Yes Employment +Entrepreneurship

LE LEÇONS APPRÍSES

Advancing Women in STEM

AVANCEMENT DES FEMMES EN STIM

Lancée en 2017, l'initiative Avancement des femmes en STIM de YES a été créée pour offrir des recommandations et faire l'essai de solutions pour relever les principaux défis qui compromettent la rétention et l'accès aux postes de directions des femmes œuvrant dans l'industrie des STIM. Un des principaux objectifs du projet était d'appuyer une équipe d'« agents de changement » dans certaines entreprises pilotes choisies alors qu'elles créaient des initiatives internes visant à appuyer les employées, influencer les fonctions et structures organisationnelles et favoriser l'inclusion et un accès égal aux occasions. Vous trouverez ci-dessous les résultats, les leçons apprises et les recommandations identifiées par les dirigeants des trois entreprises pilotes, soit GSoft, IC Axon et OneSpan.

Les dirigeants et dirigeantes des entreprises pilotes discutent des leçons apprises à SAP Canada

1. **Les sondages sont un outil inestimable pour non seulement établir un point de départ, mais également pour créer un impact durable**

    - Les sondages peuvent être utilisés comme une façon abordable de cumuler les opinions et les perceptions des employés, de déterminer les points à améliorer par l'entreprise et pour identifier les priorités en matière d'initiatives de diversité et inclusion (D&I)
    - Les sondages peuvent créer une prise de conscience autour de questions spécifiques, par exemple, les « microaggressions » ou l'intersectionnalité
    - Ils sont également un outil pour amorcer une conversation et créer un langage commun autour des initiatives de D&I
    - Les sondages sont une façon utile de suivre le progrès et l'impact, et permettent d'utiliser cette information pour le développement d'une étude de cas solide venant appuyer les initiatives futures

2. Les initiatives « Espace plus sécuritaire » ou « Safer Space » favorisent la création ou la modification des politiques ou procédures internes

- Les réunions « Espace plus sécuritaire/Safer Space » font la promotion du partage des informations, du mentorat et de réseautage entre les services et les différents échelons de l'entreprise
- Les initiatives « Espace plus sécuritaire/Safer Space » permettent d'obtenir une rétroaction immédiate des employés et la cocréation, ce qui contribue à augmenter l'intérêt et l'engagement
- La tenue de réunions « Espace plus sécuritaire/Safer Space » sur une base régulière à permis de démontrer :
    - i. Une augmentation de la confiance à faire part de problèmes aux RH
    - ii. Une augmentation de la perception que la direction s'engage dans l'avancement des femmes en STIM et dans l'égalité des genres
    - iii. Une augmentation du nombre de femmes demandant un développement et une formation professionnelle
    - iv. Une augmentation du nombre de femmes occupant des postes de direction et prenant la parole au nom de leurs collègues
    - v. Une augmentation du nombre de femmes affirmant se sentir plus à l'aise de demander une promotion
- Les réunions « Espace plus sécuritaire/Safer Space » se veulent une occasion d'identifier les autres obstacles qui se dressent devant les femmes et qui n'étaient pas identifiés précédemment par la direction
    - vi. Le fait de soulever ces obstacles mène à la création de politiques plus inclusives, ceux qui en retour font la promotion de la rétention des employés

3. Les initiatives facilitant le processus de congé parental améliorent la satisfaction de l'employé et favorisent la rétention

- Le développement d'outils de communication entourant le congé parental favorise les conversations proactives sur le congé parental, ce qui permet d'atténuer la pression sur les employés et leur permettre de se sentir appuyés pendant tout le processus
- Le développement et l'implantation d'un aide-mémoire pour le congé parental permettent de structurer le processus pour les employés, leurs gestionnaires et les RH avant, pendant et au retour du congé
    - i. Les éléments à discuter peuvent inclure la fréquence des contacts pendant le congé, le type de soutien donné pendant le congé, les préparatifs précédant le congé, la rencontre précédant le retour au travail pour discuter les heures,

les besoins en matière de flexibilité, les options de retour, les changements dans le rôle et le développement personnel

- Cet outil aide également à la planification organisationnelle, particulièrement pour les chefs ou gestionnaires d'équipe qui prennent un congé, car il permet un retour plus fluide
- Idéalement, l'outil est utilisé pour offrir un aperçu inclusif du congé parental, en tenant compte des parents de même sexe, des parents adoptifs et des parents trans et en normalisant l'idée que les hommes peuvent eux aussi prendre un congé parental. Prévoir une disposition pour les parents ayant perdu un enfant est aussi important
- Modifier une politique d'entreprise en vigueur et offrir un congé parental tant pour les hommes que pour les femmes est une autre façon d'entreprendre des changements systémiques dans une organisation

4. **Les programmes internes de mobilité peuvent avoir un impact tangible sur l'avancement des femmes en STIM**

    - L'accompagnement des employés qui souhaitent passer à des rôles techniques est un exemple de changement de procédure pouvant avoir un impact sur les femmes en STIM
    - Fournir à un employé un plan de transition et un mentor, et mettre en place des objectifs à atteindre est une façon de s'assurer que la transition répond à la fois aux besoins de l'individu et de l'entreprise de manière systémique

5. **La collaboration avec d'autres champions des initiatives d'avancement des femmes en STIM est inestimable, car elle permet de faire la promotion du partage des connaissances et de la cocréation**

6. **L'inclusion des hommes dans la conversation entourant le changement systémique permet de réduire les sentiments d'inconforts et d'aliénation, lesquels sont préjudiciables à tout changement organisationnel**

7. **Le changement systémique est un objectif à long terme – il est important d'identifier les petites victoires et de les faire fructifier**

    - Souvent, les faits anecdotiques et les témoignages personnels peuvent avoir un impact durable et peuvent inspirer d'autres femmes, il est important de trouver des façons de les partager
    - La reconnaissance d'actions concrètes entreprises pour faire la promotion de l'avancement des femmes en STIM, de même que les victoires qui peuvent sembler minimes, aidera à garder l'impulsion et l'engagement du moment et permet d'effacer la fatigue que les champions de la diversité et de l'inclusion peuvent ressentir
    - Célébrez vos victoires