et culturels sur le lieu de travail compromettent leur capacité à obtenir et à conserver un emploi stable.
- De nombreuses participantes ont déclaré que leur intérêt pour les carrières liées aux STIM s'était manifesté dès leur plus jeune âge, soulignant l'importance des stratégies de sensibilisation dès la maternelle afin d'inspirer, d'impliquer et d'encourager les jeunes filles à explorer ces domaines.
- Nous avons appris que l'avancement professionnel dépend souvent de l'accès à des réseaux informels et de la visibilité auprès des décideurs. Les femmes indiquent que ces occasions sont souvent plus accessibles aux hommes, ce qui crée des obstacles à leur capacité à progresser.
- Les mentors et les leaders visibles qui sont des femmes ont été mis en avant comme étant essentiels pour fournir des conseils, un soutien et des modèles. Un mentorat structuré, des programmes de parrainage et une plus grande représentation aux postes de direction aident les femmes à évoluer dans des secteurs dominés par les hommes et à progresser dans leur carrière.
- Les femmes sont plus susceptibles que les hommes (20,0 pour cent contre 11,0 pour cent) de quitter les secteurs des infrastructures essentielles dominés par les hommes en raison des pressions liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ce risque est plus élevé chez les femmes qui s'occupent de personnes dépendantes, ce qui souligne l'importance de modalités de travail flexibles et d'un soutien aux personnes aidantes.
- Le harcèlement sexuel reste répandu et normalisé dans les secteurs dominés par les hommes. Une femme sur quatre parmi celles que nous avons interrogées déclare avoir été victime de harcèlement au travail, contre un homme sur dix, ce qui souligne le besoin urgent de politiques solides et d'initiatives de changement culturel.



Construire des parcours professionnels inclusifs

Les secteurs qui sous-tendent les infrastructures essentielles du Canada – l'alimentation, le logement, l'énergie et les transports – connaissent une demande croissante alimentée par la croissance démographique, l'augmentation de la consommation, les priorités nationales en matière de modernisation et d'expansion¹ et l'instabilité géopolitique. Parallèlement, la pénurie de main-d'œuvre qui persiste dans ces secteurs limite leur capacité à répondre à la demande, à maintenir la stabilité de leur main-d'œuvre et à soutenir la croissance économique².

De nombreux postes très demandés dans ces secteurs reposent sur des compétences en STIM, notamment en ingénierie, en analyse de données et en développement technologique³. Alors que les femmes représentent aujourd'hui près des deux cinquièmes des étudiants de première année dans les programmes STIM de l'enseignement supérieur⁴, elles représentent moins de 30,0 pour cent des employés dans plusieurs secteurs d'infrastructures essentielles où leurs compétences sont nécessaires⁵. Accroître le recrutement et la fidélisation des femmes formées en STIM dans les secteurs à forte croissance traditionnellement dominés par les hommes offre une occasion unique de remédier à la pénurie de main-d'œuvre, d'améliorer la productivité et de renforcer l'économie canadienne.

Afin de mieux comprendre comment améliorer la participation des femmes dans ces secteurs, nous nous sommes associés à TGC (voir « À propos de TGC ») pour mener une étude comprenant un sondage auprès de 499 femmes et hommes formés en STIM⁶, ainsi que des entretiens approfondis et des groupes de discussion avec 25 participants supplémentaires.



1 Stenger et coll., « Tendances canadiennes en matière d'infrastructure 2025 »; et cabinet du premier ministre, « Lettre de mandat ».

2 Conference Board du Canada, Le, *Canadian 20-Year Economic Outlook Update*.

3 Half, « Marché de l'emploi au Canada en 2025 ».

4 Statistique Canada, « Effectifs postsecondaires ».

5 Statistique Canada, « Caractéristiques de la population active ».

6 Bien que le sondage ait été ouvert à des participants de toutes identités de genre, après nettoyage des données, l'échantillon final ne contenait que les réponses de personnes s'identifiant comme hommes ou femmes. Voir la méthodologie pour en savoir plus.

Tous les participants travaillaient dans l'un des cinq secteurs d'infrastructures essentielles caractérisés par une demande croissante, une pénurie de main-d'œuvre qualifiée et une sous-représentation des femmes (ci-après dénommés « secteurs clés ») :

- agriculture, sylviculture, pêche et chasse
- exploitation minière, exploitation de carrières, pétrole et gaz
- construction
- services publics
- transport et entreposage

Nous avons examiné ce qui motive les femmes et les hommes formés en STIM à poursuivre une carrière dans les secteurs clés et les facteurs qui influencent leur maintien en poste ou leur départ. Nous concluons par des suggestions d'actions concrètes de la part des employeurs pour renforcer le recrutement, la fidélisation et l'avancement des femmes possédant des compétences recherchées.

À propos de TGC

TGC, anciennement connu sous le nom de TechGirls Canada⁷, est un organisme canadien sans but lucratif qui aide les femmes et les personnes de diverses identités de genre (femmes+) à :

- être reconnues, obtenir des promotions et gagner plus d'argent;
- trouver des emplois dans des secteurs stratégiques à forte croissance au Canada;
- apprendre, grandir et progresser continuellement dans leurs secteurs.

La mission de TGC est de doubler le nombre de femmes+ dans les secteurs stratégiques à forte croissance au cours des 10 prochaines années.

⁷ TGC, « Helping women+ advance ».

Ce qui attire les femmes vers les secteurs clés

Nous avons demandé aux hommes et aux femmes ce qui les attirait dans ces secteurs et avons observé une nette différence entre les motivations des hommes et celles des femmes. Les femmes ont le plus souvent cité l'intérêt du travail, le salaire et les avantages sociaux, la stabilité de l'emploi, la possibilité de mettre en pratique leurs compétences et le fait de pouvoir faire la différence comme raisons pour entrer dans le secteur. (Voir le Graphique 1.)

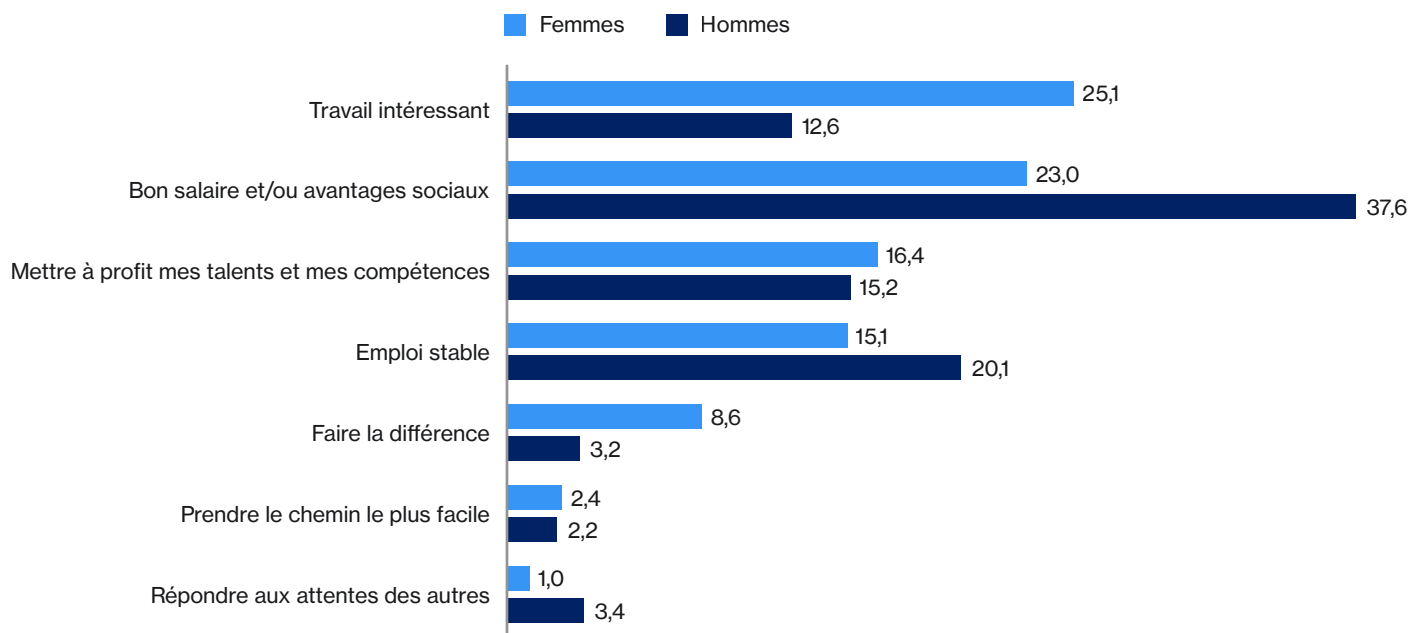
Si bon nombre de ces facteurs étaient importants pour les deux groupes, les hommes étaient plus enclins à privilégier le salaire et les avantages sociaux, tandis que les femmes mettaient davantage l'accent sur des motivations intrinsèques, telles que l'intérêt du travail et la possibilité de faire la différence. Pour les employeurs, ces résultats soulignent l'importance de mettre l'accent sur un travail utile et motivant, ainsi que sur une rémunération équitable, dans les stratégies visant à recruter et à fidéliser les femmes.

Nous avons approfondi l'importance que les femmes accordent à un travail valorisant lors de nos entretiens et groupes de discussion. Au cours de nos discussions, les femmes ont décrit en quoi travailler dans ces secteurs leur offre des occasions d'emploi ayant une incidence visible et concrète. Que ce soit en alimentant des quartiers en énergie durable, en construisant des logements pour des familles ou en facilitant la circulation des personnes et des marchandises grâce aux systèmes de transport, l'important pour les participantes est de pouvoir relier leurs tâches quotidiennes à des résultats sociétaux plus larges. Communiquer sur le fait que les postes dans ces secteurs sont utiles et significatifs peut aider les employeurs à y attirer davantage de femmes.

Graphique 1

Les motivations professionnelles varient selon le sexe

(n = 499; hommes = 281, femmes = 218; pourcentage)



Remarque : les différences entre hommes et femmes en ce qui concerne un bon salaire, un travail intéressant et faire la différence sont statistiquement significatives à $p < 0,05$.

Source : Signal49 Recherche, 2026.

« Ma formation en science et en technologie me pousse à mettre à profit mon expertise et mes compétences pour aider les gens. Mes connaissances doivent me servir à faire des recherches et à créer des produits utiles à la société. »

Femme, secteur des services publics

« J'aime voir l'incidence de mon travail sur la communauté, voir le bâtiment se construire et être utilisé. C'est essentiellement ce qui me motive. »

Femme, secteur de la construction

Malgré le fort sentiment d'utilité que ces rôles peuvent procurer, les femmes continuent d'entrer dans ces domaines à un rythme moins élevé que les hommes⁸. Elles les quittent également à un rythme disproportionnellement plus élevé. Notre sondage a révélé que seulement un quart des femmes déclaraient avoir un emploi stable et régulier dans les secteurs clés, contre plus d'un tiers des hommes (37,2 pour cent)⁹.

Il devient d'autant plus important pour les employeurs qui cherchent à attirer et à fidéliser davantage de femmes de comprendre les obstacles qui les poussent à quitter leur emploi dans un secteur où les dissuadent d'y entrer.



⁸ Statistique Canada, « Effectifs postsecondaires ».

⁹ La différence entre les hommes et les femmes est statistiquement significative à $p < 0,05$.

Obstacles structurels et culturels limitant la participation des femmes

Lorsqu'on leur a demandé pourquoi elles quittaient leur emploi, les femmes ont systématiquement cité des facteurs autres que le travail lui-même. Elles ont souligné les obstacles structurels et culturels, tels que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les responsabilités familiales, les possibilités d'avancement limitées et les expériences de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Bien que ces défis ne soient pas nouveaux¹⁰, ils persistent et continuent d'influencer la trajectoire professionnelle des femmes.

« J'ai décidé de réorienter ma carrière pour bénéficier de meilleures occasions, d'une meilleure évolution professionnelle et d'un meilleur environnement de travail. »
Femme, secteur des services publics

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée et responsabilités familiales

Près de 20,0 pour cent des femmes interrogées ont cité des préoccupations liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme raison de leur départ de ces secteurs, contre seulement 11,0 pour cent des hommes¹¹.

De nombreux emplois dans ces secteurs impliquent des horaires exigeants, des délais stricts et un travail sur site, ce qui rend la flexibilité difficile et impose une pression supplémentaire aux employés qui doivent gérer des responsabilités en dehors du travail, telles que la prise en charge d'un proche. Cette pression n'est pas ressentie de la même manière par tous : parmi les personnes interrogées qui s'occupent d'enfants dans notre échantillon, les hommes (n = 58) étaient nettement plus susceptibles de conserver un emploi stable et ininterrompu (40,5 pour cent) que les femmes (n = 67; 27,8 pour cent).

Les femmes aidantes étaient également trois fois plus susceptibles que les hommes de quitter complètement le marché du travail (8,9 pour cent contre 2,9 pour cent)¹².

Pour bon nombre des femmes interrogées, ces pressions ont des conséquences concrètes sur leur carrière, qu'elles ont souvent décrites en termes crus et francs.

« Avoir un enfant, c'est comme signer son arrêt de mort pour une femme dans le domaine des STIM. »
Femme, secteur des services publics

« Une cadre supérieure m'a dit : "Les enfants vont ruiner ta carrière." »
Femme, secteur des services publics

Nous avons entendu dire que sans flexibilité, sans politiques favorables et sans cultures organisationnelles tenant compte des responsabilités familiales, les femmes font face à des compromis difficiles entre leur évolution professionnelle et leurs engagements familiaux. Cette tension persistante a limité de manière disproportionnée la participation des femmes au marché du travail pendant des décennies et continue aujourd'hui à façonner les trajectoires professionnelles dans ces secteurs¹³. Les employeurs qui proposent des horaires flexibles, des compléments de congé parental et une aide à la garde des enfants sont mieux placés pour attirer, fidéliser et faire progresser les femmes.

« La principale raison qui me pousse à envisager de partir maintenant est ma magnifique petite fille à qui je veux offrir la même vie que celle que mes parents m'ont donnée. Ma mère travaillait à 80,0 pour cent; elle était donc présente. Mon entreprise m'a répondu : "Non, nous n'envisagerons jamais moins de 100,0 pour cent de la semaine de travail de 40 heures." »
Femme, secteur des services publics

10 Catalyst, « How to break barriers »; et Leaper et Starr, « Helping and Hinderling ».

11 La différence entre les hommes et les femmes est statistiquement significative à $p < 0,05$.

12 Les différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'emploi ininterrompu et la sortie du marché du travail sont statistiquement significatives à $p < 0,05$.

13 Statistique Canada, « Plus de la moitié des femmes ».



Possibilités d'avancement

Dans notre sondage, les hommes (18,1 pour cent) comme les femmes (22,5 pour cent) ont déclaré que les possibilités limitées d'évolution de carrière avaient influencé leur décision de quitter leur organisation. À travers des entretiens et des groupes de discussion, nous avons exploré comment ces limitations étaient vécues dans la pratique. Les hommes comme les femmes ont souligné que l'avancement dans les secteurs clés dépend souvent de l'accès à des réseaux informels et de la visibilité auprès des décideurs, plutôt que de procédures formelles et transparentes.

Cependant, bon nombre de femmes nous ont confié avoir moins accès à ces réseaux que leurs collègues masculins et ressentir par conséquent le besoin d'investir plus de temps, d'énergie et de capital pour gagner en visibilité et obtenir un parrainage. Les femmes interrogées ont décrit les voies de promotion comme étant peu claires, nous ont dit qu'elles ne savaient souvent pas à qui s'adresser pour obtenir des conseils ou un soutien au sein de leur organisation, et ont déclaré avoir reçu des messages implicites, et parfois explicites, indiquant que leur avancement serait limité.

« Je plaçais ma cause et voulais assumer plus de responsabilités. Mon gestionnaire m'a répondu par un cliché : "Tu as atteint le plafond de verre." Je ne savais pas vers qui me tourner. Cela me semblait tellement injuste. »

Femme, secteur minier

Certaines des femmes avec lesquelles nous avons discuté ont souligné que le soutien d'une mentore dans les secteurs dominés par les hommes avait été essentiel à leur évolution. Elles ont décrit les mentores comme étant plus à même de reconnaître les obstacles liés au genre, de proposer des stratégies pratiques pour naviguer dans les cultures informelles du milieu de travail et d'apporter une validation dans des environnements où les femmes sont sous-représentées et où les voies de promotion sont floues.

« Honnêtement, avoir une mentore a été déterminant pour mon parcours en tant que femme dans cette entreprise. »

Femme, secteur minier

« Pour les femmes qui débutent dans ce domaine, peut-être faudrait-il offrir davantage d'accompagnement et leur attribuer une mentore. Je pense vraiment qu'avoir le point de vue d'une autre femme est important, car certaines questions ne peuvent être résolues que par une autre femme. »

Femme, secteur minier

Les femmes ont également souligné l'importance de la représentation des femmes à des postes de direction dans les secteurs dominés par les hommes. Elles ont expliqué que voir des femmes occuper des postes à responsabilité renforce l'idée que l'évolution de carrière est possible et contribue à lutter contre la perception selon laquelle l'avancement est limité ou inaccessible.

« Mes supérieurs hiérarchiques ont toujours été des femmes. Cela m'a aidée de voir des personnes qui ont tellement progressé et réussi dans ce domaine. »

Femme, secteur forestier

Cependant, la sous-représentation des femmes aux postes de direction dans les secteurs clés rend l'accès à ce type de mentorat rare et ajoute de la pression sur les quelques femmes qui ont réussi à gravir les échelons jusqu'au sommet¹⁴. Cette réalité a été reconnue par les hommes avec lesquels nous avons discuté, qui ont déclaré n'avoir jamais eu de femme à leur tête tout au long de leur carrière.

« Je n'ai jamais travaillé avec une femme surintendant, et je ne crois pas avoir jamais travaillé avec une femme chef de projet. »

Homme, secteur des services publics

Le manque de femmes à des postes de direction peut renforcer la perception de parcours professionnels limités et restreindre l'accès à des modèles, à des parrainages et à un soutien qui favorisent le maintien et l'avancement des femmes. Pour les employeurs, ces conclusions soulignent l'importance de veiller à ce que les équipes de direction et les postes clés d'autorité incluent des femmes. Elles soulignent aussi la nécessité de mettre en place des parcours de progression transparents et structurés, tout en s'attaquant activement aux obstacles qui ont un effet disproportionné sur la carrière des femmes, tels que la dépendance à l'égard des réseaux informels.

La visibilité des femmes à des postes de direction a également une incidence sur le nombre de femmes qui choisissent de poursuivre une carrière dans les STIM. Les participants à nos entretiens et groupes de discussion ont indiqué que leur exposition aux STIM de la maternelle à la fin du secondaire avait fortement influencé leurs choix de carrière. Les employeurs peuvent répondre à leurs besoins de recrutement à long terme en encourageant les parcours dans les STIM dès le plus jeune âge, en mettant en avant des modèles féminins visibles et en proposant des expériences pratiques qui suscitent l'intérêt et la confiance des jeunes filles.

« Je pense que tout repose en réalité sur l'éducation précoce. Il faut toucher les enfants dès le secondaire, voire plus tôt, pour susciter leur intérêt et rendre les STIM accessibles. Ils doivent sentir qu'ils peuvent réussir et qu'il existe un chemin clair qu'ils peuvent emprunter pour se réaliser. »

Femme, secteur forestier

« Je prévois de faire de la sensibilisation dans les écoles secondaires premier et deuxième cycle. Si j'avais su que les sciences de la Terre étaient une possibilité, je m'y serais probablement lancée. »

Femme, secteur minier

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Le harcèlement sexuel est depuis longtemps reconnu comme un problème persistant dans les secteurs dominés par les hommes¹⁵, et nos conclusions indiquent que ce problème reste majeur. Près d'un quart (24,3 pour cent) des femmes interrogées ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail, contre seulement 10,3 pour cent des hommes¹⁶.

Les recherches montrent que les femmes dénoncent rarement le harcèlement et la discrimination dont elles font l'objet¹⁷, minimisant souvent les incidents ou les considérant comme « pas assez graves » pour être signalés. Nos conclusions ne reflètent donc probablement qu'une partie des réalités vécues par les femmes.

Selon les femmes avec lesquelles nous avons discuté, les cas de harcèlement dans ces secteurs sont parfois tellement ancrés dans la culture du milieu de travail qu'ils sont perçus comme la norme. Lorsque ces comportements ne sont pas systématiquement prévenus ou traités, les femmes ont déclaré que certains employeurs créent un environnement dans lequel le harcèlement sexuel est non seulement toléré, mais, comme l'a dit une participante, attendu.

« Il faut avoir une forte personnalité. Il faut juste sourire et supporter la situation. Mon conseil serait d'être consciente que ce harcèlement est susceptible de se produire. »

Femme, secteurs de la construction et des mines

14 McKinsey & Company et Lean In, *Women in the Workplace 2025 Report*.

15 Bekkai, « What Are the Impacts of Sexual Harassment? »

16 La différence entre les hommes et les femmes est statistiquement significative à $p < 0,05$.

17 Jeffrey et Senn, « Gender Differences in Sexual Violence ».



Trop peu d'organisations dans ces secteurs font l'effort de démanteler les cultures néfastes sur le lieu de travail¹⁸. À titre d'exemple de cette approche laxiste, certains participants masculins ont déclaré que les femmes devaient simplement attendre le changement générationnel. Ils nous ont dit que les cas de harcèlement « disparaîtraient » avec le départ à la retraite des générations plus âgées. Cependant, des recherches antérieures montrent que cette hypothèse est erronée : le harcèlement touche toutes les générations et le renouvellement générationnel ne suffit pas à lui seul à démanteler les normes culturelles systémiques¹⁹. Cette tolérance envers le harcèlement sexuel et le manque de responsabilité dans la conduite du changement culturel sapent les autres efforts déployés pour recruter et fidéliser les femmes dans ces secteurs. L'incidence d'une culture toxique a été soulignée tant par les hommes que par les femmes.

« Il y a beaucoup de mentalités à l'ancienne, en particulier chez les hommes plus âgés, auxquelles il faut simplement s'adapter. Mais je pense que cela change à mesure que ces personnes prennent leur retraite. »

Homme, secteur forestier

« Il ne suffit pas d'embaucher des femmes. Pour les fidéliser, il faut leur apporter un soutien dédié afin qu'elles puissent évoluer dans une culture dominée par les hommes. Les changements les plus importants concernent les problèmes profondément enracinés que sont le harcèlement, la discrimination et le manque de soutien. »

Homme, secteur de la construction

Les conséquences de l'inaction

Les employeurs des secteurs clés font face à une demande croissante et à une pénurie de talents. Soutenir l'embauche et la rétention des femmes formées en STIM offre une voie prometteuse pour répondre aux besoins en main-d'œuvre. Parallèlement, les défis auxquels les femmes font face aujourd'hui soulignent la nécessité pour les employeurs de prendre des mesures concrètes pour créer et maintenir des environnements propices à l'épanouissement des femmes.

Les femmes sont plus susceptibles d'envisager de travailler et de rester dans ces secteurs dans les circonstances suivantes :

- Leur travail est considéré comme significatif et leurs contributions sont reconnues.
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le soutien aux personnes aidantes sont suffisants.
- Les possibilités d'évolution et d'avancement professionnels sont claires et accessibles.
- Les femmes sont bien représentées aux postes de direction.
- Les lieux de travail sont sûrs et équitables.

¹⁸ WomanACT, « Supporting Safe STEM Workplaces ».

¹⁹ Kratz, « How to Stop Generational Differences »; et Making DEI Stick, « Why Most DEI Initiatives ».

Idées concrètes pour promouvoir la participation des femmes

Les mesures ciblées suivantes établissent une feuille de route claire pour les dirigeants, les responsables des ressources humaines et les cadres supérieurs des secteurs clés afin de supprimer les obstacles rencontrés par les femmes et de renforcer leur recrutement, leur fidélisation et leur avancement.

Recrutement

Pour attirer les femmes vers les domaines des STIM, il faut commencer par créer des parcours professionnels visibles, promouvoir l'engagement précoce et mettre en avant le type de travail significatif et influent que les femmes valorisent.

1. **Accroître la visibilité des femmes occupant des postes de direction et de haut niveau pour clarifier les parcours professionnels.** Mettre en avant les femmes occupant des postes de direction et les expertes techniques dans les communications internes, les supports destinés au public, les contenus de recrutement et les occasions de prendre la parole afin de démontrer que l'avancement est possible et valorisé au sein de l'organisation.
2. **Positionner l'entreprise et ses femmes dirigeantes comme les championnes de la future main-d'œuvre dans le domaine des STIM.** Intégrer la promotion des STIM dans la stratégie d'entreprise et l'image de marque de l'employeur, et communiquer publiquement un engagement clair en faveur des filles et des jeunes femmes qui envisagent une carrière en STIM. Mettre en avant les initiatives, les partenariats et l'engagement de la direction qui démontrent le rôle actif de l'entreprise dans la création d'un écosystème de talents diversifié et compétent.
3. **Constituer des réserves de talents pour l'avenir grâce à des programmes d'enseignement pratique et d'apprentissage en milieu professionnel.** Allouer des ressources aux partenariats scolaires, aux programmes de mentorat pour les jeunes, aux stages et aux placements coopératifs qui offrent aux jeunes filles et aux femmes une expérience pratique en STIM dans les secteurs clés. Veiller à ce que les employées servent de mentores, de superviseuses et de modèles afin que les étudiantes puissent envisager des parcours professionnels clairs et réalisables dans ce secteur.
4. **Adopter des pratiques d'embauche fondées sur les compétences pour élargir la réserve de talents parmi les femmes en milieu de carrière.** Établir des points d'entrée et des parcours de progression clairs qui reconnaissent et exploitent les compétences transférables uniques des spécialistes en milieu de carrière pour renforcer la capacité d'innovation et la résilience à long terme.
5. **Mettre en avant l'effet concret du travail de l'entreprise en matière de recrutement et d'image de marque.** Établir un lien clair entre les postes et les projets à pourvoir et les résultats sociétaux concrets, tels que la fourniture d'énergie durable, l'augmentation de l'offre de logements ou le renforcement des systèmes de transport, dans les offres d'emploi, les pages carrières, les campagnes de recrutement et les documents d'entreprise destinés au public. Utiliser des exemples concrets, des descriptions de projets et des résultats pour aider les candidats à comprendre en quoi leur travail ferait une différence significative.

Pour un exemple d'approche adoptée par une entreprise en matière de réserve de talents, voir « Une mine de renseignements : créer une réserve inclusive de talents en STIM ».

Une mine de renseignements : créer une réserve inclusive de talents en STIM

Une mine de renseignements est un organisme national sans but lucratif qui sensibilise les jeunes aux sciences de la Terre, à l'industrie des minéraux et aux carrières connexes grâce à des ressources liées au programme scolaire et à un apprentissage pratique. Depuis 1994, l'organisme a touché environ 950 000 enseignants, élèves et membres du public, favorisant ainsi une réserve de talents plus inclusive pour les jeunes sous-représentés, notamment les filles et les jeunes femmes.

Voici les principales caractéristiques de l'approche de Une mine de renseignements en matière de réserve de talents :

- des ressources liées au programme scolaire, élaborées par des éducateurs spécialisés en sciences de la Terre, conformes aux attentes provinciales et conçues pour maintenir l'intérêt des élèves sous-représentés pour l'apprentissage des sciences;
- un apprentissage pratique pour les élèves, comprenant des excursions subventionnées, dispensé dans le cadre de programmes en présentiel et virtuels qui relient les sciences de la Terre à des applications et des carrières concrètes;
- des trousseaux de ressources MinérOH ! personnalisées²⁰ conçues comme des outils d'apprentissage autonomes et pratiques qui ne dépendent pas d'un accès numérique, élargissant ainsi l'enseignement des sciences de la Terre dans les communautés où l'accès à Internet ou aux ressources pédagogiques peut être limité;
- la formation et le perfectionnement des enseignants, afin de leur permettre d'enseigner les sciences de la Terre et les ressources minérales de manière à favoriser une participation durable, en particulier chez les femmes et les autres groupes sous-représentés;
- des activités de sensibilisation fondées sur des partenariats, en collaboration avec des musées, des universités, des bibliothèques et des organisations STIM, et une participation à des événements publics et à des salons de l'emploi afin d'élargir la portée et la visibilité des occasions du secteur.

Source : Une mine de renseignements

²⁰ Trousseaux pédagogiques sur les sciences de la Terre et les minéraux, conçues pour les élèves de niveau intermédiaire et distribuées aux écoles, aux communautés autochtones, aux camps et aux centres d'alphabétisation à travers le Canada. Elles comprennent des activités pratiques sur la géologie, l'ingénierie et l'exploitation minière, ainsi que des vidéos pédagogiques et le matériel nécessaire.

Fidélisation

Créer un lieu de travail flexible, favorable et sûr est essentiel pour retenir les talents, maintenir l'engagement des femmes et leur permettre de contribuer pleinement au secteur.

1. **Établir et communiquer des politiques d'embauche et de promotion qui ne pénalisent pas les personnes ayant interrompu leur carrière pour s'occuper d'un proche.** Revoir les politiques d'embauche et de promotion afin de reconnaître explicitement les parcours professionnels non linéaires, y compris les interruptions de carrière pour s'occuper d'un proche, et communiquer au niveau de la direction que ces interruptions n'entraveront pas les possibilités d'avancement.
2. **Offrir des modalités de travail et des rôles flexibles.** Proposer des horaires de base avec des heures de début et de fin flexibles, des horaires comprimés et des options hybrides ou à distance lorsque c'est opérationnellement possible. Intégrer la flexibilité dans les valeurs de l'organisation, les messages de la direction et les cadres de rendement pour que les employés se sentent soutenus et aient la conviction que les aménagements flexibles ne limitent pas leur carrière. Fournir des directives claires sur les attentes, l'admissibilité et le soutien technologique pour aider les employés à concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles. (Pour un exemple d'entreprise qui encourage les options de travail hybride et à distance, voir « BC Construction Association : promouvoir le travail à distance dans le secteur de la construction ».)

3. Faciliter l'accès à des ressources de garde d'enfants et de soutien familial de grande qualité.

Établir des partenariats avec des prestataires locaux, offrir des subventions ou proposer des programmes de référence sélectionnés pour réduire le fardeau des responsabilités liées à la garde d'enfants. Communiquer clairement les ressources disponibles et la manière d'y accéder, et envisager des aides supplémentaires, telles que des services de garde d'appoint ou d'urgence, afin d'aider les employés à rester productifs et à poursuivre leur carrière.

4. Mettre en place des politiques anti-harcèlement complètes et des mécanismes de signalement.

Définir les comportements inacceptables, décrire les procédures de signalement étape par étape, fixer des délais d'enquête et préciser les conséquences disciplinaires. Communiquer largement les politiques anti-harcèlement par le biais de manuels destinés aux employés, de séances d'intégration et de séances de remise à niveau périodiques. Mettre en place plusieurs canaux de signalement confidentiels, tels que des portails en ligne, des lignes d'assistance téléphonique et des responsables des RH désignés, et veiller à ce que les employés comprennent comment signaler un incident, y compris de manière anonyme s'ils le souhaitent. Suivre et analyser les signalements, les enquêtes et les résultats pour dégager les tendances ou les domaines à haut risque, et utiliser ces renseignements pour orienter des interventions ciblées. (Pour un exemple de mécanisme confidentiel mis en place par une entreprise pour signaler les cas de harcèlement, voir « BC Hydro : renforcer la sécurité au travail grâce à un système de signalement confidentiel ».)

5. Favoriser le changement culturel grâce à la responsabilisation des dirigeants et à des initiatives continues. Définir et communiquer clairement les attentes comportementales pour tous les niveaux de direction. Recueillir des commentaires confidentiels auprès de plusieurs sources et à partir de sondages auprès du personnel afin de suivre les expériences en milieu de travail et d'orienter les améliorations continues. Reconnaître et récompenser explicitement les leaders qui adoptent systématiquement les comportements souhaités et font preuve d'engagement envers les résultats souhaités. Communiquer de manière cohérente une tolérance zéro envers le harcèlement et intégrer des objectifs anti-harcèlement dans les évaluations de rendement liées aux récompenses ou aux promotions. Allouer des ressources à des campagnes de sensibilisation à l'échelle de l'entreprise et à des formations adaptées à chaque poste pour tous les employés.

6. Créer des communautés de pratique et des groupes de ressources pour les employés axés sur les femmes. Proposer régulièrement des ateliers de perfectionnement professionnel, du mentorat par les pairs, des tables rondes sur le leadership, des événements de réseautage et des forums de discussion pour aider les femmes à acquérir des compétences, à élargir leurs réseaux et à accéder à des conseils qui les aideront à évoluer et à progresser dans leur carrière.



BC Construction Association : promouvoir le travail à distance dans le secteur de la construction

La BC Construction Association a introduit en juin 2023 des lignes directrices sur le travail à distance pour aider les employeurs du secteur de la construction à attirer et à fidéliser les talents en proposant, dans la mesure du possible, des options de travail hybride ou à distance.

Ces lignes directrices expliquent pourquoi une plus grande flexibilité est nécessaire : « La pénurie persistante de main-d'œuvre, la flambée des coûts d'exploitation et la forte demande de services de construction exercent une pression considérable sur les employeurs du secteur de la construction en Colombie-Britannique. Du côté des ressources humaines, la concurrence intense pour attirer les talents oblige à offrir plus d'avantages sociaux, des salaires plus élevés, voire la possibilité de travailler à temps plein ou de manière hybride à distance. Si la plupart des emplois dans le secteur de la construction doivent être effectués en personne et sur un chantier, il est possible d'offrir davantage de flexibilité pour certains postes afin d'attirer et de retenir les talents dont vous avez besoin. »

Les lignes directrices encouragent la flexibilité pour les postes administratifs et de planification, soulignant que le travail à distance peut réduire les coûts opérationnels et aider les employés qui ont des enfants à charge ou qui doivent effectuer de longs trajets pour se rendre au travail.

Les lignes directrices encouragent les employeurs à répondre aux questions suivantes :

- Le travail à distance est-il envisageable pour ce poste?
- Quel niveau de soutien sera possible pour les responsables et les membres de l'équipe?
- Quelle est la solidité de l'infrastructure de connectivité, de collaboration et de communication de l'entreprise?
- Avez-vous pleinement confiance dans la productivité et le rendement de vos employés?
- Les ressources nécessaires sont-elles en place?
- Les politiques de santé et de sécurité actuelles de votre entreprise peuvent-elles s'adapter au travail à distance?
- Pouvez-vous garantir l'équité?
- Une politique de travail à domicile aidera-t-elle votre entreprise à attirer et à fidéliser les talents?

Les lignes directrices fournissent un modèle de politique de travail à distance, une liste de contrôle pour la santé et la sécurité au travail à domicile, un formulaire d'autorisation de travail hybride et un exemple d'accord de travail à distance.

Source : British Columbia Construction Association.



BC Hydro : renforcer la sécurité au travail grâce à un système de signalement confidentiel

BC Hydro fait appel à un service tiers pour faciliter le signalement confidentiel des manquements à l'éthique et des actes répréhensibles, et ainsi renforcer la sécurité, la responsabilité et la confiance au travail.

Des mécanismes de signalement accessibles peuvent favoriser la participation des femmes en réduisant les obstacles au signalement des problèmes de harcèlement, de sécurité ou d'inconduite. La plateforme tierce Ethics Hotline de Mitrastech (anciennement ClearView Connects) offre aux employés, aux sous-traitants et aux parties prenantes un canal sécurisé pour signaler des problèmes de manière anonyme²¹. Les renseignements et les instructions pour accéder à ce service sont décrits dans le code de conduite de l'organisation²², renforçant ainsi la sensibilisation et l'utilisation cohérente de ce service par l'ensemble du personnel.

Voici les principales caractéristiques de l'approche de signalement de BC Hydro :

- une plateforme de signalement tierce entièrement anonyme, accessible 24 heures sur 24, sept jours sur sept, qui permet aux employés et aux sous-traitants de signaler leurs préoccupations sans révéler leur identité, à moins qu'ils ne le souhaitent, et qui réduit la crainte de représailles ou de conséquences négatives au travail;
- une conception externe du système, qui renforce la confiance et la crédibilité en séparant les mécanismes de signalement des structures de gestion internes, ce qui est particulièrement important pour les divulgations sensibles ou à haut risque;
- un élargissement de l'accès aux mécanismes de signalement à l'ensemble du personnel (employés) et de la chaîne d'approvisionnement (sous-traitants);
- la protection légale des lanceurs d'alerte en vertu de la *Public Interest Disclosure Act* de la Colombie-Britannique, qui permet de porter les questions graves ou non résolues au-delà de l'organisation, auprès du médiateur de la Colombie-Britannique;
- la conformité au code de conduite, qui décrit les mesures de protection contre les représailles et renforce les attentes de l'organisation en matière de comportement éthique et de sécurité psychologique.

21 Mitrastech, « Ethics Hotline ».

22 BC Hydro, *Code of Conduct Policy*.

Avancement

Offrir des parcours de carrière transparents, des occasions de leadership visibles et un parrainage actif permet aux femmes de progresser dans leur carrière, d'influencer la prise de décision et de façonner l'avenir du secteur.

- 1. Formaliser les processus d'avancement et les rendre clairs pour tous les employés.** Définir les exigences propres à chaque poste en matière de promotion, notamment les compétences, les certifications, l'expérience et les indicateurs de rendement, et les communiquer par le biais de descriptions de poste, de guides internes et de réunions d'équipe.
- 2. Normaliser l'attribution de projets à forte valeur ajoutée et favorisant l'évolution de carrière afin de garantir aux femmes un accès égal à la participation et à la direction de ces projets.** Appliquer des critères transparents, des barèmes de notation cohérents et des comités d'évaluation structurés pour orienter les décisions et suivre les occasions dans toutes les équipes.
- 3. Surveiller et contrôler régulièrement les décisions de promotion et l'attribution des projets à forte valeur ajoutée afin de cerner les disparités entre les hommes et les femmes.** Suivre la participation et les résultats par sexe, examiner les critères d'attribution et de promotion pour garantir leur équité, et mettre en œuvre des mesures correctives (telles que des programmes de mentorat, de parrainage ou de perfectionnement ciblés) pour garantir aux femmes un accès égal aux possibilités de développement de carrière et d'avancement. (Voir « VIA Rail : agir pour faire progresser l'égalité des sexes ».)
- 4. Fixer des objectifs de représentation et mettre en avant le leadership féminin.** Définir des objectifs pour le recrutement, la promotion et la fidélisation des femmes à des postes de direction et de haut niveau, suivre les progrès chaque trimestre et intégrer la responsabilité dans les évaluations de rendement des dirigeants. Mettre en avant les femmes occupant des postes à responsabilité dans le cadre de communications à l'échelle de l'entreprise, de réunions publiques et de réunions de direction afin de remettre en question les perceptions biaisées et de proposer des modèles visibles pour l'évolution de carrière. (Voir « RH Camionnage Canada : promouvoir les femmes à des postes de direction ».)
- 5. Mettre en place des programmes structurés de parrainage ou de mentorat.** Jumeler les employées avec des cadres supérieurs qui peuvent activement plaider en faveur de leur avancement. Fixer des objectifs clairs pour l'évolution de carrière, prévoir des entretiens réguliers et définir des résultats mesurables tels que la nomination à des projets prestigieux, des missions ambitieuses ou la préparation à une promotion. Répartir les responsabilités de parrainage entre tous les dirigeants pour garantir que cette tâche ne repose pas de manière disproportionnée sur le petit nombre de femmes qui occupent actuellement des postes de direction. Si aucun parrain approprié n'est disponible en interne, tirer parti de programmes externes tels que le programme de mentorat de Women in Food & Agriculture pour fournir des conseils et un soutien supplémentaires. (Voir « Programme de mentorat de Women in Food & Agriculture : mettre les femmes en relation pour favoriser la croissance et le leadership ».)



VIA Rail : agir pour faire progresser l'égalité des sexes

En mars 2023, VIA Rail Canada a obtenu la Certification Parité Or de La Gouvernance au Féminin²³, une distinction décernée aux organisations qui démontrent des progrès mesurables en matière de parité hommes-femmes grâce à des politiques, des pratiques et des résultats qui favorisent la participation et le leadership des femmes.

Voici l'approche de VIA Rail :

- intégrer les objectifs de diversité et d'inclusion dans la gouvernance, les politiques et les pratiques en milieu de travail pour créer une responsabilité à tous les niveaux de l'organisation²⁴;
- soutenir les groupes de ressources pour les employés qui offrent de la visibilité, du réseautage et des conseils aux femmes qui aspirent à des postes techniques et de direction²⁶;
- surveiller la représentation des sexes, les femmes représentant environ 32,0 pour cent des cadres et 37,0 pour cent des non-cadres, et atteindre la parité hommes-femmes au sein du conseil d'administration. VIA Rail recueille des données sur sa main-d'œuvre au moyen d'un sondage d'auto-identification afin de mieux comprendre la représentation des employés et d'éclairer ses programmes²⁵;
- offrir aux dirigeants et aux employeurs l'accès à des ressources d'apprentissage et à des ateliers sur la diversité, l'équité et l'inclusion afin de les sensibiliser, de partager les pratiques exemplaires et de favoriser un milieu de travail inclusif²⁷.

23 VIA Rail Canada, « Via Rail reçoit la Certification Parité Or ».

24 VIA Rail Canada, « Nos employées ».

25 VIA Rail Canada, « Via Rail reçoit la Certification Parité Or ».

26 VIA Rail Canada, « Nos employées ».

27 VIA Rail Canada.



RH Camionnage Canada : promouvoir les femmes à des postes de direction

En 2025, RH Camionnage Canada a lancé l'Accord de leadership des femmes afin d'aider les employeurs du secteur du camionnage et de la logistique à accroître la représentation et l'avancement des femmes dans des postes de direction, techniques et opérationnels²⁸.

L'Accord établit un engagement volontaire à l'échelle du secteur en faveur de l'égalité des sexes et de l'inclusion, tout en fournissant aux employeurs un cadre pratique pour traduire leurs valeurs en actions concrètes. En octobre 2025, l'Accord comptait 49 organisations signataires, ce qui reflète l'engagement croissant des employeurs et leur leadership démontré dans la promotion de l'équité au travail²⁹.

Voici les principales caractéristiques de l'Accord de leadership des femmes³⁰:

- un cadre fondé sur des piliers servant de base commune pour l'action des employeurs dans quatre domaines : l'équité de genre, l'inclusivité, la sécurité et l'autonomisation;
- des engagements mesurables de la part des organisations signataires, axés sur des actions concrètes visant à recruter, retenir et soutenir les femmes, à encourager leur réussite et à mieux mettre en valeur les occasions sectorielles;
- un accent mis sur les changements de pratiques et de politiques, notamment en renforçant les parcours de mentorat et de parrainage et en révisant les politiques en matière de flexibilité et d'aménagements de travail favorables à la famille afin de réduire les obstacles à l'attraction et à la fidélisation;
- un mécanisme de responsabilisation et de reconnaissance, permettant aux employeurs d'obtenir un certificat d'excellence décerné à l'issue d'une évaluation formelle des pratiques en matière d'égalité des sexes, établissant ainsi un repère clair pour mesurer les progrès accomplis;
- des outils et des ressources destinés à être utilisés immédiatement, RH Camionnage Canada positionnant l'Accord à la fois comme un programme de reconnaissance et un soutien pratique pour les organisations qui cherchent à faire progresser les objectifs d'équité sur le lieu de travail.

²⁸ RH Camionnage Canada, « Accord de leadership des femmes ».

²⁹ RH Camionnage Canada, « 18 industry leaders ».

³⁰ RH Camionnage Canada.



Programme de mentorat de Women in Food & Agriculture : mettre les femmes en relation pour favoriser la croissance et le leadership

En 2019, Rural Roots Canada a commencé à offrir et à promouvoir le programme de mentorat de Women in Food & Agriculture³¹. Cette initiative à long terme a été mise en place en réponse à des sondages menés auprès des membres, qui ont révélé que l'accès limité au mentorat constituait un obstacle majeur pour les femmes qui souhaitent intégrer le secteur agroalimentaire et y gravir les échelons.

En mars 2024, le programme avait permis de jumeler 562 mentors et mentorées parmi plus de 3 000 candidatures et 17 000 mentors potentiels, soulignant à la fois la forte demande et la valeur accordée au mentorat dans l'ensemble du secteur³².

Voici les principales caractéristiques du programme de mentorat³³:

- Les jumelages entre mentors et mentorées, qui vont des dirigeants d'entreprises agroalimentaires aux petits agriculteurs, en passant par des universitaires et des professionnels des technologies agricoles, permettent des appariements bien adaptés en fonction du secteur et du rôle, et renforcent la compatibilité entre les participants.
- Les mentorées peuvent indiquer leur préférence quant au sexe de leur mentor (si elles le souhaitent), ce qui favorise une plus grande accessibilité, la sécurité psychologique et la participation au perfectionnement professionnel en permettant aux femmes de choisir des relations de mentorat qui reflètent leur expérience vécue dans un secteur dominé par les hommes.
- Le jumelage des mentors et des mentorées en fonction de leurs domaines d'expertise, de leur langue et de leur secteur d'activité renforce la pertinence et l'adéquation, et favorise une participation et une progression durables au sein de la main-d'œuvre agroalimentaire.
- Le temps consacré est conçu pour être gérable et flexible, avec des réunions mensuelles recommandées de 30 à 60 minutes entre le mentor et la mentorée et des réunions trimestrielles d'une heure, ce qui favorise la participation des cadres supérieurs dont la disponibilité est limitée.

31 Lester, « Global Food and Agriculture Mentorship Program ».

32 Lester.

33 Women in Food & Agriculture, « WFA Mentorship Program ».

Annexe A

Méthodologie

À propos de la recherche

Pour cette étude, nous avons utilisé des méthodes de recherche mixtes comprenant des sondages, des entretiens et des groupes de discussion afin de comprendre les enjeux et les occasions pour les femmes travaillant dans des secteurs généralement dominés par les hommes. Nous voulions explorer les facteurs qui attirent les femmes vers ces secteurs et les incitent à y rester. Le projet s'est concentré particulièrement sur les personnes ayant une formation ou une expérience en STIM et occupant des postes professionnels axés sur les connaissances dans les secteurs suivants :

- agriculture, sylviculture, pêche et chasse
- exploitation minière, exploitation de carrières, pétrole et gaz
- construction
- services publics
- transport et entreposage

Nous avons utilisé les questions suivantes pour orienter cette étude :

- Quels facteurs motivent les femmes et les hommes à poursuivre une carrière dans les secteurs concernés?
- Quels facteurs incitent les hommes et les femmes à continuer à travailler dans les secteurs concernés?
- Quelles mesures les employeurs et les dirigeants du secteur peuvent-ils prendre pour accroître la représentation des femmes dans les secteurs concernés?

Ce rapport comprend une analyse documentaire qui complète les conclusions de notre étude originale.

Les études incluses :

- étaient axées sur les femmes ayant travaillé dans au moins l'un des cinq secteurs suivants : transport et entreposage; agriculture, sylviculture, pêche et chasse; exploitation minière, exploitation de carrières, pétrole et gaz; construction; services publics;
- étaient axées sur les obstacles rencontrés par les femmes ayant suivi une formation en STIM dans des secteurs généralement dominés par les hommes et explorant divers mécanismes visant à lutter contre la discrimination et la stigmatisation afin d'accroître la représentation des femmes hautement qualifiées et des personnes de diverses identités de genre dans ces secteurs;
- étaient pertinentes pour les milieux de travail canadiens (c'est-à-dire composées entièrement ou partiellement d'un échantillon canadien) ou offraient des renseignements transférables au contexte canadien, comme une étude menée dans un pays doté d'un cadre comparable en matière de droits de la personne;

- exploraient les concepts de stigmatisation ou de préjugés liés au genre sur le lieu de travail (par exemple, les obstacles physiques, procéduraux ou comportementaux) afin d'éclairer la compréhension théorique du présent document;
- comprenaient des articles universitaires (principalement des articles en libre accès évalués par des pairs) et de la littérature grise accessible au public (livres blancs, politiques, consultations, mémoires de plaidoyer, rapports);
- étaient disponibles en anglais;
- étaient accessibles dans leur intégralité pour examen;
- avaient été publiées au cours des quatre dernières années, sauf si elles étaient fondamentales pour notre sujet.

Les études exclues :

- ne portaient pas sur notre population d'étude ou le faisaient de manière superficielle (dans le cadre d'autres groupes méritant l'équité);
- avaient été menées en dehors d'un contexte professionnel (par exemple, dans le domaine de l'éducation ou des soins de santé), sauf si l'étude établissait un lien particulier avec les résultats en matière d'emploi;
- avaient été menées à partir d'échantillons non canadiens ou dans des pays dont les cadres relatifs aux droits de la personne ou les normes sur le lieu de travail sont très différents;
- étaient des sources non empiriques, telles que des articles de presse, des billets de blogue, des articles d'opinion ou des commentaires sur les réseaux sociaux. Nous avons également exclu les chapitres de livres, car ils n'étaient généralement pas accessibles au public.

Méthodes détaillées

Phase 1

[Sondage auprès des employés](#)

Notre sondage a été élaboré à partir des conclusions de l'analyse documentaire (décrite ci-dessus) afin d'aider à :

- identifier les facteurs qui favorisent l'attraction et la fidélisation de tous les employés dans les professions liées aux STIM dans cinq secteurs clés généralement dominés par les hommes;
- explorer les obstacles que rencontrent les femmes formées en STIM et les personnes de diverses identités de genre travaillant dans ces secteurs;
- décrire les mesures que les leaders du secteur peuvent prendre pour accroître la représentation et la fidélisation des femmes et des personnes de diverses identités de genre dans les professions en STIM.

TGC et le comité consultatif de la recherche ont examiné les questions.

Le sondage en ligne a été ouvert du 17 au 26 septembre 2025. Il a été mené auprès d'un échantillon représentatif à l'échelle nationale de 823 adultes en âge de travailler dans l'un des cinq secteurs clés. Des quotas ont été établis sur la base d'une segmentation représentative par âge, région et sexe. Les participants ont été recrutés par la société d'études Léger.

En partenariat avec Léger, l'équipe de recherche a prétesté le sondage auprès de 89 participants avant de le déployer afin d'en garantir la validité externe et de repérer tout problème de langue ou d'accessibilité.

Après la collecte des données, les réponses ont été examinées pour vérifier leur exhaustivité et leur validité. Vingt neuf participants dont les réponses étaient incomplètes ou invalides ont été exclus, et des répondants supplémentaires ont été recrutés afin d'atteindre la taille d'échantillon cible.

Aux fins de cette analyse, l'échantillon a été affiné afin de n'inclure que les répondants ayant suivi une formation en STIM et ayant une expérience professionnelle dans l'un des cinq secteurs clés. Après application de ces critères et nettoyage des données, l'échantillon analytique final comprenait 499 personnes ayant suivi une formation en STIM, dont 218 femmes et 281 hommes. L'échantillon analytique final ne comprenait pas de personnes de diverses identités de genre.

Le sondage a permis de recueillir des renseignements détaillés sur le parcours professionnel des répondants dans quatre types d'activités :

- travail pour un employeur
- gestion d'une entreprise
- études
- absence du marché du travail pendant plus de quatre mois.

Les répondants qui exerçaient plusieurs activités dans le cadre de leur travail ont été invités à répondre en fonction de l'activité qui occupait la majeure partie de leur temps. Les participants pouvaient décrire jusqu'à quatre événements professionnels ou événements remontant à 15 ans. Une fois cette limite atteinte, ils n'ont pas été invités à fournir d'autres renseignements sur leur parcours professionnel. Chaque type d'événement a été analysé séparément afin de refléter les dynamiques distinctes de chaque carrière.

Étant donné que le sondage a été réalisé par un fournisseur de panels à partir d'un échantillon non aléatoire, les données ne peuvent être considérées comme un échantillon probabiliste et aucune marge d'erreur ne peut être calculée. Par conséquent, les résultats ne doivent pas être interprétés comme représentatifs de l'ensemble des travailleurs des cinq secteurs clés.

Pour faire en sorte que nos résultats reflètent le profil d'âge des personnes travaillant dans ces secteurs, nous avons appliqué des pondérations en fonction de l'âge aux données du sondage, en nous appuyant sur les données de Statistique Canada concernant la répartition par âge et par sexe pour chaque secteur¹.

Cette méthode a permis de corriger le nombre trop élevé ou trop faible de répondants dans un groupe d'âge. Nous avons pondéré chaque groupe de genre, afin que les hommes et les femmes soient représentés de manière quasi égale dans les résultats de notre sondage. Tous les résultats présentés dans le rapport sont fondés sur ces données pondérées.

Nous ne sommes pas en mesure de fournir une analyse significative de l'intersection entre le genre et d'autres identités marginalisées. Notre échantillon comprenait certes des répondants qui s'identifiaient comme des personnes LGBTQ+ (moins de 6,0 pour cent), des personnes autochtones (environ 10,0 pour cent) et des personnes vivant avec un handicap (environ 25,0 pour cent), mais les chiffres de chaque groupe sont devenus trop faibles pour être interprétés de manière fiable une fois leur genre pris en compte. Alors que 37,0 pour cent de l'échantillon s'identifiaient comme des personnes immigrées, nous n'avons pas pu tirer de conclusions significatives sur les différences au sein des groupes de personnes immigrées, car nous n'avons pas recueilli de renseignements sur leur pays d'origine.

Les analyses ont été effectuées de manière itérative à l'aide des logiciels SPSS (pour le recodage, les analyses descriptives et les tests du chi carré) et R (pour la reconstruction fondée sur les événements, le séquençage et la vérification de la logique de transition sectorielle).

Statistiques descriptives

- Elles sont utilisées pour examiner les tendances générales en matière d'attraction, de fidélisation, de promotion, de réseaux de soutien et de motivations de départ.
- Elles sont présentées sous forme de pourcentages pondérés, de moyennes et de distributions.

Ils sont utilisés pour comparer les hommes et les femmes sur des résultats clés tels que :

Used to compare men and women on key outcomes such as:

- les pressions à quitter l'emploi et le fardeau cumulatif lié au départ
- le fait de bénéficier ou d'offrir un mentorat ou un parrainage
- les expériences et les obstacles sur le lieu de travail
- les tendances de fidélisation dans le secteur

Ces tests permettent de déterminer si les différences entre les hommes et les femmes sont statistiquement significatives à $p < 0,05$.

Analyses fondées sur les événements

- Elles sont utilisées pour reconstituer les parcours professionnels marqués par plusieurs événements, notamment les changements de secteur, les maintiens en poste, les départs, les entrées en poste et les tendances de durée d'emploi au fil du temps.
- Elles permettent d'analyser l'attraction, la fidélisation et la mobilité à toutes les étapes de la carrière.

1 Statistique Canada, « Catégorie de travailleur ».

Cette approche analytique mixte permet de comprendre en détail comment les travailleurs formés en STIM entrent dans les cinq secteurs clés, y évoluent et en sortent, et comment ces schémas diffèrent pour les femmes et les personnes de diverses identités de genre.

Phase 2

Groupes de discussion et entretiens

Pour répondre aux questions de l'étude, la phase qualitative de cette étude comprenait des entretiens et des groupes de discussion axés sur la compréhension des parcours professionnels (par exemple, « Qu'est-ce qui vous a conduit vers ce secteur? »), les perceptions de la réussite (par exemple, « Qu'est-ce qui vous donne le sentiment de réussir au travail? ») et les possibilités d'amélioration (par exemple, « Quels changements, le cas échéant, amélioreraient l'expérience des femmes et des personnes de diverses identités de genre dans ces secteurs? »).

Les guides d'entretien et de groupe de discussion ont fait l'objet d'un examen éthique par Veritas². Le consentement libre et éclairé a été obtenu et les personnes interrogées et les participants aux groupes de discussion ont reçu l'assurance que leurs réponses seraient anonymisées et confidentielles.

Collecte de données qualitatives

Nous avons organisé des groupes de discussion homogènes et mené des entretiens avec 25 participants (12 hommes et 13 femmes) issus des répondants au sondage qui avaient une expérience professionnelle actuelle ou passée dans l'un des secteurs suivants :

- agriculture, sylviculture, pêche et chasse
- exploitation minière, exploitation de carrières, pétrole et gaz
- construction
- services publics
- transport et entreposage.

Les participants ont été sélectionnés en fonction de leur expérience dans le secteur et ont été approchés dans le cadre d'un processus d'entretiens semi-structurés.

Dans la semaine qui a suivi la réception des données du sondage, nous avons dressé une liste des participants qui avaient accepté d'être contactés pour de futures recherches. Les participants ont reçu un courriel leur demandant de programmer des entretiens virtuels avec un membre de l'équipe de recherche au moyen d'un lien de réservation Outlook joint au courriel de sensibilisation. Des formulaires de consentement ont été envoyés aux participants dès qu'ils ont programmé un entretien ou manifesté leur intérêt pour fournir une réponse écrite. Sur les 50 participants contactés, 13 ont accepté l'invitation à participer à un entretien ou à un groupe de discussion. Le taux de réponse était de 26,0 pour cent.

Les 12 autres participants ont été recrutés par le biais de nos réseaux internes. Cet échantillon a été recueilli entre le 10 octobre et le 13 novembre 2025, à l'aide de Microsoft Teams et Outlook pour les réponses écrites.

Au total, 361 pages de transcriptions nettoyées ont été recueillies (190 pages provenant de femmes et 171 pages provenant d'hommes).

Les réponses ont été analysées à l'aide du logiciel NVivo et classées par sexe afin de cerner les différences de points de vue et d'expériences. Chaque transcription a été codée et affinée au moyen d'un processus itératif jusqu'à ce que des thèmes généraux émergent. Les catégories ont été revues et consolidées afin d'assurer leur clarté et leur cohérence.

2 Veritas IRB, « Veritas Independent Review Board ».

Annexe B

Profil des répondants

Région de résidence	Pourcentage de participants n = 499
Terre-Neuve-et-Labrador	1,0
Île-du-Prince-Édouard	0,8
Nouvelle-Écosse	2,2
Nouveau-Brunswick	1,2
Québec	18,2
Ontario	42,9
Manitoba	3,6
Saskatchewan	2,8
Alberta	10,8
Colombie-Britannique	15,8
Yukon	0,2
Territoires du Nord-Ouest	0,0
Nunavut	0,4

Résidence en milieu urbain	Pourcentage de participants n = 499
Zone urbaine (région métropolitaine d'au moins 10 000 habitants)	81,2
Zone rurale (en dehors d'une région métropolitaine)	16,6
Zone reculée (région peu peuplée, généralement dans le Nord)	0,6
Autre/n'est pas sûr(e)	1,6

Âge	Pourcentage de participants n = 499
18-24 ans	6,2
25-34 ans	24,2
35-44 ans	17,8
45-54 ans	17,6
55-64 ans	16,2
65 ans et plus	17,6

Sexe	Pourcentage de participants n = 499
Homme	56,3
Femme	43,7

Responsabilités de soins précises	Pourcentage de participants n = 499
Garde d'enfants	53,5
Soins aux personnes âgées	21,4
Soins à un proche malade ou souffrant (sans lien avec l'âge ou une invalidité)	14,0
Autre responsabilité de soins importante	25,1

(à suivre ...)

Niveau d'études le plus élevé atteint	Pourcentage de participants n = 499
Doctorat	4,2
Maîtrise	25,1
Diplôme en médecine, en médecine dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie	0,6
Diplôme en droit, tel qu'un baccalauréat en droit ou un diplôme de Juris Doctor	0,2
Autre certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	5,6
Baccalauréat	61,7
Diplôme associé ou autre diplôme universitaire de moins de trois ans	1,0
Certificat ou diplôme d'un collège ou d'un cégep	1,6

Origine ethnique	Pourcentage de participants n = 499
Blancs	62,1
Sud-asiatiques (par exemple, Indiens de l'Est, Pakistanais, Sri Lankais)	14,0
Chinois	8,2
Noirs	4,6
Philippins	1,6
Arabes	1,6
Latino-américains	1,2
Asiatiques du Sud-Est (par exemple, Vietnamiens, Cambodgiens, Laotiens, Thaïlandais)	1,2
Asiatiques de l'Ouest (par exemple, Iraniens, Afghans)	1,8
Coréens	0,6
Japonais	0,4
Autre groupe	2,8
Préfère ne pas répondre	2,0

Appartenance à un groupe méritant l'équité	Pourcentage de participants n = 499
Personnes immigrées	37,1
Personnes autochtones	10,4
Personnes handicapées	24,8
Communauté 2SLGBTQI+	5,6

Source : Signal49 Recherche, 2026.

Annexe C

Bibliographie

BC Hydro. Code of Conduct Policy. Vancouver : BC Hydro, 2023. <https://www.bchydro.com/content/dam/BCHydro/customer-portal/documents/corporate/accountability-reports/openness-accountability/bch-code-of-conduct.pdf>.

Bekkai, Dounia. « What Are the Impacts of Sexual Harassment in the Workplace on the Mental Health and Productivity of Women Working in Male-Dominated Industries in Canada? What Strategies Should They Use to Cope with the Harmful Impacts of This Stressor on Their Mental Health? ». Open Access Library Journal, vol. 11 (18 octobre 2024), p. 1-12. <https://doi.org/10.4236/oalib.1112297>.

British Columbia Construction Association (BCCA). Remote Work Guidelines and Policies: For Construction Employers in BC. Vancouver : BCCA, juin 2023. <https://bccasn.com/wp-content/uploads/2023/06/BCCA-Remote-Work-Guidelines-and-Policies-Guide-Final-V1.pdf>.

Cabinet du premier ministre. « Lettre de mandat », premier ministre du Canada, 21 mai 2025. <https://www.pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/2025/05/21/lettre-de-mandat>.

Catalyst. « How to break barriers for women in STEM, tech, and trades ». Catalyst, 13 novembre 2024. <https://www.catalyst.org/insights/2024/women-in-stem>.

Conference Board du Canada, Le. Canadian 20-Year Outlook: Demographics and Labour. Ottawa : Le Conference Board du Canada, 11 août 2025. <https://www.signal49.ca/in-fact/canadas-20-year-economic-outlook-update-demographics-and-labour-aug2025/>.

Half, Robert. « Marché de l'emploi au Canada en 2025 : Tendances d'embauche en technologie et postes recherchés ». Robert Half Canada, 18 juin 2025. <https://www.roberthalf.com/ca/fr/insights/research/data-reveals-which-technology-roles-are-in-highest-demand>.

Jeffrey, Nicole K., et Charlene Y. Senn. « Gender Differences in Sexual Violence Perpetration Behaviors and Validity of Perpetration Reports: A Mixed-Method Study ». The Journal of Sex Research, vol. 62, n° 2 (2025), p. 208-23. <https://doi.org/10.1080/00224499.2024.2322591>.

Kratz, Julie. « How to Stop Generational Differences Derailing DEI Initiatives ». The HR Director, 23 mars 2023. <https://www.thehrdirector.com/stop-generational-differences-derailing-dei-initiatives/>.

Leaper, Campbell, et Christine R. Starr. « Helping and Hindering Undergraduate Women's STEM Motivation: Experiences with STEM Encouragement, STEM-Related Gender Bias, and Sexual Harassment ». Psychology of Women Quarterly, vol. 43, n° 2 (2019), p. 165-83. <https://doi.org/10.1177/0361684318806302>.

Lester, Craig. « Global Food and Agriculture Mentorship Program for Women Enters Fourth Year ». Rural Roots Canada, 2 mars 2024. <https://www.ruralrootscanada.com/global-food-and-agriculture-mentorship-program-for-women-enters-fourth-year/>.

Making DEI Stick. « Why Most DEI Initiatives Don't Translate Into Sustainable Systemic Change ». Making DEI Stick (blogue). What We Are Saying Now, 15 février 2024. <https://makedeistick.com/1-1-why-most-dei-initiatives-dont-translate-into-sustainable-systemic-change/>.

McKinsey & Company et Lean In. Women in the Workplace 2025 Report. McKinsey & Company, 9 décembre 2025. https://wiw-report.s3.us-east-1.amazonaws.com/Women_in_the_Workplace_2025.pdf.

Mitrtech. « Ethics Hotline ». Mitrtech, s.o. <https://www.clearviewconnects.com/>.

RH Camionnage Canada. « 18 industry leaders join Women's Leadership Accord to champion welcoming workplaces ». Communiqué de presse, 1er octobre 2025. <https://truckinghr.com/2025/10/02/18-industry-leaders-join-womens-leadership-accord-to-champion-welcoming-workplaces/>.

—. « Accord de leadership des femmes ». RH Camionnage Canada, s.o. <https://truckinghr.com/fr/women-with-drive/accord-de-leadership-des-femmes/>.

—. « Moteur de solutions de main-d'œuvre pour le secteur du camionnage et de la logistique ». RH Camionnage Canada, s.o. <https://truckinghr.com/fr/>.

Statistique Canada. « Plus de la moitié des femmes au Canada fournissent des soins ». Gouvernement du Canada, 5 janvier 2023. <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/2649-plus-de-la-moitie-des-femmes-au-canada-fournissent-des-soins>.

—. « Catégorie de travailleur selon les groupes d'industries, la situation d'activité, l'âge et le genre ». Tableau 98-10-0592-01. Gouvernement du Canada, 15 novembre 2023. <https://doi.org/10.25318/9810059201-fra>.

—. « Effectifs postsecondaires, selon la Classification Internationale Type de l'Éducation, le type d'établissement, la Classification des programmes d'enseignement, regroupements STIM et SACHES, le statut de l'étudiant au Canada, le groupe d'âge et le genre de la personne ». Tableau 37-10-0163-01. Gouvernement du Canada, 20 novembre 2025. <https://doi.org/10.25318/3710016301-fra>.

—. « Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles (x 1 000) ». Tableau 14-10-0023-01. Gouvernement du Canada, 9 janvier 2026. <https://doi.org/10.25318/1410002301-fra>.

Stenger, Geoff, David Macaulay, Jason Roth, Mark Kortbeek, Yannick Beaudion, et David Hodge. « Tendances canadiennes en matière d'infrastructure 2025 ». Bennett Jones – Perspectives (blogue), 11 février 2025. <https://www.bennettjones.com/fr/Insights/Blogs/2025-Canadian-Infrastructure-Trends>.

TGC. « Helping women+ advance in STEM and business ». TGC, s.o. <https://www.tgc.co>.

Une mine de renseignements. « À propos de nous ». Une mine de renseignements, s.o. <https://miningmatters.ca/fr/propos-de-nous>.

Veritas IRB. « Veritas Independent Review Board », s.o. https://www.veritasirb.com/index_fr.html.

VIA Rail Canada. « VIA Rail reçoit la Certification Parité Or de La Gouvernance au Féminin ». Communiqué de presse, 14 mars 2023. <https://media.viarail.ca/fr/communiques/2023/rail-recoit-certification-parite-or-gouvernance-feminin>.

—. « Nos employé-es ». VIA Rail Canada, 2026. <https://corpo.viarail.ca/index.php/fr/developpement-durable/employes>.

WomanACT. « Supporting Safe STEM Workplaces ». WomanACT, s.o. <https://womanact.ca/projects/supporting-safe-stem-workplaces/>.

Women in Food & Agriculture. « WFA Mentorship Program ». Women in Food & Agriculture, s.o. <https://wfa-initiative.com/mentorship-program/>.

Remerciements

Nous avons mené cette étude en partenariat avec TGC, un organisme sans but lucratif qui vise à donner aux femmes et aux personnes de diverses identités de genre (femmes+) tout ce dont elles ont besoin pour réussir en STIM et en affaires. Le financement de cette étude a été fourni par TGC.

De nombreux collègues ont contribué à la réalisation de cette étude.

Cette étude a été conçue et menée par Lindsay Coffin, chercheuse principale, M.B.A., et Storm Balint, chercheuse, M.A. Diogo Borba, chercheur principal, Ph. D., a contribué à l'élaboration du sondage et des premières ébauches de la présente note de recherche. Jane Hutchison, Ph. D., a contribué à la rédaction du rapport final.

Heather McIntosh, Ph. D., a contribué à la conception de la méthodologie du projet. Alana Painter, directrice, Liz Marcil, directrice associée, M.A., Andy Joy, rédacteur en chef, Michael Basset, directeur, Incidence de la recherche, Leslie Twilley, directrice de la recherche, Ph. D., et Dianne Williams, vice-présidente, M.B.A., ont fourni leurs commentaires sur les premières versions de ce rapport.

Ce livrable de recherche a été conçu par .

Nous tenons à remercier les membres du comité consultatif de la recherche qui ont soutenu cette étude :

- **Saadia Muzaffar** : fondatrice de TechGirls Canada (TGC)
- **Dre Nadia Caidi** : professeure, Faculté des sciences de l'information, Université de Toronto
- **Lora McMillan** : directrice générale, BGIS Construction Services, et membre du conseil d'administration de la Canadian Association of Women in Construction
- **Ashley Wood-Suszko** : candidate à la maîtrise et au doctorat en évaluation de la santé, et directrice principale, Santé et bien-être, Purolator Canada
- **Dre Eden Hennessey** : spécialiste des données sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), Bureau de la vice-présidente associée : équité, diversité et inclusion, Université Wilfrid Laurier
- **Theresa Nyabeze** : responsable technique, Diversité, équité et inclusion, Vale Base Metals

Nous remercions les 25 personnes qui ont participé à nos entretiens et à nos groupes de discussion, ainsi que les 499 personnes qui ont répondu à notre sondage.

Agir maintenant ou prendre du retard : mobiliser les femmes formées en STIM pour renforcer les secteurs essentiels Signal49 Recherche

Pour citer ce rapport : Recherche, Signal49. *Agir maintenant ou prendre du retard : mobiliser les femmes formées en STIM pour renforcer les secteurs essentiels*, Ottawa, Signal49 Recherche, 2026.

Nos prévisions et travaux de recherche reposent souvent sur de nombreuses hypothèses et sources de données et présentent ainsi des risques et incertitudes. Ces renseignements ne doivent donc pas être perçus comme une source de conseils spécifiques en matière de placement, de comptabilité, de droit ou de fiscalité. Signal49 Recherche assume l'entière responsabilité des résultats et conclusions de cette recherche.

Ce document est disponible sur demande dans un format accessible aux personnes ayant une déficience visuelle.

Agent d'accessibilité, Signal49 Recherche

Tél. : 613-526-3280 ou 1-866-711-2262 Courriel : accessibility@signal49.ca

Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente n° 40063028

AERIC Inc. est un organisme de bienfaisance indépendant enregistré au Canada qui exerce ses activités sous le nom de Signal49 Recherche.



Où le savoir
inspire l'action