

ÉTUDE

Soutenir les femmes en mobilisant les hommes

**Le programme MARC
de SUNCOR
et Catalyst**

DE CAS



D'après les données sur la composition démographique des effectifs du secteur de l'environnement, les femmes et les immigrants sont légèrement sous-représentés par rapport à la population active générale. Cette sous-représentation est encore plus flagrante dans les autres secteurs de l'industrie lourde comme l'exploitation des mines et des carrières ainsi que la construction.

Étant donné que 30 % de la population active devrait partir à la retraite au cours des dix prochaines années, il est indispensable de constituer un réservoir diversifié de professionnels compétents pour assurer la durabilité des emplois dans le secteur de l'environnement. L'aggravation de la pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur est exacerbée par l'accroissement de la demande en professionnels de l'environnement.

À mesure que les besoins en nouveaux employés continueront de croître, les employeurs devront trouver de nouvelles façons d'attirer, de recruter et de retenir les talents.

L'étude de cas suivante nous donne un exemple de la manière dont les organisations mettent en place des initiatives pour développer la diversité dans le milieu professionnel.

Les alliés masculins sont importants pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion

Les femmes représentent près de 24 % des effectifs de Suncor, ce qui est supérieur à la moyenne dans le secteur minier (15 %), mais encore nettement inférieur à la représentation des femmes dans la population active canadienne (47 %) ^{1 2 3}. Étant donné la nette sous-représentation des femmes dans le secteur minier⁴, il est important pour créer des milieux de travail plus inclusifs de s'attacher à mobiliser les hommes en leur faisant mieux comprendre les causes fondamentales de l'inégalité entre les sexes et les questions intersectionnelles connexes.

Un nombre croissant d'études montrent que les organisations qui ont des femmes à des postes de direction sont plus efficaces, plus performantes et même plus rentables ^{5,6,7}. Il est essentiel pour renforcer la culture de milieu de travail nécessaire, qui soutient la diversité et garantit le succès à long terme, de faire participer les hommes à des initiatives sur la mixité. Quand les hommes participent activement, les organisations réussissent mieux à promouvoir des initiatives en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion que celles qui ne mobilisent pas les hommes (96 % contre 30 %) ⁸.



Men Advocating Real Change (MARC)

MARC est une initiative de Catalyst qui incite les hommes à profiter de leurs possibilités et de leur responsabilité uniques pour se faire les défenseurs de l'équité. L'apprentissage expérientiel fondé sur des recherches qui est proposé rompt avec les approches traditionnelles de la diversité, de l'équité et de l'inclusion afin de renforcer le partenariat hommes-femmes et d'accélérer la création de milieux de travail inclusifs.



Mise à l'essai du programme MARC chez Suncor

À la mi-2022, Suncor a lancé un projet pilote en utilisant l'initiative des équipes de dialogue de MARC en collaboration avec Catalyst, organisme à but non lucratif qui s'attache à créer des milieux de travail qui fonctionnent pour les femmes. Le projet est encore en cours, mais les premiers commentaires sont encourageants. Il se concentre sur le renforcement des comportements inclusifs et de la culture du milieu de travail à tous les niveaux de l'organisation.

En faisant des hommes les promoteurs du changement, Suncor espère attirer, recruter et maintenir en poste plus de femmes dans ses effectifs en réduisant certains des obstacles auxquelles elles se heurtent dans les secteurs à prédominance masculine.

Suncor est une société énergétique intégrée concurrentielle à l'échelle mondiale qui emploie plus de 13 000 personnes dans le monde.

¹« Report on Sustainability 2021 ».

² Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, « La nature changeante du travail »

³ Gouvernement du Canada, « Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles ».

⁴ Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, « La nature changeante du travail »

⁵ Noland, Moran et Kotschwar, « Is Gender Diversity Profitable? »

⁶ Fine, Sojo et Lawford-Smith, « Why Does Workplace Gender Diversity Matter? »

⁷ Discovery, « Why Workplace Diversity Is So Important, And Why It's So Hard To Achieve ».

⁸ « Five Ways Men Can Improve Gender Diversity at Work ».

Redonner le pouvoir aux femmes

