



**Meilleures Pratiques pour Retenir  
les Ingénieures et les Femmes Scientifiques  
dans le Secteur du Pétrole et du Gaz**

**Rapport de *Nouvelles Frontières, Nouvelles Traditions***

**Congrès National pour l'Avancement des Femmes  
en Ingénierie, Science et Technologie**

**Juillet 6-8, 2000, St. John's, NF**

par

**Carolyn J. Emerson  
F. Mary Williams  
Susan Sherk**

**CWSE-2001-01**

# **Meilleures Pratiques pour Retenir les Ingénieures et les Femmes Scientifiques dans le Secteur du Pétrole et du Gaz**

**Rapport de *Nouvelles Frontières, Nouvelles Traditions***

**Congrès National pour l'Avancement des Femmes  
en Ingénierie, Science et Technologie**

**Juillet 6-8, 2000, St. John's, NF**

**par**

**Carolyn J. Emerson**

**WISE (Women in Science and Engineering) Newfoundland and Labrador  
c/o Faculty of Engineering, Memorial University of Newfoundland  
St. John's, NF A1B 3X5 emerson@enr.mun.ca**

**F. Mary Williams**

**NSERC/Petro-Canada Chair for Women in Science and Engineering**

**Susan Sherk**

**AMEC Earth & Environmental**

**CWSE-2001-01**

**Initiative parrainée au moyen d'une subvention de  
Condition féminine Canada/Women's Program, Status of Women Canada**

**Aide à la traduction financée par  
Patrimoine canadien/Canadian Heritage**

## Table des matières

1.0	Contexte.....	1
1.1	<i>Les femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la technologie.....</i>	1
1.2	<i>Les femmes dans le secteur du pétrole et du gaz.....</i>	1
1.3	<i>Caractéristiques du secteur du pétrole et du gaz.....</i>	1
1.4	<i>Opportunités.....</i>	2
2.0	Projet d'atelier.....	3
2.1	<i>Congrès Nouvelles Frontières, Nouvelles Traditions.....</i>	3
2.2	<i>Atelier: Meilleures pratiques pour retenir les ingénieures et femmes scientifiques dans le secteur du pétrole et du gaz.....</i>	3
3.0	Rapport d'atelier.....	4
3.1	<i>Introduction.....</i>	4
3.2	<i>Valeur de la diversité.....</i>	4
3.3	<i>Appui de l'organisme pour la diversité.....</i>	4
3.4	<i>Limites de l'atelier.....</i>	5
4.0	Procédés reconnus dans l'industrie.....	5
4.1	<i>Engagement des dirigeants.....</i>	5
4.2	<i>Formation des gestionnaires.....</i>	5
4.3	<i>Politique et programmes organisationnels.....</i>	6
4.4	<i>Équilibre entre la carrière et la vie personnelle.....</i>	7
4.5	<i>Développement de la carrière et formation.....</i>	8
5.0	Meilleures pratiques pour les autres.....	8
5.1	<i>Employées.....</i>	8
5.2	<i>Associations, gouvernement et concepteurs des politiques.....</i>	9
5.3	<i>Réseautage et organismes de services.....</i>	9
6.0	Portée et recrutement.....	10
7.0	Conclusions.....	10
8.0	Références.....	10
9.0	Remerciements.....	11
10.0	Annexe.....	12

# **Meilleures pratiques pour retenir les ingénieures et les femmes scientifiques dans le secteur du pétrole et du gaz**

## **1.0 Contexte**

### **1.1 Les femmes dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la technologie**

La participation des femmes dans les études et les professions des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques a augmenté à des degrés divers au cours des dernières années. Par exemple, l'inscription des femmes dans les cours d'ingénierie de premier cycle au Canada est passée à 19,5 % en 1998/9, alors qu'elle représentait 15,5 % en 1991/2.<sup>1</sup> Dans la catégorie des emplois en sciences naturelles, ingénierie et mathématiques au Canada, le nombre des femmes travaillant dans ces domaines s'élevait à 19,6 % en 1999 (contre 16,7 % en 1987).<sup>2</sup> Selon les données de 1996, dans cet éventail de carrières, les femmes étaient surtout présentes dans les sciences de la vie (28 %), les sciences physiques (24 %) et l'ingénierie (8,8 %).<sup>3</sup>

### **1.2 Les femmes dans le secteur du pétrole et du gaz**

Deux rapports par Dowse *et al.* résument le statut des femmes dans le secteur pétrolier à partir des données de 1997 de Statistiques Canada.<sup>4,5</sup> Étant donné que les femmes représentent 24,2 % des personnes employées dans ce secteur, il n'est pas surprenant que la majorité d'entre elles (60 %) se retrouvent dans des postes cléricaux, les ventes et les services. Les femmes remplissaient 3 % des postes techniques/d'ouvrières, 35,5 % des postes de gestion/administration et 26,2 % de postes professionnels, y compris scientifiques, ingénieures quoique surtout dans des postes de niveau inférieur et intermédiaire. Par exemple, 15 % des professionnels de géologie, géophysique et ingénierie des Ressources de Chevron Canada sont des femmes. Une étude informelle de plusieurs grandes compagnies du secteur du pétrole et du gaz à Terre-Neuve a révélé qu'entre 1,1 et 7,5 % des personnes dans les postes d'ingénieurs, professionnels ou techniques/ouvriers étaient des femmes.<sup>6</sup>

### **1.3 Caractéristiques du secteur du pétrole et du gaz**

L'industrie pétrolière est bien établie dans l'ouest du Canada depuis des décennies et elle est en train de devenir une industrie à forte croissance sur la côte est du Canada. Le secteur contribue des sommes significatives au PNB et c'est un élément majeur de l'économie de l'Alberta, de Terre-Neuve et le Labrador ainsi que de la Nouvelle-Écosse. Sa croissance et la base technologique à évolution rapide offrent des opportunités non-négligeables aux ingénieurs et aux géoscientifiques. L'industrie est caractérisée comme étant compétitive, poussée par les profits et changeant continuellement. Pour offrir une expérience qui peut se traduire en potentiel de gestion, les compagnies encouragent leurs employés de changer de poste tous les 3-5 ans, en commençant par acquérir une expertise technique dans une variété de composantes en amont et en aval de l'industrie. Comme on le disait dans une compagnie, "on encourage les changements dans au moins une des

trois dimensions: géographique, fonctionnelle et de service”. Ces facteurs signifient que le secteur a traditionnellement exigé de ses employés un haut degré de mobilité et en général, cela inclut du travail sur le terrain, surtout pour les ingénieurs et les géoscientifiques. Dans le cadre de cette mobilité, on peut être appelé(e) à voyager dans d’autres sites éloignés pour y faire une rotation, ou une relocation pour de plus longues périodes. Cela pose évidemment un défi aux employés qui essaient d’atteindre un équilibre satisfaisant dans leur vie professionnelle et personnelle, et c’est particulièrement difficile pour les femmes qui sont principalement responsables des enfants, du foyer et de plus en plus, des parents âgés.

Le cadre géographique, les activités physiques et l’histoire de l’industrie, combinés aux emplois traditionnels, ont aussi formé et renforcé une culture d’entreprise dans laquelle les hommes se sentent valorisés plus que les femmes, encouragés à contribuer et ont mieux réussi professionnellement. Dowse *et al.* décrit cette culture comme étant *dominée par des valeurs, des croyances et des styles de comportement qui découragent les idées et modes d’expression alternatives*. Par conséquent, l’absence des femmes dans la plupart des niveaux et surtout au niveau des cadres supérieurs a non seulement ralenti le changement institutionnel mais limité le nombre de mentors pour les femmes plus jeunes. Les femmes plus âgées sont souvent celles qui quittent le secteur. Il est aussi traditionnel de voir de nombreux cadres supérieurs qui ont une famille traditionnelle et qui n’ont peut-être pas vécu dans une famille où les deux parents travaillent. De plus, la culture informelle quelquefois appelée “*old boys network*” (réseau des mecs), a eu pour résultat un manque d’accessibilité en ce qui concerne l’information et le soutien aux progrès des femmes dans l’industrie.

Il est aussi important de reconnaître qu’il y a des différences fondamentales entre la philosophie et la culture des grandes compagnies de pétrole et de gaz et celle de l’industrie des services. Alors que ceux-là gèrent d’énormes projets et “ont le contrôle” du rythme de développement, ceux-ci sont des compagnies “sur demande” qui doivent réagir aux initiatives de l’industrie pétrolière et se déplacer sur le site des projets. Il y a donc des contraintes et des degrés de flexibilité qui pourraient influencer la culture du milieu de travail ainsi que les opportunités et l’appui aux carrières

#### **1.4 Opportunités**

Pourtant, les industries pétrolières sont en train de changer. La technologie transforme rapidement le paysage du secteur du pétrole et du gaz, les environnements sont devenus complexes, l’information est riche et diverse. Cet environnement de travail qui change rapidement génère de nouveaux paradigmes et normes. On accorde de la valeur à de nouvelles compétences, il faut de nouvelles pratiques de gestion pour capitaliser sur la diversité des styles et des analyses et on a besoin de nouvelles politiques en milieu de travail pour respecter le développement personnel et le style de vie équilibré. En même temps, plus de femmes sont diplômées des institutions post-secondaires dans des programmes qui leur ouvre la porte de ce secteur. Le temps est venu de créer et d’appuyer *de nouvelles traditions* qui seront bénéfiques pour l’industrie et tous ses employés. Les carrières dans les sciences et l’ingénierie offrent d’importantes opportunités aux femmes, en particulier, en leur donnant des professions pleines de défis et de récompenses qui leur permettent de devenir économiquement autonomes.

## **2.0 Projet d'atelier**

### **2.1 Congrès *Nouvelles Frontières, Nouvelles Traditions***

*Nouvelles frontières, nouvelles traditions – Congrès national pour l'avancement des femmes en ingénierie, science et technologie* a eu lieu à St. John's, Terre-Neuve, du 6 au 8 juillet 2000. Plus de 240 délégués venant du Canada, des É.-U. et de la Suède y ont assisté. Il s'agissait d'ingénieurs professionnels et de scientifiques, représentants de l'industrie et des associations professionnelles et les personnes qui travaillent dans les agences pour faire avancer la cause des femmes. Parmi les délégués, le secteur du pétrole et du gaz était bien représenté. L'essentiel de la nouvelle information présentée au Congrès était contenue dans trente trois communications dans lesquelles on présentait des résultats de recherche et des études de cas. Ensemble, les communications représentent notre point de vue actuel sur la dynamique des sexes parmi les gens qui travaillent dans les sciences et l'ingénierie ainsi que les milieux d'apprentissage, et c'est une question fort complexe. Certaines des communications représentaient le premier repère canadien pour des questions qui ont été étudiées dans d'autres pays. D'autres communications présentaient des perspectives tout à fait innovatrices. L'atelier sur les "meilleurs pratiques" dans le secteur du pétrole et du gaz faisait partie des 12 panels et ateliers dans lesquels l'information était diffusée de façon plus directe et interactive. Le texte complet des communications ainsi que les grandes lignes des ateliers sont inclus dans les Actes imprimés et on peut les télécharger électroniquement à partir de la page web [www.mun.ca/cwse](http://www.mun.ca/cwse)

### **2.2 Atelier: *Meilleurs pratiques pour retenir les ingénieures et femmes scientifiques dans le secteur du pétrole et du gaz***

Cet atelier de 3 heures 1/2 a eu lieu le 5 juillet 2000 dans le cadre de *Nouvelles frontières, nouvelles traditions*. L'objet était de rassembler les membres de l'industrie qui travaillent dans des postes qui font la promotion de la diversité avec les femmes scientifiques et ingénieures du secteur afin d'identifier des politiques et des pratiques efficaces dans le milieu de travail pour offrir du soutien aux femmes et leur faciliter l'avancement dans leur carrière, afin de mieux les retenir. Même si on sait que le changement doit s'effectuer à l'intérieur des entreprises, la stratégie s'est révélée positive et avant-gardiste, incluant les employeurs et les soutenant dans leurs efforts.

Susan Sherk, consultante en Environnement humain, AMEC Earth and Environmental, possède une vaste expérience de l'industrie du pétrole et de la participation des femmes dans le secteur, a conçu le format de l'atelier et l'a dirigé. La partie principale du panel de l'atelier consistait en un mélange des perspectives des grandes compagnies pétrolières et des sous-traitants, qui sont en général des petites compagnies de services et de contractuelles; les présentateurs occupaient divers postes comme par exemple un spécialiste des ressources humaines, un cadre supérieur et une femme à la carrière technique individualiste ainsi que les expériences personnelles de deux soeurs d'une région rurale de Terre-Neuve dont les carrières d'ingénieures dans le secteur étaient différentes. Environ cinquante personnes de l'industrie et des agences intéressées par les

politiques étaient présentes et ont participé à l'atelier. Les grandes lignes de l'atelier se trouvent dans l'annexe.

## **3.0 Rapport d'atelier**

### **3.1 Introduction**

Dans ce document, on présente les résultats de l'atelier de *Nouvelles frontières, nouvelles traditions* dans l'industrie du pétrole et du gaz. Ces résultats, ajoutés à l'information recueillie par la recherche actuelle sur l'équité d'emploi dans le secteur <sup>4,5,7,8</sup> ainsi que des exemples spécifiques aux compagnies mentionnées plus loin dans le rapport, tout cela indique un ensemble de meilleures pratiques dans l'industrie pour retenir les ingénieures et les femmes scientifiques et faire avancer leur carrière.

Le rapport de 1999 par Dowse *et al.*, *Women in Canada's Oil and Gas Sector*<sup>4</sup> fournit d'excellentes données sur l'emploi des femmes dans le secteur ainsi que sur la place des femmes dans les programmes éducatifs et associations reliés au pétrole. On y décrit aussi les obstacles à la pleine participation des femmes et on présente des approches que certaines compagnies ont adoptées pour rehausser la diversité. Des extraits et des résumés des informations tirés de ce document apparaissent dans le rapport *Gender Equity in the Oil and Gas Sector: International Comparisons and Lessons* produit pour le programme du Pakistan, initiative de l'ACDI, secteur du pétrole et du gaz. <sup>5</sup>

### **3.2 Valeur de la diversité**

Les compagnies progressives reconnaissent la nécessité de diversifier leurs ressources humaines, en se fiant sur plusieurs points de vue, en élargissant leurs innovations et en apportant leur soutien à la pleine contribution de tous leurs employés. La *gestion de la diversité* a ainsi remplacé des initiatives qu'on appelait action affirmative et qu'on promeut comme étant une composante essentielle d'une stratégie d'entreprise compétitive. Parmi les avantages de la diversité, il faut mentionner:

- Accès au meilleur talent dans un marché toujours plus compétitif
- Mise en valeur de solutions innovatrices aux problèmes
- Meilleure correspondance entre le marché et la clientèle
- Croissance de la productivité/loyauté

### **3.3 Appui de l'organisme pour la diversité**

Toutes les compagnies participantes reconnaissent la valeur de la diversité dans leur personnel technique et ils encourageaient une représentation accrue des femmes. Ils reconnaissent aussi qu'ils réussissaient plus ou moins à attirer les femmes, avec des variations selon les départements, selon la nature des opérations, l'expérience et la conscientisation des cadres sur cette question et l'engagement des dirigeants. Pourtant, il était évident que les participantes employées dans l'industrie faisaient la promotion de carrières semblables pour les autres femmes. On espère que cet événement public encouragera les organismes qui participaient à continuer leurs efforts pour retenir les femmes dans leur entreprise.

### **3.4 Limites de l'atelier**

De façon générale, la stratégie délibérée d'adopter une approche positive a réussi mais on a invoqué des limites sur le matériel et les informations qu'on pouvait recueillir. La plus grande partie du feedback était positive mais l'atelier n'a pas répondu à toutes les questions, parmi elles pourquoi les chiffres restent bas et pourquoi le secteur du pétrole et du gaz continue d'être une industrie *dure* pour les femmes.

## **4.0 Procédés reconnus dans l'industrie**

### **4.1 Engagement des dirigeants**

L'atelier de la conférence ainsi que de nombreuses autres présentations et rapports présentant les expériences personnelles des femmes, soulignent la nécessité absolue que les leaders de l'industrie s'engagent à promouvoir la diversité dans leur entreprise/agence. Il est essentiel que le leadership façonne une culture d'entreprise qui démontre le respect et encourage le travail d'équipe. L'engagement à promouvoir la diversité devrait être énoncé continuellement, à chaque occasion et sous diverses formes, que ce soit dans les discours des dirigeants, dans les rapports annuels, les bulletins, les entrevues et les sites web. Le bureau de direction a clairement une influence sur la direction que prend l'entreprise et la présence des femmes ainsi que la reconnaissance de la diversité est essentielle à ce niveau. Les conseils consultatifs sur la diversité établis par les employés ont un rôle important à jouer et s'ils rendent des comptes au président ou au PDG, cela démontre aussi un engagement du leadership.

Chaque institution est responsable quelque part de ses actions et de son budget. Les leaders politiques, d'entreprise ou académiques envers qui l'institution est responsable sont les agents ultimes d'influence. Ils peuvent établir des objectifs de diversité pour tout l'organisme ou certains secteurs seulement, ils peuvent spécifier les conséquences si les objectifs sont atteints ou non. Ils doivent aussi établir des processus et des ressources pour atteindre les objectifs. De cette façon, la diversité devient une norme de performance, pour les unités comme pour les gestionnaires. Les leaders efficaces présenteront les objectifs avec une rationale et une promesse de réussite qui réoriente la philosophie de l'organisme et ouvre la voie à l'établissement de nouvelles traditions viables.

### **4.2 Formation des gestionnaires**

Il ne suffit pas de l'engagement des leaders pour changer les pratiques et les attitudes dans le milieu de travail à moins que ceux et celles qui sont responsables des opérations courantes de la compagnie soient aussi les avocats du processus. Tous les gestionnaires doivent comprendre clairement l'importance de la diversité et des questions connexes. Les cadres (et d'autres dans l'organisme) devraient posséder les outils nécessaires pour appuyer les initiatives de diversité et renforcer les compétences en leadership. Des séances de formation (avec évaluation), des conférences pour discuter des questions et identifier les actions à prendre, ainsi que les sites web, ce sont des moyens possibles de leur fournir des outils. La façon la plus efficace d'entraîner les gestionnaires dans le processus, c'est de *relier la valorisation de la diversité à l'évaluation de la performance et à la distribution des salaires.*



### **4.3 Politique et programmes organisationnels**

Les politiques sur les ressources humaines des compagnies peuvent fournir un cadre de soutien et de motivation pour faciliter la rétention des femmes scientifiques, ingénieures et techniciennes. Des sondages effectués auprès des nouveaux employés ainsi que ceux qui sont en place depuis plus longtemps révèlent des expériences de première main et permettent d'améliorer les politiques et les pratiques, et les résultats communiqués aux employés pour leur montrer que leur input est pris en compte. Les entrevues du personnel qui quitte la compagnie peuvent servir à souligner les politiques réussies et montrer ce qu'il faut améliorer.

Les responsables du personnel et les recruteurs qui reconnaissent la valeur de la diversité et qui sont formés pour éliminer toute discrimination durant les entrevues peuvent mieux faire valoir les compétences et les expériences de l'employé(e) potentiel(le). Dans ce processus, il est important d'avoir un panel qui reflète l'éventail des perspectives et reconnaît que d'avoir des carrières et des expériences diverses est utile. Pour savoir ce qui se passe dans la compagnie, on peut aussi impliquer des employés du niveau proche de celui où l'on embauche. On devrait aussi informer les candidats sur les politiques de harcèlement et les programmes de soutien et de développement de carrière. Les sessions d'orientation pour les nouveaux employés devraient servir à souligner la valeur de la diversité et la politique de la compagnie sur le harcèlement. De façon courante, les compagnies devraient aussi réviser les salaires/bénéfices des employés, en s'assurant qu'ils sont équilibrés et respectent le principe de diversité et s'il y a lieu, se débarrasser des anomalies.

Les organismes progressifs ont une politique claire de prévention du harcèlement sexuel et une tolérance zéro pour celui-ci, des processus clairement définis lorsque ce genre de situation se présente. Lorsque l'employeur prend de fortes mesures disciplinaires contre le harceleur/la harceuse, l'employeur qui explique à son personnel ce qu'il fait et pourquoi, il renforce les valeurs de l'organisme. De nombreuses compagnies offrent de la formation et des ateliers sur la prévention du harcèlement et certaines attachent un certain salaire discrétionnaire à la réduction des incidents de harcèlement dans le groupe.

Des politiques compréhensives de santé et de sécurité servent aussi à assurer un environnement de travail physiquement sécuritaire. Ceci comprend une variété de questions touchant aux vêtements et à l'équipement de sécurité à la taille de chaque personne, à l'hébergement sur le site, au voyage et au travail dans les pays étrangers.

D'autres politiques affectent directement deux choses citées le plus souvent comme des facteurs qui influencent la présence des femmes dans le secteur du pétrole et du gaz, à savoir **l'équilibre entre la carrière, la vie personnelle et le développement de la carrière**. Des politiques progressives seront des facteurs très motivants, avec en plus le bénéfice de renforcer la loyauté.

#### **4.4 Équilibre entre la carrière et la vie personnelle**

Un conférencier invité, leader d'un important groupe de consultants, a parlé du leadership par son propre exemple d'équilibre entre famille et carrière et aussi comment mettre en oeuvre des politiques qui favorisent la vie de famille pour *investir* dans ses employés durant la période où ceux-ci élèvent leurs enfants. Non seulement ces actions répondent aux besoins des employés, mais en plus elles sont très motivantes. Ces politiques incluent les hommes aussi bien que les femmes et en les adoptant, l'employeur démontre qu'il reconnaît l'importance de l'équilibre vie/travail pour tous ses employés. La liste ci-dessous représente des exemples de politiques dans certaines compagnies du secteur, ces politiques servant à établir cet équilibre:

- Avantages sociaux et de santé qui couvrent les partenaires et les enfants
- Congés de maternité/paternité
- Congés familiaux
- Autres congés professionnels
- Remboursement des frais d'adoption
- Aide pour les personnes à charge par ex. contribution aux frais de garderie, remboursement des frais supplémentaires durant les voyages d'affaires, aide pour frais de garde d'un enfant, partenaire ou parent handicapé
- Soins à domicile ou après-école
- Camps d'été/activités pour les enfants sur le lieu de travail
- Informations/orientation pour choisir une garderie ou services pour personnes âgées
- Programmes d'aide aux employés en cas de problèmes mentaux, physiques ou stress
- Associations de conjoints, représentants pour la liaison entre les familles
- Horaires de travail flexibles, par ex. travail à temps partiel, partage du travail, réorganisation de la semaine de travail, télétravail, journées de voyage supplémentaires, horaires combinés pour les couples ayant des enfants
- Meilleure visibilité pour la publicité interne et l'information sur les politiques favorables à la famille afin d'encourager plus d'employés *particulièrement* les hommes à les utiliser
- Utilisation des congés de maladie ou de "congé personnel" pour s'occuper des personnes à charge qui sont malades
- Aide au conjoint ou à la conjointe qui cherche du travail, par ex. envoyer le CV à d'autres entreprises, arranger les entrevues, aide aux couples dont les deux époux travaillent et qui doivent déménager, embauche des époux
- Aide pour les familles qui déménagent, formation linguistique et information sur le pays pour les partenaires qui accompagnent les employés
- Allocation pour frais de voyage, accès au courriel pour permettre aux membres de la famille de rester en contact
- Associations de loisirs, ristournes, opportunités de pratiquer le conditionnement physique

Les politiques sont importantes mais les organismes progressistes appuient ces politiques en démontrant qu'ils s'engagent à favoriser les employés qui utilisent ces options. Les gens qui travaillent dans ces organismes ayant des politiques en faveur de la famille

hésitent souvent à en profiter car ils s'inquiètent de savoir comment ça pourrait affecter leur carrière. Donc les organismes qui souhaitent savoir si une politique est efficace doivent surveiller non seulement sa mise en oeuvre mais aussi si elle est utilisée.

#### **4.5 Développement de la carrière et formation**

Tous les employés s'attendent à effectuer un travail intéressant et pleins de défis avec les ressources appropriées pour bien le faire. Une compagnie progressiste qui a l'intention de garder ses bonnes employées doit établir des politiques et des initiatives proactives pour l'avancement de leur carrière. On peut citer par exemple:

- Plan de développement de l'éducation/formation/carrière conçu individuellement pour chaque employée, y compris planification financière et équilibre avec la vie personnelle
- Mentorat individuel
- Renforcement du réseau des mentors parmi les femmes
- Programmes de mentorat collectif, pour voir les différents styles de leadership
- Identification des femmes qui ont un fort potentiel pour assumer de nouvelles responsabilités ou être promues (N.B. les femmes sont moins aptes que les hommes à s'auto-identifier)
- Opportunités de formation continue et de développement, y compris programmes de développement des compétences et de gestion d'entreprise
- Identification ou création d'opportunités *spécifiques* de développement pour les personnes
- Affectation des femmes dans des postes "non-traditionnels"
- 'Stages d'observation' pour faire connaître les divers postes aux femmes
- Programmes de rattachement latéral pour former les femmes à d'autres postes
- Congé d'études
- Remboursement des frais de scolarité, paiement des cotisations professionnelles
- Méthodes internes et proactives d'annonce des postes, carrières en ligne
- Vérifier par écrit que pour chaque poste, au moins une candidate a été considérée et sinon, pourquoi pas.
- Planification des remplacements – identifier un groupe de personnes qui comprend au moins une femme pour chaque dotation de poste.
- Opportunités de garder le contact avec le milieu de travail même pendant les congés
- Activités où les professionnelles peuvent rencontrer les cadres supérieurs

## **5.0 Meilleures pratiques pour les autres**

### **5.1 Employées**

Il est évident que dans un environnement d'entreprise dynamique, les personnes à caractère passif ne vont pas progresser. Les femmes qui souhaitent faire avancer leur carrière doivent exprimer leurs ambitions, prendre en mains la responsabilité de leur carrière. Dans de nombreuses séances du congrès *Nouvelles frontières, nouvelles traditions* on a exprimé et partagé beaucoup d'idées sur les façons de faire avancer sa propre carrière et d'en obtenir de la satisfaction.

Parmi les suggestions:

- Maintenez votre intégrité, vos principes et vos valeurs
- Faites de votre mieux, faites vos preuves
- Trouvez-vous une mentor
- Assurez-vous qu'on vous écoute
- Améliorez votre visibilité; faites savoir aux gestionnaires ce que vous avez accompli et que vous êtes prête pour une promotion
- Faites un effort supplémentaire par ex. faites des recommandations pour des actions et de nouvelles ressources dans un rapport de projet
- Apprenez les rouages du système, les facteurs informels qui accélèrent l'avancement
- Déplacez-vous latéralement pour apprendre tous les aspects de l'entreprise
- Restez femme mais soyez consciente des différences entre les styles de communications des hommes et des femmes
- Établissez aussi des réseaux avec les hommes
- Payez-vous les meilleurs services de garderie, selon vos moyens
- Apprenez à négocier
- Demandez les ressources nécessaires pour effectuer votre travail efficacement
- Comme formation supplémentaire, envisagez un MBA ou d'autres cours d'affaires pour être qualifiée en gestion
- Au moment des négociations reliées à l'embauche ou à la promotion, parlez de questions individuelles qui peuvent être réglées alors que la question du salaire dépend sans doute d'une échelle établie.
- Participez activement aux organismes professionnels
- Dans un cas de harcèlement sexuel, parlez immédiatement à votre supérieur et maintenez une attitude professionnelle.
- Choisissez vos "batailles" et ne pensez pas que les obstacles sont personnels
- N'emportez pas votre travail chez vous
- Gardez le sens de l'humour

### **5.2 Associations, gouvernement et concepteurs des politiques**

Les organismes externes et le gouvernement ont un rôle à jouer pour s'assurer que les femmes participent pleinement dans le secteur du pétrole et du gaz. Ils peuvent établir les normes, poser des questions, surveiller les progrès et exiger performance et imputabilité. Ils peuvent aussi montrer l'exemple dans leur propre secteur.

### **5.3 Réseautage et organismes de services**

On encourage les femmes à réseauter mais cette activité est souvent reléguée à la fin d'une longue liste de priorités. Des organismes tels que WISE servent à soutenir et à renforcer l'interaction entre les femmes à toutes les étapes de leur carrière. Ces groupes donnent aux femmes l'opportunité d'exercer leur leadership et de valider leur propre choix de carrière en faisant la promotion auprès des autres.

## 6.0 Portée et recrutement

Pour élargir le bassin de talent dans lequel l'industrie va embaucher, elle peut initier et appuyer des programmes qui encouragent les jeunes femmes à faire des sciences et de la technologie dans leur choix de carrière (par ex. présentations sur les carrières, tournées, stages d'observation, mentorat, emplois d'été pour les étudiants). Le secteur peut aussi appuyer des initiatives qui accroissent l'accès des femmes à la formation et à l'emploi.

## 7.0 Conclusions

Il faudrait identifier les compagnies qui établissent des politiques bien pensées et tournées vers l'avenir ainsi que des initiatives de procédés reconnus utiles. Pourtant dans les discussions informelles, les participants ont indiqué que les politiques ne sont efficaces que si elles sont mises en oeuvres. Si la culture d'entreprise n'a pas accepté ni intégré les politiques dans le milieu de travail, elles ne seront pas appliquées.

Même si les compagnies sont en faveur des changements progressifs, même avec les meilleurs intentions la culture de cette industrie dynamique et hautement compétitive est difficile à modifier. Le cycle d'une culture et de traditions qui ne sont pas favorables à une minorité (même de façon subtile) et qui empêchent la croissance de cette minorité et qui ne favorisent pas les changements de ces traditions, ce cycle est difficile à briser. Il faut poser des gestes délibérés. Donc, la meilleure des pratiques est de rendre les gestionnaires responsables du progrès de la diversité dans leur domaine d'action.

## 8.0 Références

1. Engineers for Tomorrow, Trends in Engineering Enrolment & Degrees Awarded 1994-1998 (1999). Conseil canadien des ingénieurs. pp. <http://www.ccpe.ca>
2. Women in Canada 2000, A gender-based statistical report (2000). Statistiques Canada Cat. No. 89-503-XPE, 294 pp.
3. Recensement de 1996, Statistiques Canada  
<http://www.statcan.ca/english/census96/mar17/occupa/talbe1/t1p00t.htm>
4. Dowse, S., K. Horton, D. Lele & S. Sherk (1999). Women in Canada's Oil and Gas Sector, Report for the Canadian International Development Agency, Oil and Gas Sector Programme Pakistan. 38 pp.
5. Gender Equity in the Oil and Gas Sector: International Comparisons and Lessons (1999). Oil and Gas Sector Programme Pakistan, Canadian International Development Agency, 12 pp.
6. Dancey, Allison (2000). Where are the Women? They're Everywhere. Internal report of the Women in Resource Development Committee. 4 pp. <http://www.wrdc.nf.ca>

7. Frank, T. (1994). *Canada's Best Employers for Women: A Guide for Job Hunters, Employees and Employers*. Frank Communications, Toronto, Ontario. 257 pp.
8. Lush, G. (1999). *Literature Review of the Factors that Enhance the Career Success of Professional Science and Engineering Women in the Canadian Oil and Gas Industry*. Report CWSE-1999-03 of the NSERC/Petro-Canada Chair for Women in Science and Engineering, Atlantic Region. 39 pp.

## **9.0 Remerciements**

Les auteurs remercient chaleureusement les compagnies du secteur du gaz et du pétrole qui leur ont fait parvenir les informations sur les initiatives favorisant la diversité, directement ou par le biais des références citées ci-dessus.

AMEC Earth and Environmental  
Chevron Canada Resources  
Halliburton  
Hibernia Management & Development  
Husky Oil  
Imperial Oil  
NOVA Corporation  
Petro-Canada  
Schlumberger Oilfield Services  
Shell Canada  
Syncrude Canada

## 10.0 Annexe

### *Grandes lignes de l'atelier*

L'industrie du pétrole et du gaz, qui comprend les principaux producteurs et le réseau des compagnies sous-traitantes, présente des opportunités de carrière dans plusieurs spécialisations des sciences et de l'ingénierie. Les leaders des compagnies de l'industrie du pétrole et du gaz ont fait des efforts significatifs pour attirer et retenir des femmes qualifiées. Les initiatives qui ont eu les effets les plus remarquables sont appelées "meilleures pratiques". Ce panel de spécialistes en ressources humaines et d'employées qualifiées a présenté leurs initiatives pour prendre part au processus de développement des "meilleures pratiques" dans l'industrie.

Les participants à l'atelier ont obtenu des informations de base sur les carrières et les facteurs qui influencent le fait de retenir les ingénieures et les femmes scientifiques dans l'industrie du pétrole et du gaz. Les membres du panel ont fourni des informations récentes sur les politiques et les pratiques des compagnies et ont lancé la discussion avec les participants pour explorer de nouvelles initiatives. Le rapport de l'atelier comprenant le résumé des discussions sera distribué aux participants intéressés.

13:30 Introduction Susan Sherk

13:45 Étude de cas Yvette Hughes et Sadie Sellars, ingénieures et soeurs qui ont suivi des carrières différentes dans l'industrie pétrolière

Yvette Hughes, Manager, Geotechnical & Materials Engineering for Atlantic Canada, AMEC Earth & Environmental Ltd.

Sadie Sellars, Structural Engineer, Asset Integrity Team, Hibernia Management & Development Co. Ltd.

14:30 Point de vue de l'industrie du pétrole

Deb Provias, Subsurface Evaluation & Reservoir Management Team Leader, Chevron Canada Resources

15:00 Point de vue de l'industrie des services

Liese Borden, Diversity/Dual Career Manager, Schlumberger Oilfield Services

Marilyn Shortall, Human Resources Manager, Halliburton, AOC Brown and Root Canada Ltd.

15:30 Pause

15:45 Réaction Peggy Smart, Oil Sands Business Unit, Imperial Oil

16:15 Questions et discussion

## Meilleures Pratiques pour Retenir les Ingénieures et les Femmes Scientifiques dans le Secteur du Pétrole et du Gaz

Pour nous aider à évaluer ce rapport et pour faire avancer cette initiative, veuillez s.v.p, remplir ce formulaire et le renvoyer à l'adresse ci-dessous ou remplir le formulaire qui se trouve dans le site web [www.mun.ca/cwse](http://www.mun.ca/cwse) et l'expédier par courriel à [cwse@mun.ca](mailto:cwse@mun.ca). Merci.

Êtes-vous ingénieur(e) \_\_\_\_, scientifique \_\_\_\_, technicien(ne) \_\_\_\_, spécialiste des ressources humaines \_\_\_\_, gestionnaire \_\_\_\_, autre\_\_\_\_\_?

Avez-vous trouvé ce rapport utile? Oui \_\_\_\_ Non \_\_\_\_

Si oui, quelles informations avez-vous trouvées utiles?

---

---

Y a-t-il trop d'information \_\_\_\_\_, pas assez \_\_\_\_\_, assez \_\_\_\_\_?

Pouvez-vous appliquer cette information à votre propre situation au travail?

Oui \_\_\_\_\_ Non \_\_\_\_\_

Quelle information supplémentaire serait utile?

---

---

Quelles autres initiatives suggérez-vous pour retenir les femmes dans ce secteur?

---

---

---

Souhaitez-vous recevoir de l'information sur WI SE (Femmes en science et en ingénierie) Terre-Neuve et le Labrador? Oui \_\_\_\_ Si oui, s.v.p. inscrivez l'information ou envoyer un courriel directement à [wise@stemnet.nf.ca](mailto:wise@stemnet.nf.ca)

Nom \_\_\_\_\_

Adresse postale \_\_\_\_\_

Adresse courriel \_\_\_\_\_

Renvoyer le formulaire à *New Frontiers, New Traditions*, Faculty of Engineering, Memorial University, St. John's, NF A1B 3X5. Merci.

