



Les femmes en science dans le secteur public : de l'analyse à l'action

Introduction

Les résultats d'un sondage mené en 2017 auprès de scientifiques et d'ingénieurs fédéraux membres de l'IPFPC révèlent que les femmes ne peuvent pas facilement apporter leur perspective et leur expertise à la science publique fédérale. Leur rôle est maintenant au cœur des préoccupations de nombreuses instances locales et internationales, car la diversité des perspectives favorise l'excellence et l'innovation en recherche.

Sous-représentation dans les groupes scientifiques

Les femmes sont sous-représentées dans tous les groupes scientifiques de l'Institut. Peu de femmes s'engagent dans des carrières scientifiques; même que leur nombre dans deux des principaux groupes scientifiques (RE et AR-ACR) est inférieur au nombre de femmes qualifiées dans la population active. Dans de nombreux cas, il y a de moins de moins de femmes parmi les scientifiques haut placés. Moins de femmes que d'hommes scientifiques travaillent au gouvernement, sont disponibles sur le marché du travail, ou postulent pour des emplois scientifiques de haut niveau. Nous sommes en 2018; pourquoi en est-on encore là?

Moins d'intérêt pour les droits des femmes

Les membres de moins de 30 ans sont deux fois plus portés que les membres plus âgés à croire que les hommes sont favorisés lors du recrutement et de la présélection. Les générations plus âgées pourraient avoir l'impression qu'il y a **moins** de préjugés sexistes aujourd'hui que par le passé. Le fait de croire que la discrimination sexuelle a diminué plus rapidement que ne le suggèrent les données objectives peut baisser l'intérêt général pour les droits des femmes et réduire les ressources affectées à la lutte contre l'inégalité.

Préjugés sexistes et égalité

Dans l'ensemble, 42 % des femmes estiment que les préjugés sexistes sont un obstacle à leur avancement professionnel et 27 % croient que les hommes sont favorisés pour les postes de direction. En 2017, près de 73 % des répondants au sondage du Groupe de travail syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion dans la fonction publique ont mentionné que les préjugés sont l'obstacle principal à la diversité et à l'inclusion au travail. Pour vaincre ces préjugés, nous devons revoir cette notion du « bon candidat » et être conscients du choix par « ressemblance ».

Responsabilités envers les personnes à charge

Les femmes sont plus nombreuses à considérer que les responsabilités en matière de garde de personnes à charge constituent un obstacle à leur avancement professionnel, et moins nombreuses à s'estimer en mesure d'assumer à la fois leurs responsabilités familiales, personnelles et professionnelles. Elles continuent à porter de façon disproportionnée le fardeau des soins aux personnes à charge. Un plus grand changement culturel est nécessaire, non seulement dans le milieu de travail, mais dans la collectivité en général.

Mentorat et apprentissage

Vingt-trois pour cent des femmes estiment que l'accès insuffisant à des mentors est un frein majeur à l'avancement professionnel. Même si le mentorat et les modèles féminins encouragent considérablement les jeunes femmes à faire carrière en sciences, technologie, génie et mathématiques, la participation des hommes aux programmes de mentorat des femmes n'en est pas moins importante.

Recommandations

L'IPFPC compte lutter pour la cause des femmes en science :

- 1) en menant des campagnes de sensibilisation et de mobilisation revendiquant des améliorations législatives;
- 2) en négociant collectivement des droits nouveaux et améliorés pour le milieu du travail;
- 3) en appuyant les présidents d'équipe de consultation aux consultations syndicales-patronales afin d'obtenir des politiques nouvelles et améliorées en matière de ressources humaines;
- 4) en élaborant et en menant des campagnes de sensibilisation et de formation pour ses membres.

Conclusion

La valeur de la diversité en science va au-delà des avantages pour les divers groupes eux-mêmes; en effet, « l'élimination des préjugés sexistes peut ouvrir de nouveaux horizons pour la science et l'ingénierie, ainsi que de nouvelles questions et missions ». La diversité est un fait et l'inclusion est un choix; et l'IPFPC est prêt à collaborer avec le gouvernement fédéral pour que les bons choix soient faits.

Pour le rapport complet, se rendre à www.pipsc.ca

