

Étude sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'industrie maritime au Québec



Présent pour ton futur



INSTITUT MARITIME
DU QUÉBEC
École nationale



Le milieu de l'enseignement est aux premières loges pour mesurer les enjeux d'attraction et de rétention de la relève

- Enjeux liés à l'attractivité des femmes
- Enjeux vécus par les femmes et autres minorités sous-représentées dans le secteur maritime dans le cadre des expériences de stage
- Enjeux de rétention de la relève



Le projet Industrie Humaine

Promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de l'industrie maritime en démontrant ses avantages.

Étape 1

- Faire état de la situation de la diversité au sein de l'industrie maritime

Étape 2

- Programme de formation – apprenants
- Campagne de sensibilisation - industrie



Les groupes cibles de l'EDI



Femmes



Autochtones



Minorités
ethniques et
visibles



Personnes en
situation de
handicap

✓ Membres de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres



Quelques précisions terminologiques

« **L'équité** renvoie à un **traitement juste**, visant notamment l'élimination des barrières systémiques qui désavantagent certains groupes. Un traitement équitable n'est **pas nécessairement identique pour tous et toutes**, mais tient compte des différentes réalités, présentes ou historiques, afin que toutes les personnes aient accès aux mêmes opportunités...»



« La **diversité** renvoie à la **présence, au sein de l'écosystème** de la recherche et de la société, **de personnes provenant de différents groupes**, ce qui favorise l'expression de points de vue, d'approches et d'expériences variés, incluant ceux des groupes sous-représentés.»

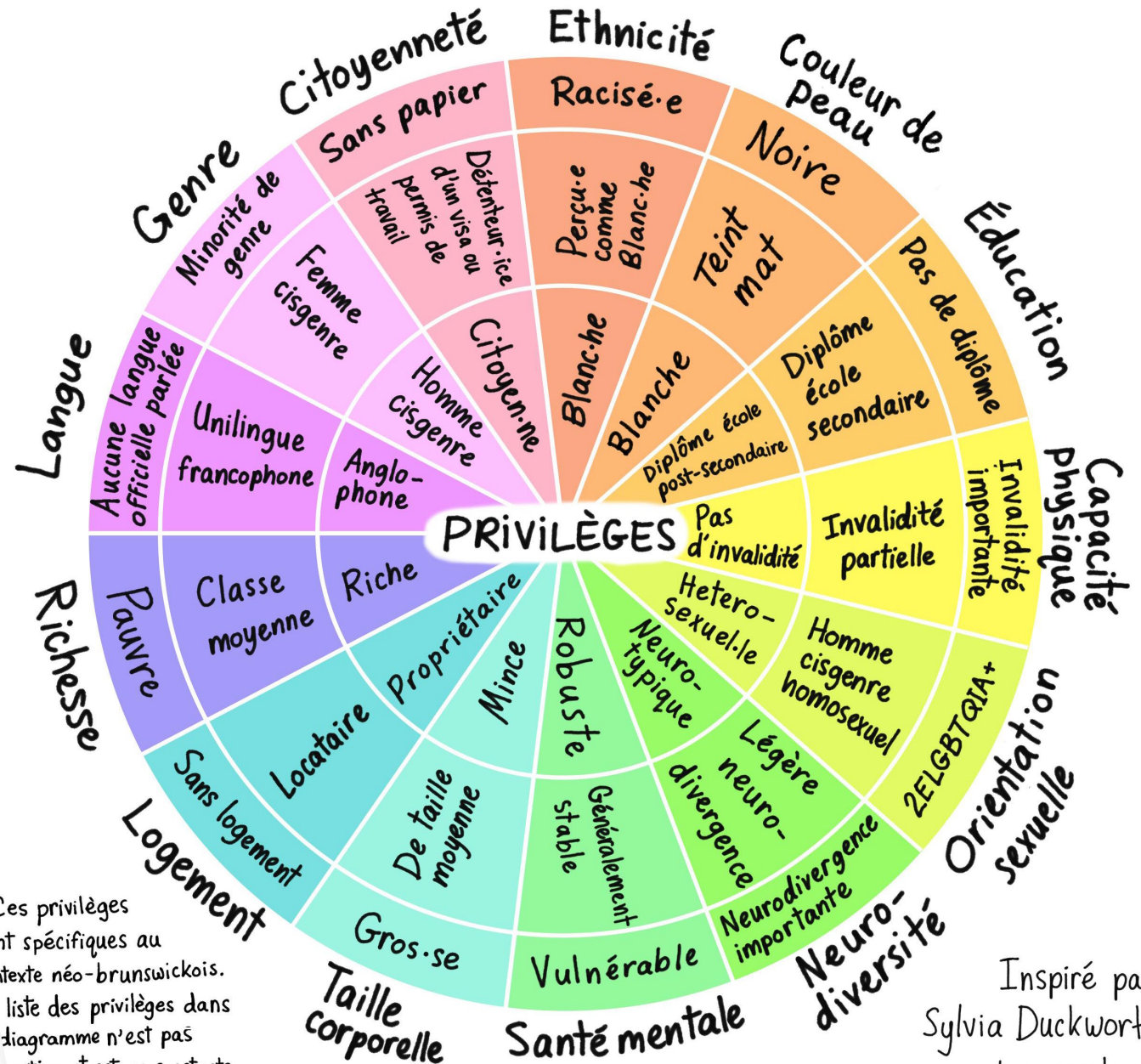
« **L'inclusion** renvoie à la **mise en place de pratiques** permettant à l'ensemble des membres de la société d'être et de se sentir **valorisés, soutenus et respectés**, en portant une attention particulière aux groupes sous-représentés au sein de la communauté de la recherche et dans la recherche elle-même. » (FRQ, 2023 : en ligne) »



L'approche transversale et intersectionnelle

- ✓ L'EDI est une responsabilité partagée qui doit impliquer toutes les parties prenantes de l'industrie maritime
- ✓ L'intersectionnalité est un outil qui permet d'analyser le chevauchement et les interactions des catégories sociales, dont le genre, le groupe d'appartenance, la classe sociale, etc. (Harper et Kurtzman, 2014; Hill Collins et Bilge, 2020).

ROUE DES PRIVILÈGES*



* Ces privilèges ont été spécifiques au contexte néo-brunswickois. La liste des privilèges dans le diagramme n'est pas exhaustive et est en constante évolution.

Source image : <https://rfnb.ca/informer/boite-a-outils/rfnb/roue-des-privileges>

Inspiré par Sylvia Duckworth et ccrweb.ca

Les bénéfices de l'inclusion

Individuel

Reconnaître les caractéristiques uniques des personnes et favoriser la réalisation de soi

Interpersonnel

Réduire les conflits entre les personnes, améliorer la communication et le travail d'équipe

Organisationnel

Faire bénéficier l'entreprise aux niveaux individuel et interpersonnel favorisant ainsi la performance économique



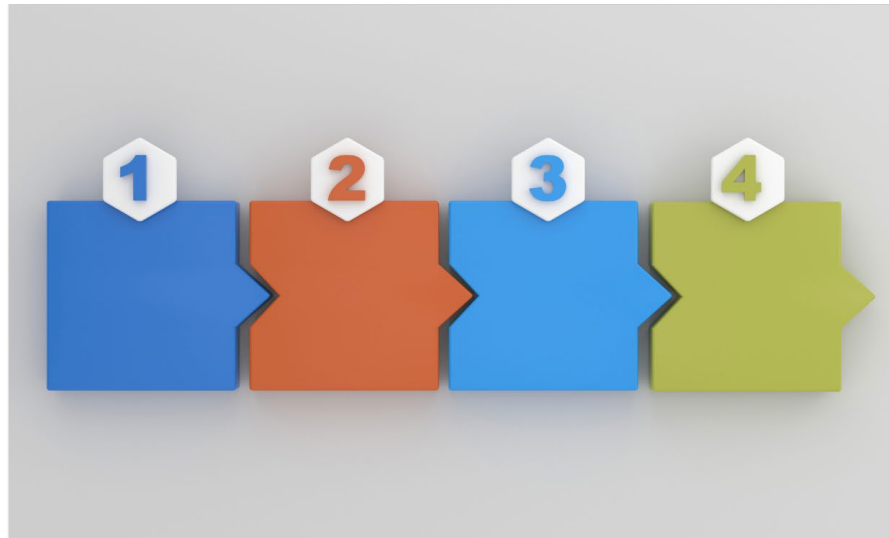
Méthodologie

Étude quantitative

Questionnaire en ligne

Plus de 260 personnes répondantes

Personnel maritime dans l'industrie



Étude qualitative

Entretiens semi-directifs

Plus de 15 employeurs maritimes participants
(armateurs, traverses, croisières et excursion,
administrations portuaires, autres)

10 personnes navigantes
(8 femmes et 2 hommes)

Les réponses ouvertes de l'étude quantitative





Avertissement

Plusieurs acteur·trice·s de l'industrie maritime au Québec ont été invités à répondre au questionnaire en ligne, qu'elles expérimentent ou non des enjeux d'EDI. Parce que la participation était volontaire et l'échantillon était de convenance, les résultats présentés n'aspirent en aucun cas à être représentatifs de l'ensemble des membres de l'industrie maritime au Québec. L'objectif était d'examiner la situation de l'EDI à travers cet échantillon et d'amener des pistes de solution.



Le portrait des entreprises maritimes



71%

des employeurs maritimes participant à l'étude indiquent qu'ils s'engagent dans des démarches de promotion de l'EDI.

Pour 38 % des cas, la promotion de l'EDI passe par le recrutement à l'international.



31%

sont dotés d'un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).



25 %

des employeurs maritimes sondés sont dotés d'un plan d'action EDI.



21%

des employeurs maritimes indiquent avoir réalisé un diagnostic EDI (mesurer la population).



19 %

des employeurs maritimes ayant participé à l'enquête, ont nommé une personne ou mis en place un comité qui est dédié à l'équité, la diversité et l'inclusion.



6 %

des employeurs maritimes ont indiqué que leur organisation est formellement dotée d'une politique en matière d'EDI.

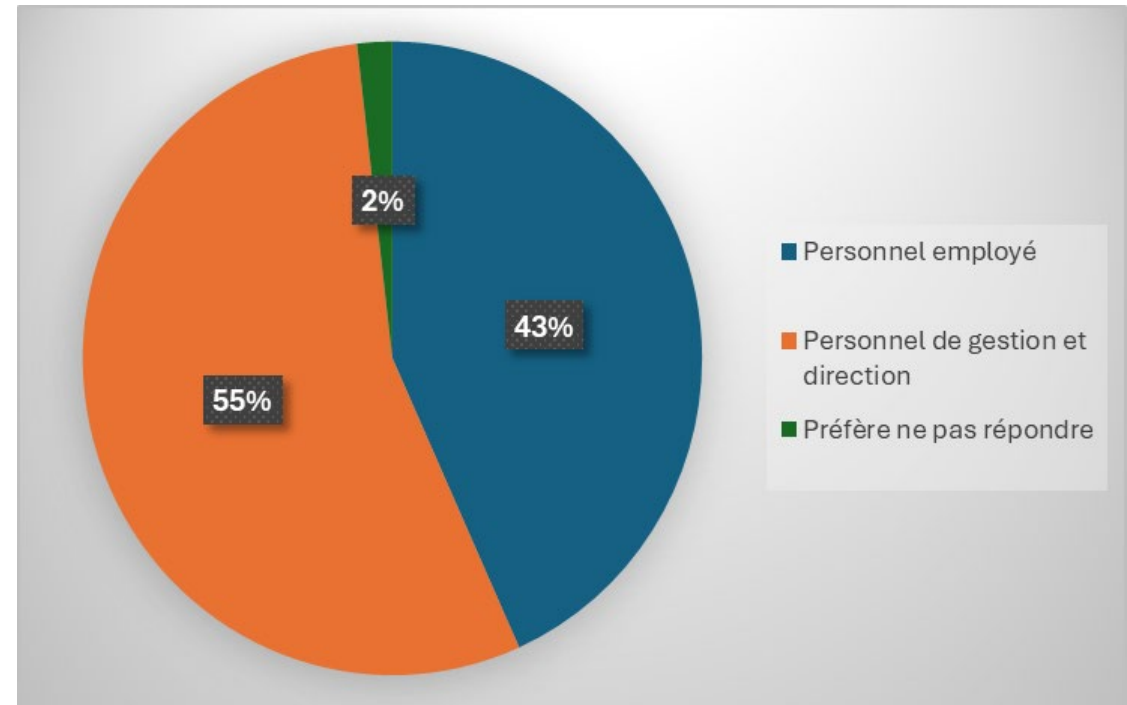
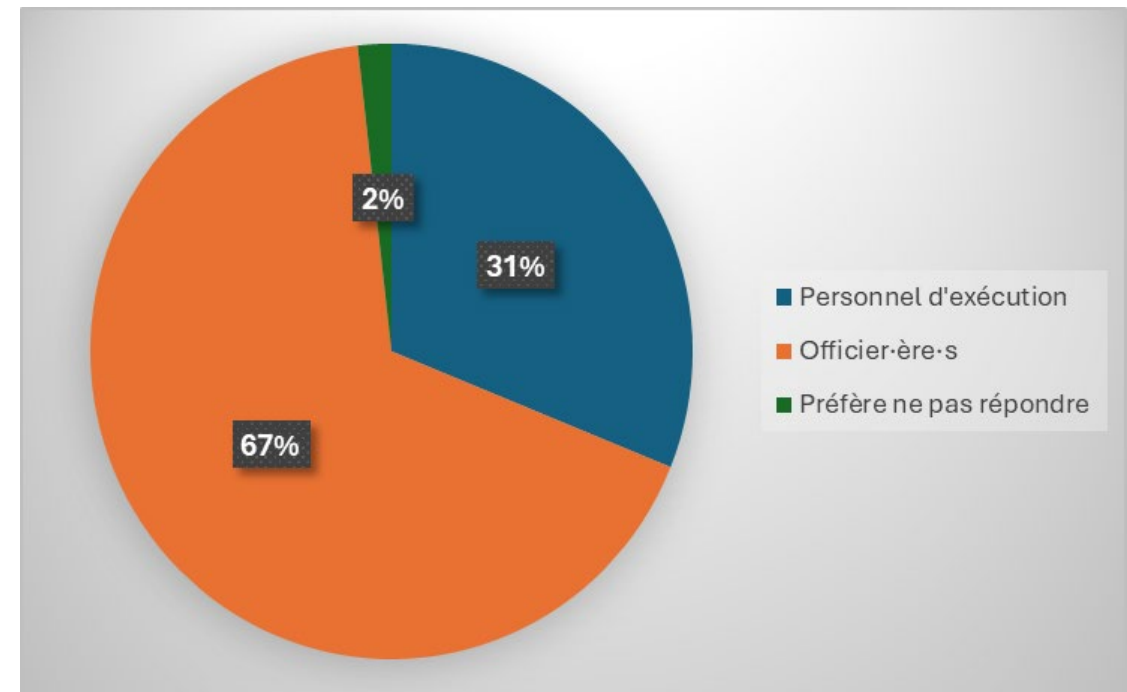
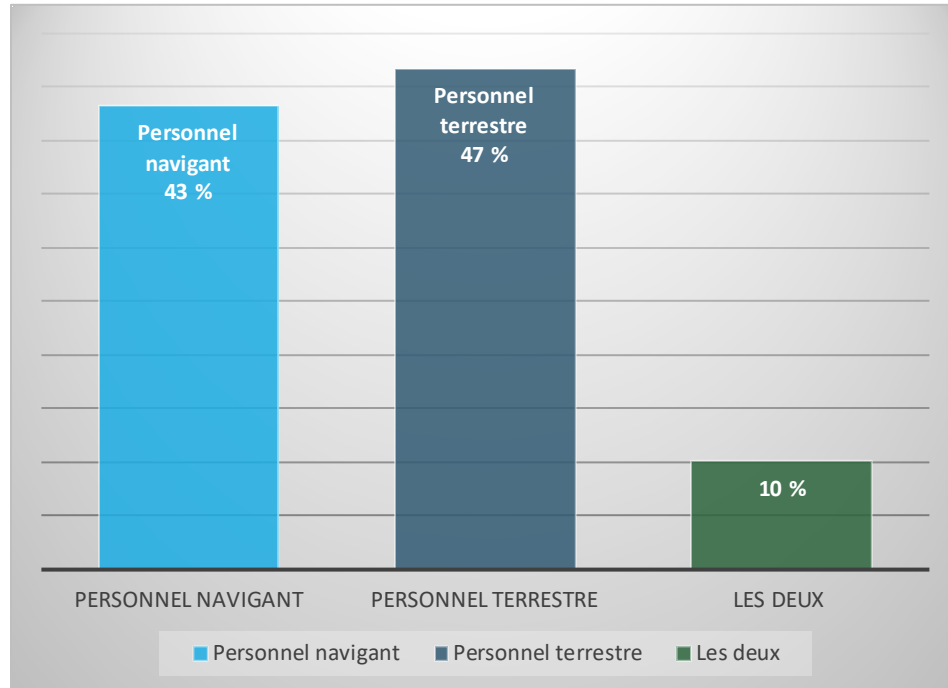
Parmi les entreprises maritimes qui n'ont pas de personnes responsables en EDI, de plan d'action EDI ou de politique formelle EDI, 23 % d'entre elles soulèvent le fait qu'elles souhaitent s'engager dans des actions prochainement.

Principaux enjeux dans la mise en œuvre de pratique EDI

Manque
d'implication de la
haute direction
dans les démarches
EDI

Manque de
connaissance en
EDI au sein de
l'organisation

Répartition des répondants



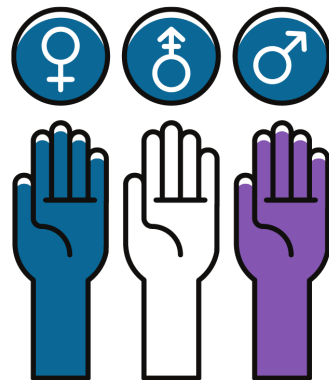
Identité de genre

Personnel navigant (PN)

- ▶ 70 % s'identifient comme hommes
- ▶ 14 % s'identifient comme femmes
- ▶ 5 % s'identifient autrement (personnes trans, non binares, etc.)

Personnel terrestre (PT)

- ▶ 46 % s'identifient comme hommes
- ▶ 44 % s'identifient comme femmes
- ▶ Moins de 5 % s'identifient autrement (personnes trans, non binares, etc.)



Groupe d'appartenance

Personnel navigant (PN)

- ▶ 80 % s'identifient comme personnes blanches
- ▶ 9 % s'identifient comme minorités visibles
- ▶ Moins de 5 % s'identifient comme minorités ethniques
- ▶ Moins de 5 % s'identifient comme Autochtones

Personnel terrestre (PT)

- ▶ 80 % s'identifient comme personnes blanches
- ▶ 8 % s'identifient comme minorités visibles
- ▶ Moins de 5 % s'identifient comme minorités ethniques
- ▶ Moins de 5 % s'identifient comme Autochtones



Orientalion sexuelle

Personnel navigant (PN)

- ▶ 84 % disent avoir une orientation hétérosexuelle
- ▶ 11% disent avoir une orientation bisexuelle, homosexuelle, queer ou autres

Personnel terrestre (PT)

- ▶ 90 % disent avoir une orientation hétérosexuelle
- ▶ 6 % disent avoir une orientation bisexuelle ou homosexuelle



Situation d'handicap

Personnel navigant (PN)	Personnel terrestre (PT)
<ul style="list-style-type: none">▶ 96 % affirment ne pas être en situation de handicap▶ Moins de 5 % affirment être en situation de handicap	<ul style="list-style-type: none">▶ 93 % affirment ne pas être en situation de handicap▶ Plus de 6 % affirment être en situation de handicap



Le personnel maritime et l'EDI

Le niveau de connaissance

- Environ **70 %** du PN et PT se considèrent « très informé·es » ou « informé·es » en EDI.

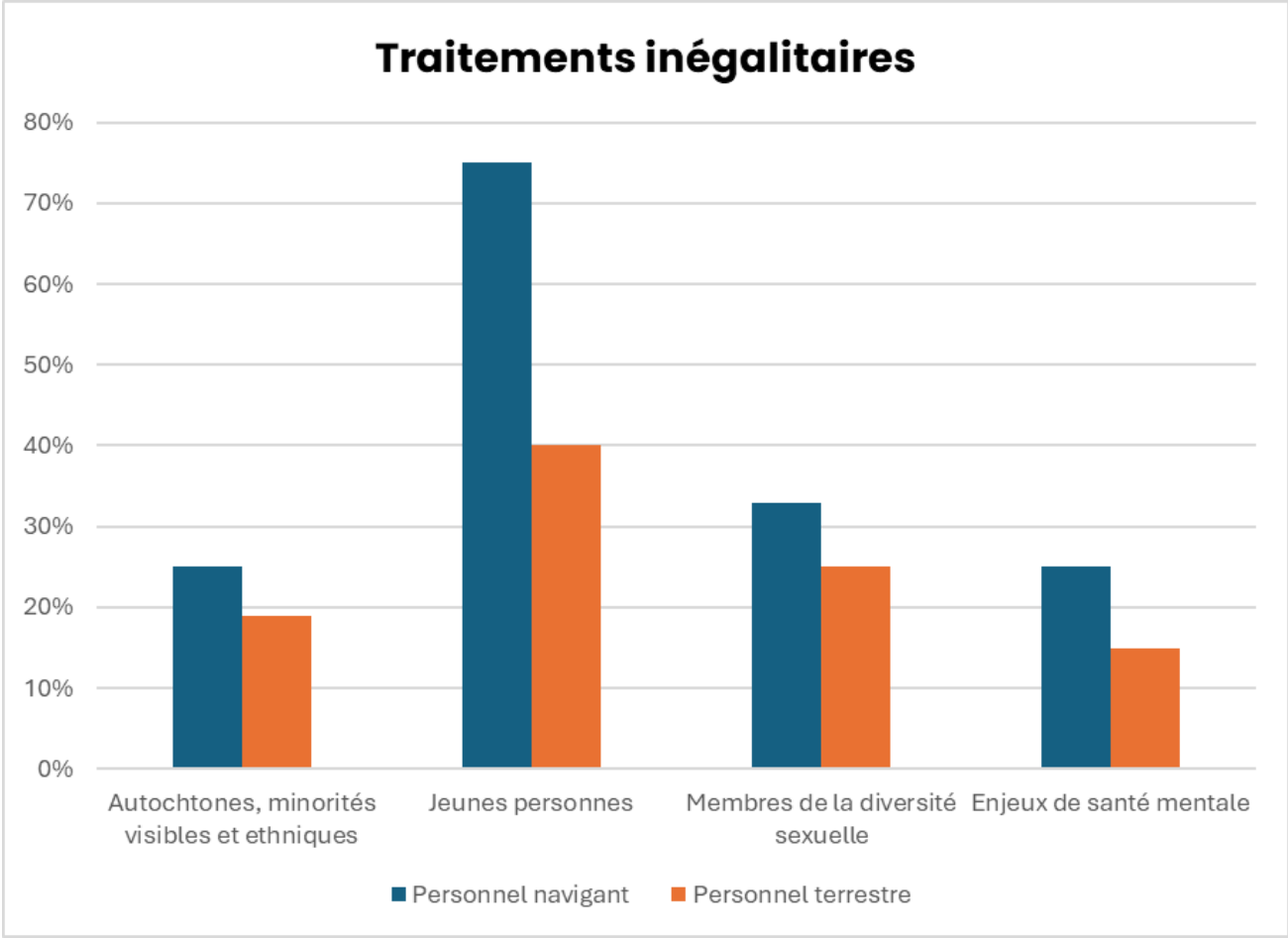
L'importance d'implanter des pratiques EDI

- **41%** du PN et **20 %** du PT considèrent qu'il n'est **pas important** ou sont **incertains** quant à l'importance de la mise en place de pratiques EDI.



Près de **50% de tous les répondants** affirment ne pas savoir si des mesures EDI sont mises en place dans leur milieu de travail.

Les traitements inégaux – les 4 groupes



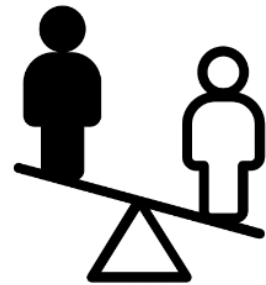
Les traitements inégaux - les femmes

Personnel navigant (PN)

- ▶ 25 % des femmes du PN confirment avoir subi des traitements inégaux dans leur milieu de travail en regard de leur genre

Personnel terrestre (PT)

- ▶ 49 % des femmes du PT confirment avoir subi des traitements inégaux dans leur milieu de travail en regard de leur genre



Les défis d'inclusion pour les femmes navigantes

- Tendance à **banaliser** et à **excuser** des comportements abusifs pour maintenir un bon climat de travail.
- Tendance à **adopter des comportements visant à réduire** des situations de harcèlement ou d'abus (s'isoler et mentir sur sa sexualité, par exemple).
- Tendance à **adopter des comportements similaires à leurs pairs** (rire ou faire des blagues sexistes, par exemple) par souci de se sentir incluses à bord.



Climat de travail

30% des personnes répondantes indiquent subir des micro-agressions au quotidien sur leur lieu de travail

- 59 % des membres de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres
- 37 % des femmes

Les stéréotypes et préjugés

- 36 % des personnes répondantes pensent que leur collègue partage des préjugés envers un ou plusieurs groupes cibles.
- 32 % des personnes répondantes pensent que les groupes cibles vivent des difficultés d'inclusion.

Les équipages multiculturels à bord

- 28 % des personnes répondantes considèrent que les équipages multiculturels sont la source de conflits à bord.
- 19 % des personnes répondantes indiquent que les équipages multiculturels présentent un risque possible d'accidents.



Biais inconscients

Parmi les personnes répondantes, **les femmes et les membres de la diversité sexuelle et de genre** considèrent dans une large proportion :

- qu'il n'y a pas ou peu d'opportunité de progression de carrière;
- que la concurrence l'emporte sur la collaboration dans le milieu de travail;
- que le développement professionnel de chaque personne n'est pas favorisé dans leur milieu de travail.



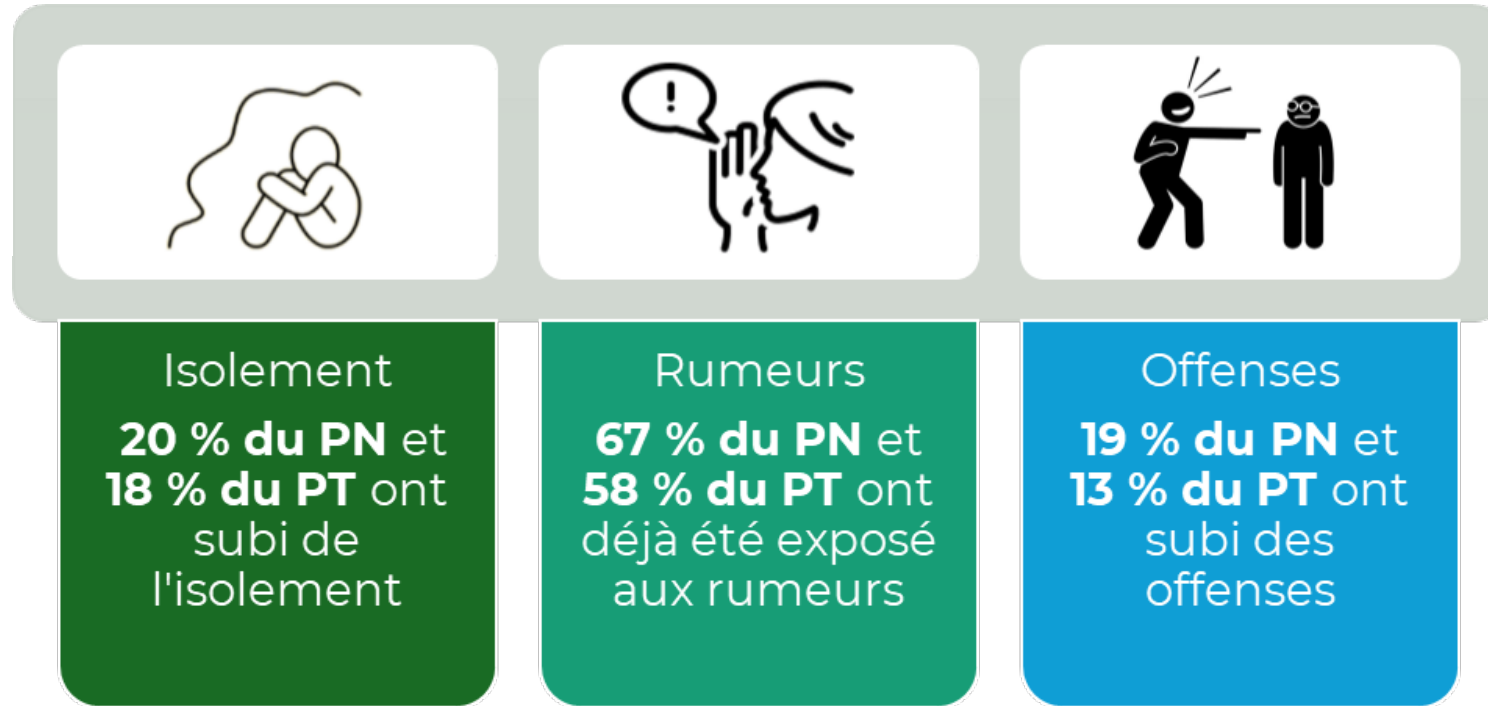


Les femmes navigantes

Les obstacles à la progression de carrière

- Début de parcours difficile et complexe
- Certains navires n'acceptent pas les femmes (enjeux de cabines)
- Les femmes ont un accès inégal à la formation à bord

Violences, discrimination et harcèlement (VDH)



**Formes de violences psychologiques selon Leymann (1996)*

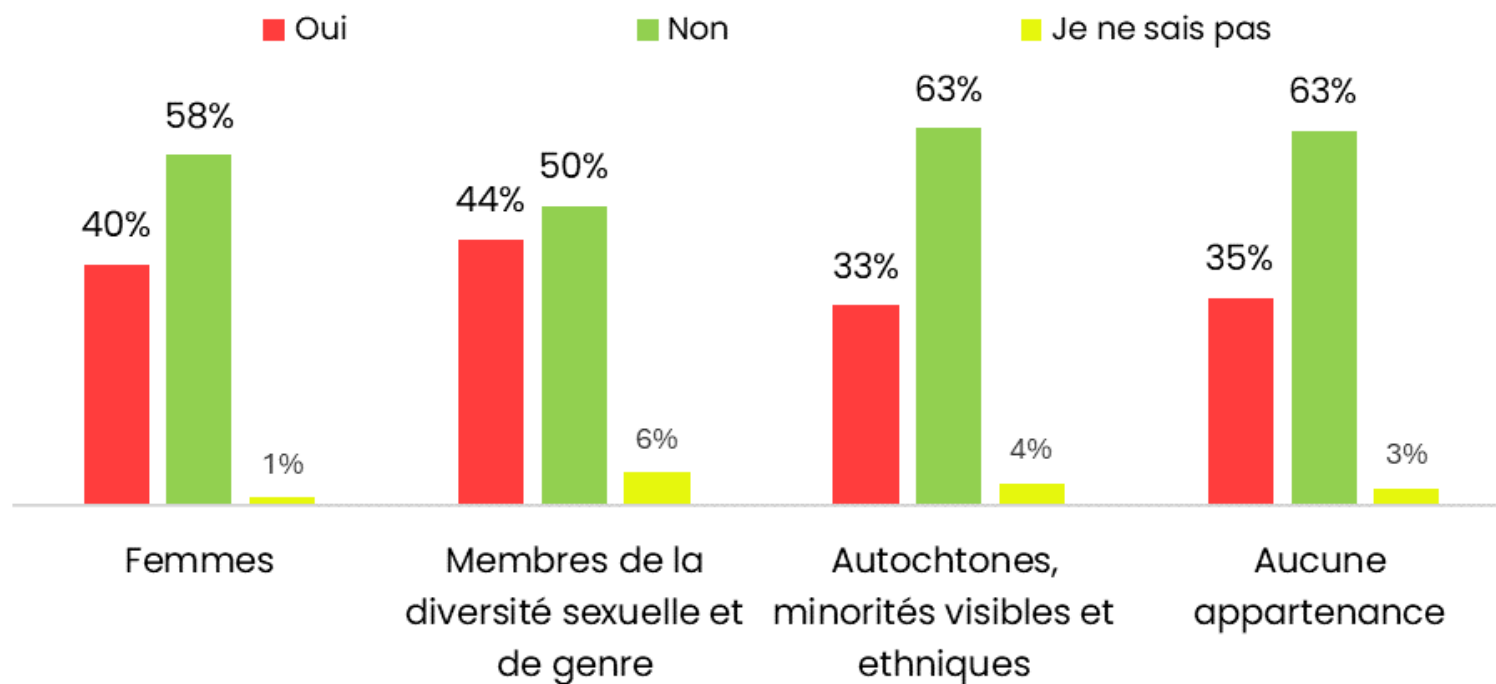


La rumeur et l'ignorance sont les formes de violences psychologiques les plus répandues pour l'échantillon. Selon les entretiens, les rumeurs à propos des femmes sont souvent sur leur sexualité.



Violences, discrimination et harcèlement (VDH)

- 35 % des personnes répondantes ont mentionné avoir déjà été **victim es de violence(s) verbale(s)**.
- 26 % des personnes répondantes sont **souvent exposées** à des **agressions verbales** entre collègues.



*Répartition des personnes répondantes ayant mentionné avoir déjà été victim es de violences verbales

Violences, discrimination et harcèlement (VDH)

16 % des personnes répondantes ont mentionné avoir déjà été **victimes de violence(s) physiques(s)**.

Les groupes étant le plus représentés dans cet échantillon (16 %) sont les **membres de la diversité sexuelle et de genre et les personnes n'appartenant à aucun des trois groupes cibles**.

Les femmes

- 44 % indiquent qu'elles ont déjà vécu du sexisme
- 16 % indiquent qu'elles ont déjà vécu du harcèlement ou abus sexuel

Les membres de la diversité sexuelle de la pluralité des genres

- 33 % indiquent avoir déjà vécu de l'homophobie, lesbophobie, biphobie, etc.
- 20 % indiquent avoir déjà vécu du harcèlement et abus sexuels



Violences, discrimination et harcèlement (VDH)

Les formes de harcèlement et d'abus sexuels les plus fréquents selon les résultats globaux de l'étude

Se faire raconter de manière répétitive des histoires ou des blagues sexuelles offensantes



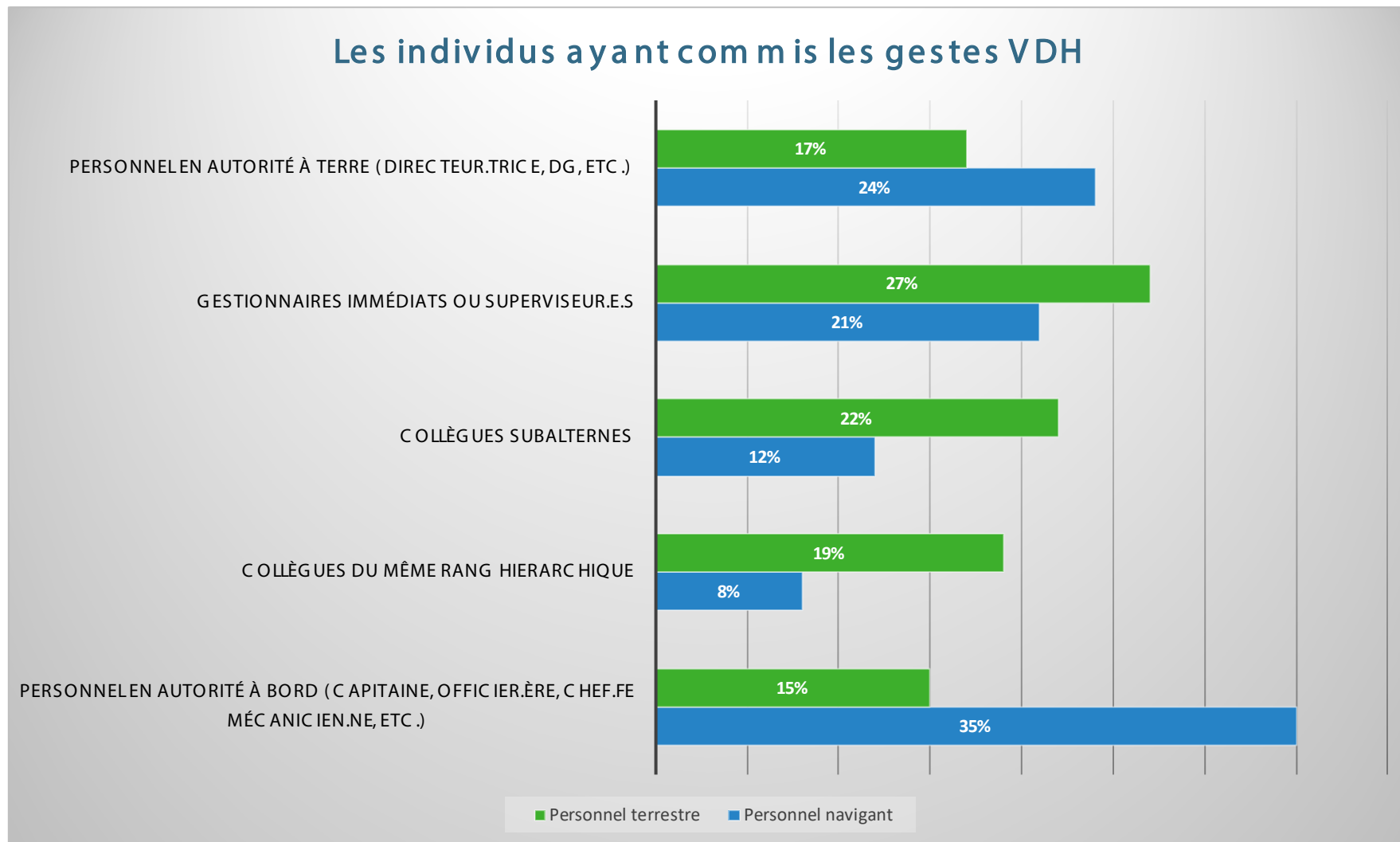
Se faire solliciter par textos ou via des applications technologiques par du matériel sexuellement explicite non désiré



Subir des attouchements et des rapprochements sexuels non désirés



Violences, discrimination et harcèlement (VDH)



Violences, discrimination et harcèlement (VDH)

Fréquence du dévoilement des événements VDH

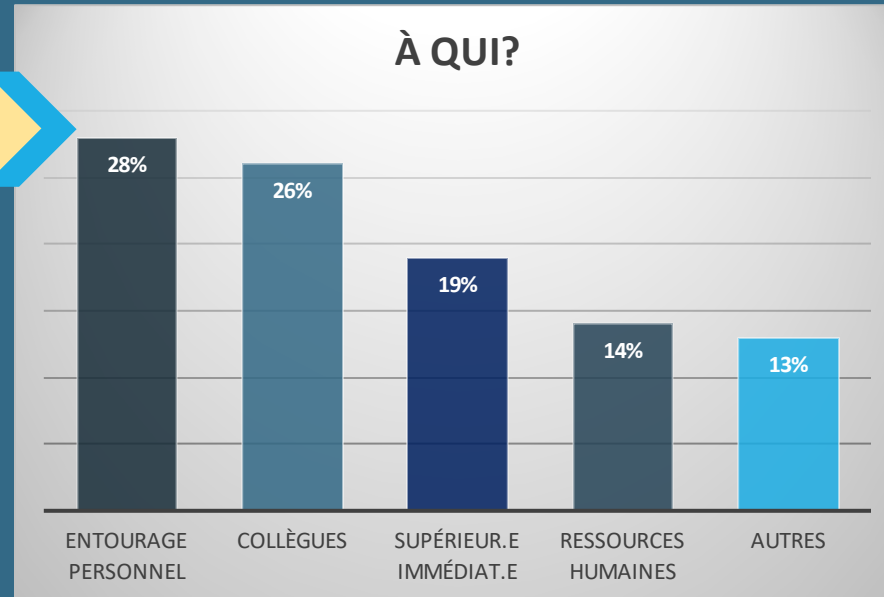
Dévoilement

NON
61%

47 % auraient souhaité avoir une personne à qui se confier

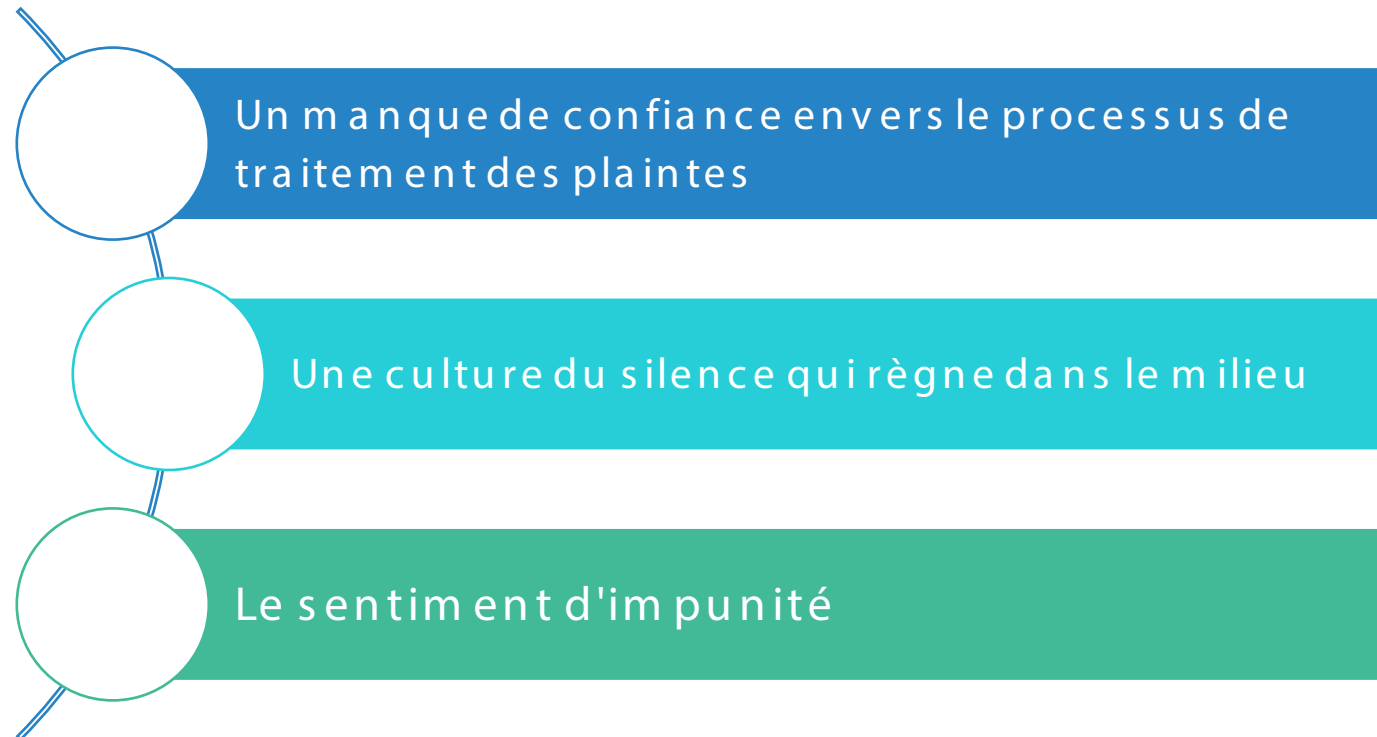
OUI
39 %

À QUI?



Violences, discrimination et harcèlement (VDH)

Processus de plaintes – les femmes nomment :



Violences, discrimination et harcèlement (VDH)

Les témoins

Personnel navigant (PN)

- ▶ 56 % du personnel navigant a déjà été témoin, au moins une fois, d'actes **discriminatoires**
- ▶ 52 % du personnel navigant a déjà été témoin, au moins une fois, d'actes de **harcèlement**
- ▶ 25 % du personnel navigant a déjà été témoin, au moins une fois, de **violences physiques**

Personnel terrestre (PT)

- ▶ 40 % du personnel terrestre a déjà été témoin, au moins une fois, d'actes de **harcèlement**
- ▶ 39 % du personnel terrestre a déjà été témoin, au moins une fois, d'actes **discriminatoires**
- ▶ 15 % du personnel terrestre a déjà été témoin, au moins une fois, de **violences physiques**





PISTES DE SOLUTIONS ET RECOMMANDATIONS

Pistes de solutions et recommandations

Sur le plan de la structure organisationnelle

- **Créer un comité EDI** et/ou embaucher une **personne responsable de l'EDI** composé et/ou en relation avec des personnes issues de plusieurs rangs hiérarchiques ainsi que des membres issus des groupes cibles au sein de l'organisation.
- Brosser un **portrait de la situation EDI** au sein de l'organisation à l'aide d'un formulaire d'auto-identification. Cet outil permet de s'identifier à un ou plusieurs groupes cibles.
- Se doter d'une **politique EDI** officielle et d'un **plan d'action** EDI qui comporte des mesures concrètes, des indicateurs, un échéancier et des responsables.



Pistes de solutions et recommandations

Sur le plan des pratiques et du recrutement

- Systématiser le **recrutement** des femmes et des groupes historiquement et socialement marginalisés, notamment dans les postes de direction et de gestion.
- **Favoriser la rétention** de femmes dans le milieu maritime en **concrétisant des formes de passage** d'un type de métier à un autre, par exemple, du personnel navigant à terrestre. (Anglo-Eastern, WISTA, ISWAN & ICS, 2022 : 25)



Pistes de solutions et recommandations

Sur le plan de la sensibilisation et de la formation

- Mettre en place des **formations** pour déconstruire les **biais inconscients** dans l'industrie maritime.
- Mettre de l'avant des **modèles de réussite diversifiés**, et ce, particulièrement pour les membres de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres.
- Mettre en place des **formations sur l'interculturalité** afin de développer une sensibilisation culturelle et des compétences interculturelles, principalement pour le personnel navigant (Castillo & all, 2023).



Pistes de solutions et recommandations

Sur le plan de l'accompagnement

- Lutter activement contre le harcèlement, la discrimination, les violences et l'intimidation en s'assurant d'avoir des **politiques claires** contre l'élimination de ses actes et organiser des ateliers afin d'assurer une bonne compréhension de leurs sanctions (International Chamber of Shipping & l'International Transport Worker's Federation, 2016).
- Mettre en place des **programmes efficaces de mentorat, dont le mentorat inversé**, qui permet de valoriser les connaissances des plus jeunes et d'augmenter les compétences des plus âgés (Motte & all., 2018).
- Offrir des **ressources adéquates sur les navires** pour les femmes navigantes, notamment, des équipements de protections individuelles inclusifs.



Institut maritime du Québec



En participant à la formation de la main-d'œuvre de demain et en encourageant un changement culturel au sein de l'industrie, nous aspirons à marquer un jalon important pour le futur de l'industrie maritime.

L'Institut maritime du Québec se positionne comme un allié ouvert et bienveillant, prêt à façonner l'avenir de notre industrie de manière inclusive et équitable.

POUR ALLER PLUS LOIN





Présent pour ton futur



INSTITUT MARITIME
DU QUÉBEC
École nationale



ASSISES QUÉBÉCOISES
DU SECTEUR MARITIME

PETIT-DÉJEUNER RÉSEAUTAGE



LOGISTEC