Progression des femmes dans diverses professions traditionnellement masculines au Québec : comment les organisations peuvent-elles contrer les discriminations?

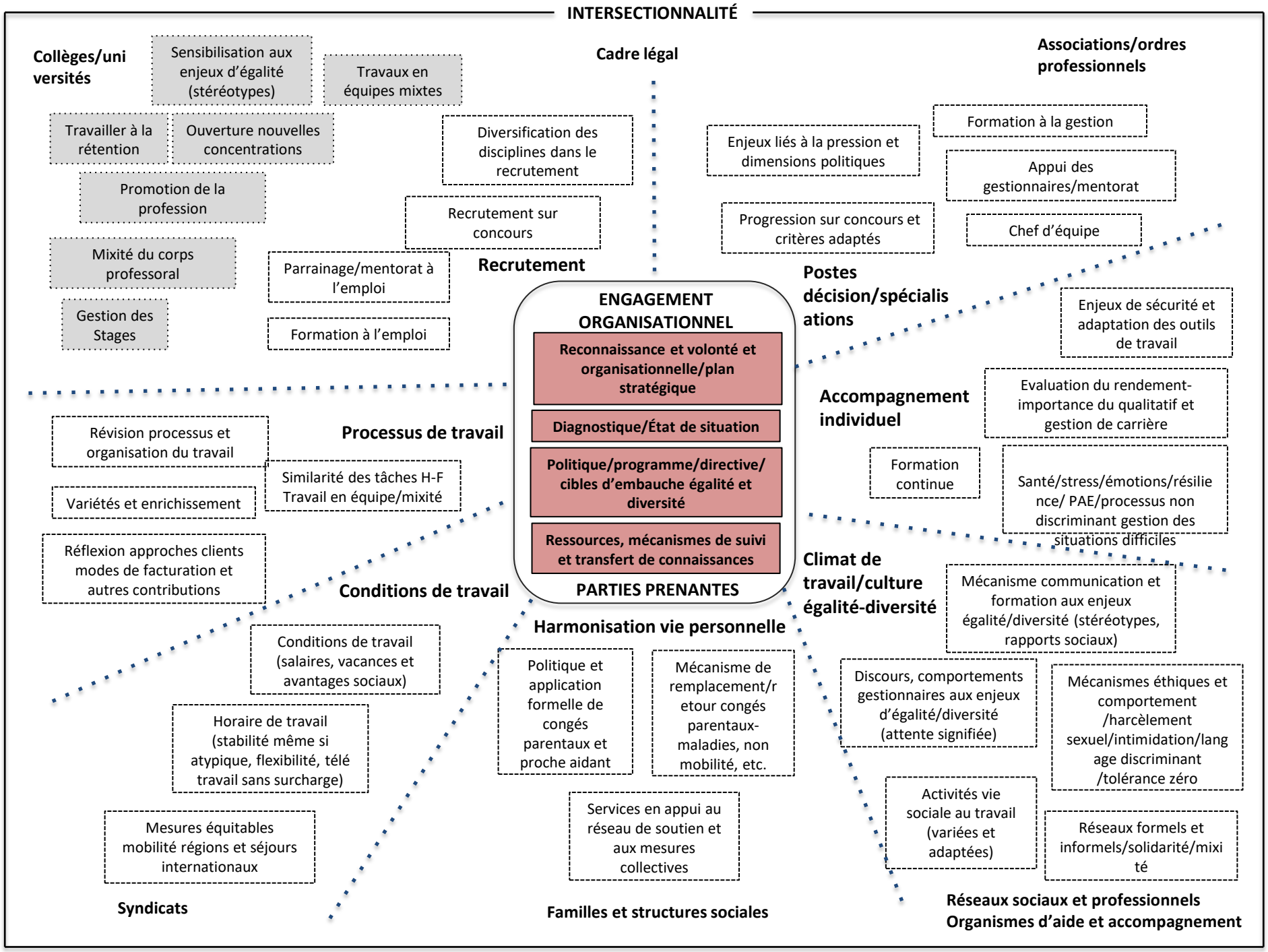
Sophie Brière, professeure titulaire, chercheure principale, département de management et faculté des sciences de l'administration (FSA)
Titulaire de la CLE Femmes et organisations

FSA ULaval
Notre monde est affaires

UNIVERSITÉ LAVAL
Faculté des sciences de l'administration

Tableau intégré des résultats

Métiers/ professions	Formation	Motivations	Recrutement	Premières années (2)	Carrière	Diversification Choix	Postes de décision	Constat général
Avocates	65% diplômées de l'École du Barreau	Aider, Faire une différence, Modèles familiaux	Course aux stages (grands cabinets)	Relation senior/ exécutant; Sexisme; Concurrence; Mentorat, développement des affaires (DDA)	CTF et conditions de travail, Concurrence, Pratiques RH; Progression fondée sur heure factuables et DDA, Exigences des clients	Secteur public, Contentieux, Petits cabinets	Peu d'associées; Faible représentations sur les comités décisionnels	Peu favorable
Professeures en sciences et génie	Faible nombre de diplômées du PhD	Bonnes en science, résolution de problèmes, Contribuer à la société	Compétitif, mobilité géographique	Surcharge et détresse (préparation de cours, subventions, etc.)	Surcharge, compétition	Recherche vs. service à la collectivité vs. haute direction; stress	Faible proportion (chaires)	Peu favorable
Directrices des finances	Peu présentes en finance et SIO	Bonnes en maths; Valoriser l'argent	Concours et réseautage; Concurrence	Performance et horaire selon le client et l'équipe	Influence du dirigeant; Impunité; Stratégies individuelles	Gestion de projets/Grandes entreprises	Personnes en situation d'exception; Modèle masculin	Peu favorable
Policières	Progression depuis 10 ans mais baisse récente des inscriptions à l'ENP	Aider; Non monotonie; Adrénaline	Concours, École de police	Rotation des horaires/ CTF, Moule masculin	Enjeux relations H/F, CTF, mobilité réduite entre postes (forces municipales)	Enquêtes	Faible progression et réduction des postes	Favorable à la rétention, mais pas à la progression
Médecins/ dentistes/ pharmacie	60% faculté; Féminisation des cohortes	Avoir des bonnes notes; Modèles dans l'entourage; Faire une différence	Stages et spécialités (mobilité à l'étranger); Choix famille; Stéréotypes/Sexisme; Rémunération à l'acte	Peu de gestion organisation, Culture de la performance et de la compétition, Culture de chaque profession, CTF, Stéréotypes/Sexisme, Horaires atypiques, Stratégie individuelle		Clinique familiale, Salariées, Propriétaires, Création d'équipes pour gérer les congés de maternité	Résistances et barrières à aller en gestion (diminution de salaire, pression financière/clientèle, horaires plus difficiles)	Favorable à la rétention mais non à la progression
			Ségrégation verticale et à l'horizontale			Travail académique		
Ingénieures	18% diplômées	Résoudre des problèmes, vouloir contribuer à la société et à l'environnement	14% membres de l'Ordre des Ingénieurs	Compétences reconnues (sauf chantier), Sexisme, comportement neutre	Travail en équipes-projets, Enjeu lié à la mobilité internationale	28% au MTQ 8 démission sur 875, CTF	Rétention élevée, Résistance à aller en gestion (avoir deux filières), Spécialisation domaines (eaux/bio)	Favorable à la rétention; faible progression dans les inscriptions
Agentes correctionnelles	50% et + Technique et pluridisciplinarité	Conditions de travail, aider ou faire une différence	Concours	Rotations postes, CTF, Sexisme	Enjeu de la force physique, Appui organisation, Interventions adaptées	Variétés dossiers/ secteurs	Progression	Très favorable
Gestion au collégial	Enseignantes, conseillères, ou ressources externes	Milieu stimulant et attractif	Concours pour recrutement	Au départ acquérir compétences en gestion, charge et rythme de travail élevés, bonnes conditions emploi, gestion d'équipe, réseautage, CTF, impact et préoccupations des coupures			50% sauf pour certaines niches	Très favorable
Inspectrices	Bassin de recrutement varié	Mission de santé publique, travail non routinier	Concours pour le recrutement	Procédures normées, mentorat, présence de violence	Pratiques organisationnelles de soutien aux employé.e.s, Collaboration	Chef d'équipe ou spécialisation (valorise le travail d'équipe)	Progression positive	Très favorable


INTERSECTIONNALITÉ
Collèges/universités
Sensibilisation aux enjeux d'égalité (stéréotypes)
Travaux en équipes mixtes
Travailler à la rétention
Ouverture nouvelles concentrations
Promotion de la profession
Mixité du corps professoral
Gestion des Stages
Cadre légal
Diversification des disciplines dans le recrutement
Recrutement sur concours
Recrutement
Parrainage/mentorat à l'emploi
Formation à l'emploi
Associations/ordres professionnels
Formation à la gestion
Enjeux liés à la pression et dimensions politiques
Appui des gestionnaires/mentorat
Progression sur concours et critères adaptés
Chef d'équipe
Postes décision/spécialisations
Enjeux de sécurité et adaptation des outils de travail
ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL
Reconnaissance et volonté et organisationnelle/plan stratégique
Diagnostique/État de situation
Politique/programme/directive/ cibles d'embauche égalité et diversité
Ressources, mécanismes de suivi et transfert de connaissances
PARTIES PRENANTES
Accompagnement individuel
Evaluation du rendement-importance du qualitatif et gestion de carrière
Formation continue
Santé/stress/émotions/résilience/ PAE/processus non discriminant gestion des situations difficiles
Processus de travail
Révision processus et organisation du travail
Similarité des tâches H-F Travail en équipe/mixité
Variétés et enrichissement
Réflexion approches clients modes de facturation et autres contributions
Conditions de travail
Climat de travail/culture égalité-diversité
Mécanisme communication et formation aux enjeux égalité/diversité (stéréotypes, rapports sociaux)
Harmonisation vie personnelle
Conditions de travail (salaires, vacances et avantages sociaux)
Horaire de travail (stabilité même si atypique, flexibilité, télé travail sans surcharge)
Mesures équitables mobilité régions et séjours internationaux
Syndicats
Politique et application formelle de congés parentaux et proche aidant
Mécanisme de remplacement/retour congés parentaux-maladies, non mobilité, etc.
Services en appui au réseau de soutien et aux mesures collectives
Familles et structures sociales
Discours, comportements gestionnaires aux enjeux d'égalité/diversité (attente signifiée)
Mécanismes éthiques et comportement /harcèlement sexuel/intimidation/langage discriminant /tolérance zéro
Activités vie sociale au travail (variées et adaptées)
Réseaux formels et informels/solidarité/mixité
Réseaux sociaux et professionnels
Organismes d'aide et accompagnement