



**Future  
Skills  
Centre**

Centre des  
**Compétences  
futures**

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

# Bien faire les choses



## PARTENAIRES

Yukon Women in Trades Yukon  
and Technology



## EMPLACEMENTS



## FONDS VERSÉS

229 410,00 \$



## PUBLIÉ

Octobre 2024



## COLLABORATEUR

Katie McLaren,  
*Associée de Recherche  
et d'Évaluation*

## ☰ Sommaire

La représentation des femmes dans les métiers spécialisés au Canada a enregistré une augmentation au cours de la décennie écoulée, notamment au Yukon où la main-d'œuvre dans le secteur des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés se féminise de plus en plus. Malgré ce progrès, les femmes et les personnes de diverses identités de genre continuent de faire face à d'importants obstacles leur entravant l'accès à ces carrières et nuisant à leur maintien en poste en raison de préjugés systémiques fondés sur le genre, de l'absence de mentorat et de l'inadéquation des systèmes de soutien.

Le projet « Doing It Right » (Bien faire les choses) mené au Yukon visait à lever les obstacles rencontrés par les femmes et les personnes de diverses identités de genre dans le domaine des métiers spécialisés. L'objectif était d'explorer et d'élaborer des mécanismes de soutien par l'entremise de Yukon Women in Trades and Technology (YWITT) en vue de renforcer les capacités individuelles et organisationnelles et de favoriser les partenariats communautaires.

À l'issue d'entretiens et de groupes de discussion ayant impliqué 26 gens de métier, des réunions communautaires et des conférences ont été organisées pour mettre à l'essai de nouvelles stratégies d'accompagnement. Ces activités ont mis en lumière les stades clés de la trajectoire professionnelle où il est essentiel d'obtenir un soutien, par exemple la transition vers l'apprentissage ou vers un nouvel emploi. Les constatations de ce projet ont souligné l'importance du mentorat et du soutien par les pairs, suscitant de nouvelles initiatives telles que la création d'une équipe de leadership de l'action communautaire, laquelle a joué un rôle majeur dans la mobilisation communautaire et la collecte de données tout au long du projet et dans le cadre des activités de YWITT.

Ce projet a démontré l'efficacité des approches communautaires dans l'optique de créer des environnements de travail inclusifs, et plaide en faveur de l'adoption de principes de recherche axés sur le féminisme et l'action participative dans d'autres secteurs, en particulier ceux dans lesquels des disparités de longue date, fondées sur le genre, contribuent à limiter la croissance de la main-d'œuvre.

## PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Il ne suffit pas d'élargir le recrutement : la création d'environnements de travail inclusifs est essentielle au maintien en poste de travailleurs diversifiés dans les métiers spécialisés.
- 2 Les gens de métier ont souligné l'importance de bénéficier de soutiens et d'occasions de mentorat aux stades clés de leur vie et de leur carrière, en insistant sur le rôle joué par les mentors, les superviseurs et les réseaux communautaires pour promouvoir l'épanouissement personnel, favoriser l'entraide et faire naître un sentiment d'appartenance.
- 3 L'intégration de la thèse féministe dans les interventions visant à lutter contre la sous-représentation des femmes dans les métiers permet d'instaurer un cadre propice au changement et au développement de réseaux de soutien.

## ► L'enjeu

Au Yukon, les femmes et les personnes de diverses identités de genre se heurtent traditionnellement à des obstacles leur entravant l'accès aux métiers spécialisés et nuisant à leur maintien en poste dans ce type de carrière. Cette région, caractérisée par son éloignement et son paysage sauvage, présente des défis inédits qui accentuent les problèmes d'inclusion et d'équité en milieu de travail. Là-bas, comme presque partout ailleurs, les métiers spécialisés sont un secteur à dominante masculine où les préjugés fondés sur le genre perdurent, au même titre que d'autres problématiques telles que l'absence de mentorat et l'inadéquation des systèmes de soutien en faveur des travailleurs issus de la diversité. Ces difficultés de nature systémique sont accentuées par une culture qui, bien souvent, ne reconnaît pas ou ne tient pas compte de la diversité des besoins des femmes ou des personnes de diverses identités de genre dans les métiers spécialisés.

Parmi les tentatives précédentes visant à relever ces défis figuraient des initiatives de sensibilisation et des formations s'adressant spécialement aux femmes entamant une carrière dans le domaine des métiers. Néanmoins, ces efforts ne sont souvent pas parvenus à créer un changement durable, principalement en raison de leur caractère sporadique et de leur champ d'action limité. Dans bien des cas, les programmes ne disposent pas de ressources suffisantes et leur approche ne s'attaque pas sur tous les fronts aux obstacles systémiques et culturels profondément ancrés. À titre d'exemple, si certains programmes de formation étaient destinés à faire découvrir les métiers aux femmes, ils ne répondaient pas suffisamment aux besoins de soutien continu ou n'ouvraient pas la voie vers le leadership et le développement de carrière. S'en sont suivis des taux élevés d'usure et le maintien d'une sous-représentation des femmes parmi les gens de métier.

Le manque de soutien communautaire et d'occasions de mentorat spécialement pensées pour répondre aux besoins des femmes et des personnes de diverses identités de genre dans le domaine des métiers constitue une lacune majeure. Bon nombre de membres de ces groupes ont déclaré se sentir isolés et privés de soutien dans leur environnement professionnel, ce qui fait souvent naître chez eux un sentiment d'aliénation et les pousse finalement à abandonner cette voie. Il est impératif d'adopter une approche holistique permettant aux femmes et aux personnes de diverses identités de genre non seulement de découvrir les métiers, mais aussi de bénéficier d'un accompagnement tout au long de leur carrière, de façon à favoriser l'avènement d'un secteur plus inclusif et équitable au Yukon.



## Ce que nous examinons

Ce projet étudiait les besoins de soutien collectif et entre pairs rencontrés par les femmes et les personnes de diverses identités de genre dans le domaine des métiers au Yukon. L'objectif pour YWITT était de comprendre comment renforcer les capacités des gens de métier et des organisations et favoriser la conclusion de nouveaux partenariats communautaires à l'appui d'une prestation et d'une promotion efficaces des programmes. En outre, ce projet s'intéressait aux accompagnements qu'il serait possible de concocter et de mettre à l'essai auprès des personnes se déclarant de sexe féminin et de diverses identités de genre dans le cadre de programmes d'apprentissage et de préapprentissage.

Parmi les parties prenantes figuraient des gens de métier de sexe féminin et de diverses identités de genre, des organisations communautaires et des établissements d'enseignement, dont l'Université du Yukon. L'étude s'est articulée autour d'une série d'entretiens et de groupes de discussion impliquant des gens de métier. Ces activités s'inscrivaient dans le cadre d'une approche féministe et participative plus générale visant à renforcer la capacité d'action des participants et à les faire participer au processus de recherche.

À la lumière de ces entretiens et groupes de discussion, des réunions communautaires et des conférences auprès des employeurs et des gens de métier ont été organisées dans le but de réunir des avis et de faire naître un esprit communautaire. Ces événements ont également servi de plateformes pour mettre à l'essai de nouveaux accompagnements et modes de soutien.

La méthodologie plaçait l'accent sur la création d'espaces sûrs et inclusifs dans lesquels les participants pouvaient partager leurs expériences et leurs points de vue, autant d'éléments indispensables pour que YWITT puisse élaborer une théorie du changement et un modèle logique. Ce modèle précisait comment les activités de l'organisation pouvaient induire des changements systémiques dans le domaine des métiers et le secteur technologique en promouvant l'équité, la diversité, l'inclusion et la réconciliation.

## ✓ **Ce que nous apprenons**

Au cours de ce projet, 26 gens de métier ont participé à des entretiens individuels qui ont permis de tirer de précieux enseignements sur leurs expériences et leurs besoins dans le domaine des métiers et ont éclairé l'élaboration d'initiatives plus générales de soutien collectif et entre pairs. Ces entretiens ont souligné l'importance du mentorat et du soutien par les pairs à différents stades, de l'enfance jusqu'à l'entrée dans la vie active.

### **Les participants valorisent le mentorat durant les transitions majeures**

Les participants aux entretiens, aux groupes de discussion et aux événements ont souligné la valeur que revêtent les mentors et les réseaux de soutien durant les transitions majeures, par exemple au moment de se lancer dans l'apprentissage ou d'occuper un nouvel emploi. Cette rétroaction a influencé directement l'élaboration d'initiatives pilotes destinées à améliorer les mécanismes de soutien collectif et entre pairs.

### **Les gens de métier qui participent à la solution en récoltent les fruits**

Le projet incluait la création d'une équipe de leadership de l'action communautaire, laquelle a joué un rôle majeur dans la réalisation des entretiens et l'organisation des activités de sensibilisation communautaire. Cette équipe a favorisé l'obtention de précieuses données et renforcé la capacité d'action des gens de métier en les faisant participer directement au processus de recherche. En point d'orgue, plusieurs réunions communautaires et conférences se sont tenues en présence d'un groupe diversifié de parties prenantes, composé notamment de gens de métier, d'employeurs et de partenaires communautaires. Ces rassemblements ont permis d'élargir le champ des retombées du projet. À titre d'exemple, la conférence [Building Strong Leaders for Skilled Trades](#) (Forger des leaders au service des métiers spécialisés) a attiré une trentaine de participants qui ont débattu des stratégies propices au maintien en poste et des améliorations de la culture en milieu de travail. De la même façon, l'événement [Tools for Change](#) (Outils pour le changement) a fourni une tribune permettant à tous les gens de métier, quel que soit leur genre, de réfléchir à l'évolution du secteur et d'en discuter, en soulignant la nécessité de créer des environnements de travail inclusifs et bienveillants.

### **Les conclusions tirées ont aidé YWITT à définir son orientation organisationnelle**

Suite à la mobilisation suscitée durant ce projet, YWITT a élaboré une théorie du changement et un modèle logique au niveau organisationnel afin d'orienter ses actions à venir. Ce processus de planification a permis à l'organisation de faire évoluer ses activités existantes (ateliers, programmes après l'école, conférences s'adressant aux jeunes femmes) afin de mieux répondre aux besoins des femmes et des personnes de diverses identités de genre, et ainsi de promouvoir le leadership et de favoriser le maintien en poste.

## ★ **Pourquoi c'est important**

La main-d'œuvre dans les métiers spécialisés joue un rôle important dans la réponse aux enjeux les plus pressants auxquels fait face le Canada, notamment la crise du logement et la transition vers une économie carboneutre. Les enseignements issus de ce projet soulignent la nécessité de mettre en place des systèmes de soutien sur mesure dans le domaine des métiers et le secteur technologique, plus particulièrement à l'intention des groupes sous-représentés comme les femmes et les personnes de diverses identités de genre.

Les décideurs qui sont vraiment déterminés à accroître la diversité au sein des métiers peuvent s'appuyer sur cette expérience, en notant plus particulièrement le fait que les initiatives locales adoptant une approche féministe et participative contribuent à faire naître un sentiment d'appartenance et à renforcer l'esprit communautaire. La rétroaction des participants au projet indique que les efforts axés sur le recrutement ne suffisent pas à garantir le maintien en poste de ces gens de métier. Il est impératif de faire en sorte que les groupes sous-représentés bénéficient d'un accompagnement aux stades clés de leur carrière.



### **État des compétences : Innovation en matière de formation, de recrutement et de perfectionnement pour les métiers spécialisés**

Le Canada doit s'attaquer aux lacunes de longue date en matière de professionnels qualifiés afin de faire avancer les priorités politiques en matière de décarbonisation, de logement abordable et de transformation de l'industrie pour ajouter plus de valeur à ce que nous produisons.

[Lire le rapport](#)

## ► Prochaines étapes

Yukon Women in Trades and Technology continue de proposer des programmes s'adressant aux femmes et aux personnes de diverses identités de genre au Yukon. YWITT mène actuellement un programme pilote de formation au leadership à l'intention de ces populations cibles dans le domaine des métiers, initiative qui a été mise en place à la lumière des résultats de ce projet.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter [communications@fsc-ccf.ca](mailto:communications@fsc-ccf.ca).

### **Comment Citer Ce Rapport**

McLaren, K. (2024). « Rapport sur les enseignements du projet : Doing it Right (Bien faire les choses) », Yukon Women in Trades and Technology, Toronto : Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/doing-it-right-2/>

Funded by the  
Government of Canada's  
Future Skills Program



Bien faire les choses est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2024 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures