

# Les femmes en science dans le secteur public

## De l'analyse à l'action

Mars 2018



L'Institut professionnel  
de la fonction publique  
du Canada

[www.ipfpc.ca](http://www.ipfpc.ca)

**Les femmes en science dans le secteur public : de l'analyse à l'action  
Mars 2018, Institut professionnel de la fonction publique du Canada**

Le présent rapport est un produit de l'initiative Les femmes en science inscrite dans le plan stratégique 2017-2019 du Comité consultatif des sciences de l'IPFPC. Le rapport a été rédigé par un comité de membres scientifiques actifs aidé par le personnel de recherche de l'IPFPC.

O'Donnell, S., Oppen, K., & Wright, C. (2018). Les femmes en science dans le secteur public : de l'analyse à l'action Ottawa, Institut professionnel de la fonction publique du Canada, mars, 20 pages.

**Équipe de rédaction :**

Susan O'Donnell, groupe CNRC-AR/ACR de l'IPFPC, agente principale de recherche, Conseil national de recherche du Canada

Katie Oppen, groupe S&A de l'ACIA de l'IPFPC, analyste des politiques, Agence canadienne d'inspection des aliments

Catherine Cheung, groupe CNRC-AR/ACR de l'IPFPC, agente de recherche, Conseil national de recherche du Canada

Shannan Little, groupe SP de l'IPFPC, développeuse de modèles, Agriculture et Agroalimentaire Canada

Deborah Danoff, groupe SH de l'IPFPC, médecin, Santé Canada

Catherine Wright, agente de recherche, Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Les auteures tiennent à remercier les nombreux membres et membres du personnel de l'IPFPC – femmes et alliés – qui ont fait part de leurs idées et de leurs réflexions au cours de la rédaction de ce rapport : Robin Anderson, Louise Beauchamp, Jean Bérubé, Alia Bigio, Andrew Billyard, Niasha Blake, Sylvia Boucher, Jennifer Carr, Roxanne Côté-Bigras, Craig Bihun, Veronica Carpani, Tara Chisholm, Aruna Dixit, Sushil Dixit, Norma Domey, Michael Forbes, Stéphanie Fréchette, Shirley Friesen, Stephan Grosse, Karen Hall, Maegan Harrison, Samah Henein, Claire Hurtig, Lina Johannson, Catherine Keir, Rashid Khalid, Waheed Khan, Kevser Korhan Taymaz, Lucy Li, Helen MacDonald-Piquard, Matthew MacLeod, Glenn Maxwell, Robert McDonald, Anne McLay, Shelley Melanson, Michael Mihaylov, Beverley Miranda, Chantal Morin, Leslie Nasmith, Van-Anh Nguyen, Sherry Oake, Anna Onufer, Jill Piebiak, Amanda Prysizney, Elizabeth Ptasznik, Ann Therriault, Adrienne Turnbull, Sima Vyas, Cynthia Whaley et Fiona Wong.

**POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS :**

Catherine Wright, agente de recherche (cwright@pipsc.ca)

Laureen Allan, agente des communications (lallan@pipsc.ca)

## Table des matières

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Introduction : Pleins feux sur les femmes en science dans le secteur public .....</b>                              | <b>1</b>  |
| <b>2. Répartition des membres scientifiques de l'IPFPC par sexe .....</b>  | <b>2</b>  |
| <b>3. Constatations comparatives entre les sexes du Sondage de 2017 sur la science.....</b>                              | <b>3</b>  |
| <b>3.1 Préjugés sexistes.....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>3.2 Responsabilités envers les personnes à charge et équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.....</b> | <b>5</b>  |
| <b>3.3 Mentorat et apprentissage .....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>4. L'embauche en bref .....</b>   | <b>6</b>  |
| <b>5. Bilan de l'équité en matière d'emploi .....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>6. Nécessité de tenir compte du point de vue des membres de l'IPFPC .....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>7. Conclusions .....</b>  | <b>9</b>  |
| <b>Annexe A.....</b>   | <b>11</b> |
| <b>Annexe B.....</b>   | <b>12</b> |
| <b>Bibliographie .....</b>   | <b>15</b> |

# 1. Introduction : Pleins feux sur les femmes en science dans le secteur public

Partout au Canada, les femmes dans la société est un sujet qui alimente bon nombre de conversations. Le rôle des femmes en science, entre autres, fait l'objet d'un important débat. En 2017, la ministre fédérale des sciences, Kirsty Duncan, a souligné la nécessité d'avoir plus de femmes dans les domaines scientifiques traditionnellement dominés par les hommes. La ministre a lancé la campagne « Optez pour les sciences » afin d'encourager les jeunes femmes à faire carrière dans le domaine des sciences. Aussi en 2017, le Canada a été l'hôte de l'événement annuel international *Gender Summit* (sommet sur le genre), où des représentantes de l'IPFPC et 675 autres défenseurs de l'égalité des sexes se sont penchées sur les moyens d'accroître la participation des femmes dans les domaines scientifiques.<sup>1</sup> L'amélioration du rôle des femmes en science est maintenant au cœur des préoccupations de nombreux intervenants au Canada et dans le monde, car la diversité des perspectives favorise l'excellence et l'innovation en recherche.

L'IPFPC est d'ailleurs une voix importante dans les discussions à ce sujet, car il représente l'effectif scientifique le plus important au Canada, avec plus de 15 000 scientifiques du gouvernement fédéral. Ceux-ci assurent la salubrité des aliments que nous consommons, l'innocuité des médicaments et des produits de santé que nous prenons, la propreté de l'air que nous respirons et de l'eau que nous buvons, la sécurité des jouets avec lesquels nos enfants jouent, la santé de la faune, l'état général de notre environnement naturel et l'innovation scientifique, indispensables aux Canadiens et à l'économie.

La diversité ajoute de la valeur à la science publique. Des perspectives diverses favorisent de nouvelles façons d'envisager les défis et de trouver des solutions novatrices. L'accroissement des débouchés pour les femmes scientifiques amènera des points de vue diversifiés dans les prises de décisions, l'établissement des politiques et la recherche financée par l'État, ce qui améliorera en retour les services publics offerts aux Canadiens.

L'IPFPC est déterminé à trouver des moyens d'accroître le rôle que jouent les femmes dans la science publique fédérale. Le plan stratégique et opérationnel 2017-2019 du Comité consultatif des sciences pour la science dans le secteur public a ainsi déterminé qu'il fallait en savoir plus sur les difficultés auxquelles font face les femmes en science.

Pour les besoins du présent rapport, l'IPFPC a réalisé ce qui suit :

- un sondage auprès de plus de 16 000 scientifiques du secteur public;
- une analyse de la base de données des membres de l'IPFPC pour cerner des données et des tendances relatives aux rôles sexospécifiques et scientifiques;
- une analyse des données des concours gouvernementaux d'embauche de scientifiques.

---

<sup>1</sup> Gender Summit North America: *Quality Research and Innovation through Equality*. 2017. Conférence tenue à Montréal. <https://gender-summit.com/gs11-about>

## 2. Répartition des membres scientifiques de l'IPFPC par sexe

L'IPFPC représente actuellement six groupes de négociation de ministères et organismes fédéraux à vocation scientifique. L'annexe A fait état de ces groupes et de la répartition par sexe et niveau de classification dans ces groupes. L'IPFPC avance en terrain inconnu, car il ne recueille pas encore de données de déclaration volontaire sur ses membres en fonction des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et des motifs de protection des droits de la personne<sup>2</sup>. Il faut des déclarations volontaires plus solides pour faire des analyses plus robustes. Bien que le présent rapport soit axé sur les femmes, le Comité consultatif des sciences de l'IPFPC demeure engagé dans un militantisme intersectionnel. L'amélioration de notre approche intersectionnelle<sup>3</sup> dans nos futures recherches, appuyée sur des déclarations volontaires plus solides, fera en sorte que nous ne perdrons pas de vue les bases qui peuvent être d'une importance primordiale pour les groupes marginalisés.

En général, les femmes sont sous-représentées dans tous les groupes scientifiques principaux. Le groupe Recherche (RE) et le groupe Conseil national de recherche – Agents de recherche et agents du Conseil de recherche (CNRC-AR/ACR) ont les écarts les plus importants entre le nombre de femmes actuellement membres du syndicat et la disponibilité des femmes sur le marché du travail<sup>4</sup>. Le nombre de femmes dans ces groupes est beaucoup moins élevé que ce à quoi on pourrait s'attendre si on le compare au nombre de femmes qualifiées dans la population active.

Il y a souvent de moins en moins de femmes que d'hommes à mesure que l'on monte dans la hiérarchie des postes. Bien que cette situation soit insatisfaisante, elle correspond au problème bien documenté du « pipeline qui fuit », c'est-à-dire la participation décroissante des femmes en science, en technologie, en ingénierie et en mathématiques (STIM) depuis l'enseignement primaire jusqu'à l'université, dans les carrières scientifiques et dans les postes de direction<sup>5</sup>. La disproportion du nombre de membres de l'IPFPC selon le sexe et le niveau de classification montre la nécessité de réduire la ségrégation horizontale des femmes dans les postes et les secteurs traditionnellement dominés par les hommes et la ségrégation verticale des femmes dans les niveaux hiérarchiques.<sup>6</sup>

Il est intéressant de noter que le niveau de classification le plus élevé de certains groupes scientifiques (SP, ACIA-S&A) montre plus d'égalité entre les hommes et les femmes. Il existe souvent un nombre limité de postes au sommet, où les bassins de candidats sont plus vastes. Une question se pose donc : pourquoi, dans certains groupes scientifiques, les femmes et les hommes sont-ils presque également représentés dans les plus hauts rangs tandis que les postes de niveau intermédiaire ou inférieur présentent encore des écarts importants?

---

<sup>2</sup> Une motion visant à recueillir des données d'auto-identification volontaire pour l'équité en matière d'emploi a été présentée par le groupe RE de l'IPFPC à l'AGA 2017 de l'Institut et a été renvoyée au Conseil d'administration.

<sup>3</sup> « Le terme "intersectionnalité" désigne la situation de personnes victimes de plusieurs discriminations à la fois, que ce soit à cause de leur sexe, leur couleur de peau, leur origine ou encore leur orientation sexuelle. » Christine Bard, auteure du Dictionnaire des féministes. Terme inventé par Kimberlé Crenshaw.

<sup>4</sup> Note sur les estimations de la disponibilité sur le marché du travail (DMT) : La disponibilité sur le marché du travail pour divers groupes professionnels est établie de façon unique pour chaque ministère ou organisme à l'aide des estimations démographiques du dernier recensement. Par exemple, la DMT pour la catégorie scientifique et professionnelle pour un ministère donné est établie uniquement en fonction du Code national des professions qui reflète les responsabilités des postes scientifiques propres à ce ministère.

<sup>5</sup> Blickenstaff, Jacob Clark . 2005. *Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? Gender and Education*. 17-4, p. 369-386.

<sup>6</sup> Commission européenne, *The current situation of gender equality in Norway – Country profile*, Direction générale de la justice, unité 2, égalité des sexes.

### 3. Constatations comparatives entre les sexes du Sondage de 2017 sur la science

Au printemps de 2017, l'IPFPC a mené un sondage auprès des membres qui travaillent dans les domaines scientifiques, portant sur des sujets tels que le droit des scientifiques de s'exprimer, les compressions budgétaires dans les ministères et les problèmes d'égalité hommes-femmes. Cela faisait suite à un premier sondage mené en 2013 et qui a fourni des éléments probants pour deux rapports influents<sup>7</sup>. Un rapport comparatif sur les résultats du sondage de 2017 a été publié<sup>8</sup>. Le sondage de 2017 a été envoyé par courriel entre le 29 mai et le 27 juin à 16 377 membres des groupes du génie et des sciences de l'IPFPC, et 3 025 membres y ont répondu (taux de participation de 18,5 %). Le rapport est axé sur trois grands problèmes auxquels les femmes font face dans le domaine des sciences : les préjugés sexistes, les responsabilités envers les personnes à charge et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Dans le sondage de 2017, on a demandé aux membres de l'IPFPC de s'identifier comme membre d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi. Par sexe, 38 % des répondants se sont identifiés comme femmes, 58 % comme hommes, 3 % ont préféré ne pas s'identifier et 0,3 % (8 répondants) étaient de sexe non binaire. Dans l'ensemble, 1 % des répondants se sont identifiés comme membres d'une Première Nation ou Autochtones, 17 % ont déclaré faire partie d'une minorité visible, 3 % se sont identifiés comme personnes handicapées et 80 % ont déclaré ne faire partie d'aucune de ces minorités. À l'avenir, on pourrait ajouter d'autres catégories d'identité sociale telles que l'orientation sexuelle afin d'effectuer une analyse intersectionnelle plus rigoureuse qui pourrait révéler d'autres domaines d'inégalité. Par âge, 4 % des répondants avaient moins de 30 ans, 21 % étaient âgés de 30 à 39 ans, 32 % de 40 à 49 ans, 32 % de 50 à 59 ans et 11 % de 60 ans ou plus.

Les hommes et les femmes n'ont pas exactement la même perception à l'égard des préjugés sexistes au travail. Bien que la plupart des répondants conviennent que les femmes et les hommes sont traités sur le même pied au travail, il convient de noter que chez les répondants qui ne croient pas en cette parité, les femmes estiment que les hommes reçoivent un traitement de faveur au travail et les hommes sont d'avis que ce sont les femmes qui reçoivent un tel traitement de faveur. Ce contraste de perspective est conforme à une récente recherche<sup>9</sup> qui montre qu'un groupe dominant a tendance à percevoir la progression d'un groupe subordonné comme une menace à sa domination<sup>11</sup>. Cette perception n'est pas sans fondement; de tout temps les hommes ont profité de l'inégalité des sexes, et les efforts déployés pour reconstruire les systèmes sociaux de telle sorte que les femmes et les hommes soient plus égaux détruiront les privilèges des hommes. Le mythe du jeu à somme nulle, selon lequel tout ce qui est gagné par une partie est perdu par l'autre, alimente la résistance à l'égalité des sexes<sup>12</sup>. Il indique également qu'il faut mieux comprendre les préjugés inconscients et les répercussions actuelles de l'exclusion traditionnelle des femmes des milieux de travail scientifiques.

---

<sup>7</sup> IPFPC, 2013, [Coup de froid sur la science publique](#) et [La désintégration de la science publique au Canada](#).

<sup>8</sup> IPFPC, 2018, *Le lent dégel de la science publique - Rapport d'enquête sur les initiatives fédérales d'annulation des effets du « coup de froid » sur la science publique*.

<sup>9</sup> Parker, Kim, 2017, *Women are more concerned than men about gender discrimination in tech industry*, Pew Research Center.

<sup>10</sup> Kehn, A. et J. C. Ruthig, 2013. *Perceptions of Gender Discrimination across Six Decades: The Moderating Roles of Gender and Age*. *Sex Roles*. doi:10.1007/s11199-013-0303-2.

<sup>11</sup> Flood, Michael et Pease, Bob, 2005. *Undoing Men's Privilege and Advancing Gender Equality in Public Sector Institutions, Policy and Society*, 24:4, p. 119-138.

<sup>12</sup> Kehn, A., et Ruthig, J. C., 2013.

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

On a constaté des différences de perception en fonction de l'âge : les membres plus âgés perçoivent moins la discrimination sexuelle en milieu de travail que les jeunes. Par exemple, les membres de moins de 30 ans sont deux fois plus portés que les membres plus âgés à croire que les hommes sont favorisés et bénéficient d'un traitement préférentiel dans les processus de recrutement et de sélection. En fait, il est fort probable que les répondants plus âgés étaient des hommes; en effet, seulement 37 % des répondants de plus de 30 ans étaient des femmes, tandis que 59 % des répondants de moins de 30 ans étaient des femmes.

Des recherches récentes confirment cette différence de perception en fonction de l'âge<sup>13</sup>. Les générations plus âgées pourraient généralement avoir l'impression qu'il y a moins de préjugés sexistes aujourd'hui que par le passé tandis que la jeune génération se montre plus sensibilisée à cet égard. Des recherches indiquent également que les hommes et les femmes ont l'impression que la discrimination sexuelle a diminué plus rapidement que ne le suggèrent les données objectives<sup>14</sup>, ce qui pourrait conduire à un affaiblissement des préoccupations à l'égard des droits des femmes ainsi que des ressources allouées à la réduction de l'inégalité entre les sexes.

### 3.1 Préjugés sexistes

Le sondage a porté entre autres sur la perception de préjugés sexistes, notamment au chapitre des processus de recrutement et de sélection, l'évaluation du rendement et les possibilités d'occuper un poste de direction. Dans l'ensemble, 42 % des femmes estiment que les préjugés sexistes font obstacle à leur avancement professionnel et une femme sur quatre (27 %) croit que les hommes sont favorisés lorsque vient le temps de pourvoir des postes de direction. Les préjugés dans les lieux de travail du gouvernement fédéral ont récemment été examinés à fond par le Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion dans la fonction publique. Le sondage mené par le groupe de travail en 2017 a montré que les préjugés sont l'obstacle principal à la diversité et à l'inclusion en milieu de travail (73 %). Le rapport souligne ceci :

*Il existe des preuves et il règne une impression générale... que les politiques et les pratiques de recrutement et de gestion des personnes entravent la réalisation de progrès en matière de diversité et d'inclusion. Par exemple, près du quart des fonctionnaires (23 %) sont convaincus que les processus de sélection suivis dans leur unité ne sont pas justes, selon le dernier Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux<sup>15</sup>.*

Pour vaincre les préjugés, nous devons nous livrer à une réflexion critique sur la notion que nous savons déjà qui est un « bon candidat » et prendre conscience de notre désir de s'entourer de gens qui nous « ressemblent »<sup>16</sup>. Pour accueillir vraiment la diversité et cultiver un milieu de travail inclusif, tous les employés devraient être encouragés à s'investir dans le milieu des sciences et de la recherche, avec leurs expériences culturelles et sexospécifiques.

---

<sup>13</sup> Parker, Kim, 2017.

<sup>14</sup> DeNavas-Walt, C, Proctor, B.D. et J.C. Smith, 2011. *Income, poverty, and health insurance coverage in the United States: 2011*. U.S. Census Bureau, *Current Population Reports*. U.S. Government Printing Office, Washington, DC. p. 60–226.

<sup>15</sup> *Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2014*. Quant à la question 27 « Dans mon unité de travail, le processus de sélection des personnes pour combler un poste est équitable. », parmi les répondants, 13 % se sont dits plutôt en désaccord avec l'énoncé et 10 %, fortement en désaccord.

### ***3.2 Responsabilités envers les personnes à charge et équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée***

Le sondage comportait des questions sur les responsabilités envers les personnes à charge et notre analyse nous a permis de constater des différences importantes en fonction du sexe. Même si les femmes et les hommes sont tout aussi susceptibles de déclarer qu'ils ont la responsabilité première des personnes à charge (p. ex., les enfants), les femmes sont nettement plus susceptibles que leurs collègues masculins d'indiquer que les responsabilités en matière de garde de personnes à charge constituent un obstacle à leur avancement professionnel. De plus, les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes à s'estimer en mesure d'assumer à la fois leurs responsabilités familiales, personnelles et professionnelles. Environ 10 % de plus d'hommes que de femmes affirment que les responsabilités qu'ils ont envers les personnes à leur charge ne font pas obstacle à leur avancement professionnel (58 % contre 49 %). En général, on reconnaît de plus en plus que les hommes doivent assumer davantage de responsabilités à l'égard des personnes à leur charge<sup>17</sup>, car le travail de garde et de soin a toujours été considéré comme la responsabilité des femmes. Nos conclusions montrent que les femmes continuent à porter de façon disproportionnée le fardeau des soins aux personnes à charge et que l'on pourrait faire plus pour provoquer un changement culturel non seulement dans le milieu de travail mais dans la collectivité en général.

### ***3.3 Mentorat et apprentissage***

L'analyse de notre sondage sur les sciences a permis de constater qu'une femme sur quatre (23 %) estime que l'accès insuffisant à des mentors est un frein majeur à son avancement professionnel. Les femmes sont 8 % plus nombreuses que les hommes à indiquer qu'il s'agit d'un obstacle. L'importance du mentorat et des modèles pour la croissance de la participation des femmes à la vie scientifique a été bien expliquée par le Comité permanent de la condition féminine dans son récent rapport sur les femmes dans les métiers spécialisés et en STIM<sup>18</sup>. Même si le mentorat offert par des femmes et les modèles de femmes ont une importance vitale pour encourager les jeunes femmes à faire carrière en STIM, la participation des hommes aux programmes de mentorat a également une importance critique.

En résumé, les principaux résultats du sondage sur la science se présentent comme suit :

- un plus grand nombre de femmes que d'hommes croient que les responsabilités à l'égard des personnes à leur charge constituent un obstacle à leur avancement professionnel;
- 42 % des femmes considèrent que les préjugés sexistes sont un obstacle à un plus grand nombre de femmes que d'hommes croient que les responsabilités à l'égard des personnes à leur charge constituent un obstacle à leur avancement professionnel;
- 27 % des femmes estiment que les hommes sont favorisés lorsque vient le temps de pourvoir des postes de direction;
- une femme sur quatre estime que l'accès insuffisant à des mentors est un frein majeur à un plus grand nombre de femmes que d'hommes croient que les responsabilités à l'égard des personnes à leur charge constituent un obstacle à leur avancement professionnel.

---

<sup>17</sup> Nations Unies, 2011, *Men in families and family policy in a changing world*, Département des affaires économiques et sociales.

<sup>18</sup> LeBlanc, Hélène, 2015, *Les femmes dans les métiers spécialisés et en sciences, en technologie, en génie et en mathématique : rapport du Comité permanent de la condition féminine*. Chambre des communes, Canada, 41<sup>e</sup> législature, 2<sup>e</sup> session.



## 4. L'embauche en bref

Afin d'explorer davantage les questions d'embauche et de promotion des scientifiques du secteur public fédéral, l'IPFPC a présenté une série de demandes d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (AIPRP) aux ministères et aux organismes à vocation scientifique<sup>19</sup>. Les données de l'annexe B sur les processus d'embauche annoncés de scientifiques dans les groupes professionnels SP et RE (les deux groupes scientifiques les plus importants de l'IPFPC) au cours des cinq dernières années proviennent des demandes d'AIPRP présentées à deux grands ministères fédéraux : Ressources naturelles Canada (RNCan) et Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC). Cet exercice a donné des résultats précieux qui enrichissent la comparaison de nos membres aux estimations de disponibilité des femmes scientifiques sur le marché du travail. Par contre, l'identification par sexe pour les besoins de l'équité en matière d'emploi est malheureusement facultative.

L'analyse que nous avons faite de ces données nous a permis de constater que, lorsque le sexe de tous les candidats est connu (RNCan), moins de femmes que d'hommes parviennent à des niveaux de classification supérieurs (tableau 3). Bien que cette situation soit souvent attribuée au fait qu'il y a moins de candidates disponibles sur le marché du travail, les raisons données dans notre analyse valent la peine d'être examinées. Trop souvent, les candidates ne satisfont pas aux exigences de qualification en raison d'une interruption d'emploi pour des responsabilités familiales et de garde de personnes à charge. De plus, elles ont moins d'accès ou pas d'accès du tout au mentorat et au parrainage. Une recherche a fait état d'un préjugé qui pousse les employeurs à embaucher des hommes pour leur potentiel plutôt que des femmes pour leur expérience<sup>20</sup>. C'est-à-dire que les hommes sont embauchés en fonction d'une impression de leur apport futur, tandis que les femmes doivent prouver qu'elles sont qualifiées en fonction de leurs réalisations passées. Des études expliquent également cette constatation comme résultant de l'écart de confiance entre les femmes et les hommes. *L'écart de confiance* est l'expression utilisée pour décrire la façon dont les femmes peuvent être freinées par des niveaux plus élevés de doute que leurs collègues masculins<sup>21</sup>. Cependant, d'autres sources prétendent que la notion d'écart de confiance applique une « dangereuse logique de choix » aux systèmes structurels de marginalisation<sup>22</sup>.

Il est intéressant de noter qu'une comparaison entre le rapport « nombre total de candidats/nombre de candidats qualifiés » et le rapport « nombre total de candidates/nombre de candidates qualifiées » montre que les femmes sont plus susceptibles d'être des candidates qualifiées que les hommes (tableau 2). Cette constatation est également conforme à la notion d'écart de confiance et à une récente recherche montrant que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de percevoir les exigences de qualification et les processus d'embauche comme étant rigides. On a également constaté que les femmes sont plus sujettes à la pression sociale qui pousse à suivre les règles et que, par conséquent, elles peuvent avoir tendance à ne présenter leur candidature à des postes que si elles satisfont aux exigences les plus strictes alors que les hommes éprouvent moins de contraintes<sup>23</sup>.

---

<sup>19</sup> Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) et Ressources naturelles Canada (RNCan) (2017), *Répartition par sexe des processus d'embauche annoncés à l'externe, 2012-2016*; tableau et analyse établis par C. Wright, demandes d'accès à l'information A- 2016-00193 et DC7040-16-614. Document interne non publié, Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

<sup>20</sup> Tresh, F., Player, A. et de Moura, Randsley, 2014, *The Role of Gender in Hiring Situations: The Preference for Potential*, affiche présentée à la BPS Social Psychology Section, Canterbury Christchurch University, cité dans Science 2.0.

<sup>21</sup> Clark, N.F., 2014. *Act now to shrink the confidence gap*. Forbes.

<sup>22</sup> Tran, Kim, 2014, *Racism, sexism and the myth of the 'confidence gap'*, The Feminist Wire.

<sup>23</sup> Mohr, T.S., 2014. *Why women don't apply for jobs unless they're 100% qualified*, Harvard Business Review.

## 5. Bilan de l'équité en matière d'emploi

Assurer la représentation équitable des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi, à savoir les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles, continue à relever du défi pour les employeurs du secteur public fédéral. Comme le souligne la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), la croissance démographique constante des groupes désignés a une incidence sur les mesures prises pour éliminer les écarts de représentation<sup>24</sup>.

Le Canada a été louangé en 1986 pour avoir mis en place une législation progressive sur l'équité en matière d'emploi en promettant une « égalité de résultats plutôt qu'une simple égalité juridique formelle<sup>25</sup>. S'appliquant aux employeurs relevant de la compétence fédérale dans sa première version, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a ensuite été élargie pour englober la fonction publique fédérale. Même si la mise en œuvre de la Loi a permis d'accroître les taux de représentation des quatre groupes désignés, il faudra encore beaucoup de travail pour arriver à une égalité réelle dans les possibilités d'emploi et améliorer la culture du milieu de travail. La Loi exige que les employeurs prouvent qu'ils essaient de faire correspondre la représentation de chaque groupe désigné aux estimations de la disponibilité sur le marché du travail.

Les données et les résultats de notre propre sondage montrent que nous n'atteignons pas vraiment l'égalité dans l'embauche de femmes pour les postes scientifiques du secteur public. L'objectif déclaré du secteur public, à savoir embaucher des femmes scientifiques en nombre suffisant pour répondre à une norme arbitraire de 20 à 40 % des femmes scientifiques disponibles sur le marché du travail, est un objectif d'équité nébuleux, qui n'est pas assez ambitieux pour arriver à une véritable égalité. De plus, les données sur la disponibilité sur le marché du travail ne sont pas assez détaillées pour déterminer les niveaux auxquels les femmes scientifiques sont employées et n'indiquent pas si elles occupent des postes de classifications inférieures à celles de leurs homologues masculins. Des données plus détaillées et ciblées devraient être recueillies pour permettre aux chercheurs et aux analystes des politiques de bien comprendre si les objectifs d'équité en matière d'emploi sont atteints et comment ils le sont.

La Loi actuelle comporte plusieurs autres faiblesses. Ainsi, la culture du milieu de travail n'est pas évaluée dans le processus de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi. Comme l'explique Carol Agócs, « la législation actuelle ne traite pas adéquatement les pratiques informelles du milieu de travail Il faudrait examiner davantage les répercussions des pratiques informelles en milieu de travail pour une politique d'équité en matière d'emploi<sup>26</sup>. » [Traduction]

L'échantillon de données sur l'embauche mentionné plus haut soulève la question de savoir pourquoi les candidates n'indiquent pas leur sexe lorsqu'elles postulent un emploi scientifique au gouvernement et porte à se demander si l'équité en matière d'emploi est considérée par les candidates et les comités d'embauche comme une façon de contourner un processus plus neutre fondé sur le mérite. L'incompréhension relative au but et à l'application de l'équité en matière d'emploi est très répandue.

---

<sup>24</sup> Rapports produits par la Commission canadienne des droits de la personne, août 2017, obtenus à l'aide de la demande d'AIPRP A-2017-00019/VD1.

<sup>25</sup> Agócs, Carol, 2014. *Employment equity in Canada: The legacy of the Abella Report*. University of Toronto Free Press.

<sup>26</sup> Ibid.

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

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) décrit les idées fausses concernant l'équité, que l'on retrouve dans les audits ministériels de l'équité en matière d'emploi, comme un problème important qui nuit à la capacité des ministères d'atteindre les objectifs d'équité. Par exemple, nombreux sont ceux qui pensent, même aux échelons supérieurs, que l'équité en matière d'emploi compromet le principe du mérite, ce qui mène à une réticence à s'auto-identifier, même au niveau EX, en raison de l'impression d'impact négatif sur l'avancement professionnel<sup>27</sup>. L'importance accordée à la diversité et à l'inclusion ne désavantage pas « les personnes non diversifiées »<sup>28</sup> et cela révèle une occasion pour l'IPFPC d'offrir et d'encourager la formation sur l'équité en matière d'emploi.

L'approche numérique de l'équité en matière d'emploi est également déphasée par rapport aux approches plus intersectionnelles visant à créer une main-d'œuvre diversifiée et inclusive. « Peut-être que ce qu'il y a de plus grave est le risque qu'un mécanisme de « comptage » suppose que, si les nombres d'employés correspondent à la population environnante, le problème de l'équité a été réglé de manière satisfaisante. » [Traduction]<sup>29</sup>. Même si le plus simple indicateur de progrès peut-être le taux de représentation<sup>30</sup>, ce n'est pas le plus progressiste. Le fait d'atteindre des nombres cibles seulement ne provoquera pas un changement de culture et pourrait en fait renforcer l'idée que l'équité en matière d'emploi est un moyen de contourner un processus d'embauche équitable.

Le gouvernement est tenu d'examiner la Loi tous les cinq ans; toutefois il n'y a pas eu d'examen de la Loi depuis 2002<sup>31</sup>. Le prochain examen devrait se pencher sur les problèmes signalés ici.

## 6. Nécessité de tenir compte du point de vue des membres de l'IPFPC

Pendant que nous faisons notre analyse pour le présent rapport, il est devenu évident que la question des femmes scientifiques touche tous nos membres (femmes, hommes et personnes au genre non conforme) des groupes scientifiques de l'IPFPC ainsi que les membres d'autres groupes qui sont des alliés. Comme membres du syndicat, bon nombre d'entre nous ont une expérience considérable de la condition féminine en sciences ou du travail avec des femmes en sciences, et nous avons des idées sur les mesures qui doivent être prises pour améliorer la situation dans nos milieux de travail et dans la société en général. Les membres de l'IPFPC veulent faire partie d'un changement positif à l'avenir. C'est pourquoi, nous avons encouragé les membres de l'IPFPC à faire partie de l'initiative *Les femmes en science* et nous avons recueilli les points de vue des membres pour les inclure dans ce rapport.

Tenue parallèlement à l'Assemblée générale annuelle (AGA) 2016 de l'IPFPC, la première rencontre Les femmes en science (LFS) a fait salle comble et les membres présentes avaient à cœur de parler de leur expérience et de leurs idées sur ce que devrait comprendre l'initiative. Ensuite, le noyau de l'initiative LFS a créé un groupe de plus de 70 membres qui ont été invitées à participer à une série de téléconférences pour discuter des conclusions de notre analyse et structurer le présent rapport. Au milieu de l'année 2017, deux groupes spéciaux ont été formés : une équipe de rédaction pour travailler aux ébauches du rapport et une équipe distincte pour planifier les activités de l'initiative LFS pour l'AGA 2017 de l'IPFPC.

---

<sup>27</sup> Agriculture et Agroalimentaire Canada, *Rapport 2010 sur l'équité en matière d'emploi*. Commission canadienne des droits de la personne.

<sup>28</sup> Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion dans la fonction publique, 2017, *Bâtir une fonction publique diversifiée et inclusive, rapport final*.

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : Rapport annuel 2014.

<sup>31</sup> Longfield, Judi, 2002, Promouvoir l'égalité dans les secteurs de compétence fédérale : examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, *Rapport du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées*, Ottawa.

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

Le groupe LFS a organisé deux activités à l'AGA de 2017. L'atelier déjeuner, destiné aux femmes et aux personnes non binaires ou transidentitaires travaillant dans le domaine scientifique, a attiré 20 personnes séparées en petits groupes de discussion dirigée portant sur les enjeux clés et les perspectives d'avenir. L'atelier dîner dirigé par des femmes et destiné aux alliés de tous les sexes a attiré 50 membres qui ont entendu parler des difficultés soulevées à l'atelier déjeuner et ont participé à des discussions en petits groupes en vue de déterminer des mesures ciblées et de bâtir une responsabilité collective pour l'initiative. Après l'AGA 2017, un sondage a été envoyé aux personnes qui ont participé à l'atelier déjeuner afin de recueillir des histoires et des expériences qui pourraient accompagner le présent rapport de façon anonyme.

L'apport des membres de l'IPFPC a été essentiel à la rédaction de ce rapport et dans la formulation des recommandations de mesures que nous pensons être réalisables. Le groupe LFS se propose de garder le dialogue ouvert avec les membres de l'IPFPC, en plus d'accueillir de nouveaux membres. Le Groupe souhaite aussi continuer à discuter et à mettre en œuvre les mécanismes nécessaires à l'élaboration des politiques et des recommandations sur les questions soulevées.

## 7. Conclusions

La recherche montre clairement que la lutte contre l'inégalité entre les sexes et la promotion de milieux de travail diversifiés passent par l'intégration générale du concept de genre. L'attention accordée à l'objectif de l'égalité des sexes devrait être un thème important dans toutes les activités d'une organisation, et non pas un élément isolé. Bien qu'il y ait plus de femmes que jamais qui font carrière en science, il reste encore beaucoup de travail à faire pour atténuer les préjugés sexistes et éliminer les obstacles auxquels les femmes font face dans leur avancement professionnel. Notre analyse du sondage des membres scientifiques de l'IPFPC nous a permis de constater que :

- un plus grand nombre de femmes que d'hommes croient que les responsabilités à l'égard des personnes à leur charge constituent un obstacle à l'avancement professionnel;
- 42 % des femmes considèrent que les préjugés sexistes font obstacle à leur avancement professionnel;
- 27 % des femmes estiment que les hommes sont favorisés lorsque vient le temps de pourvoir des postes de direction;
- une femme sur quatre estime que l'accès insuffisant à des mentors est un frein majeur à leur avancement professionnel;
- les femmes sont plus susceptibles d'être des candidates qualifiées que les hommes, ce qui est conforme à une récente étude indiquant que les femmes sont plus enclines que les hommes à suivre les règles et à considérer que les exigences de qualification sont rigides.

En tant que syndicat, l'IPFPC cherche à favoriser des changements pour les femmes en science de quatre manières : 1) en menant des campagnes de sensibilisation et de mobilisation pour l'adoption de lois nouvelles ou meilleures pour le milieu du travail; 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 pour les membres de l'IPFPC. Un plan d'action a été proposé à cette fin à l'IPFPC et comporte principalement la négociation

---

<sup>32</sup> Nations Unies, 2001, *Intégration de la question du genre : Stratégie pour la promotion de l'égalité hommes-femmes*, document du Bureau du conseiller spécial sur l'égalité des genres.

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

d'horaires de travail flexibles et de possibilités de télétravail, des stratégies visant à vaincre les préjugés dans le processus d'embauche et une demande d'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

En tant que syndicat, l'IPFPC est bien placé pour prendre l'initiative d'améliorer la participation des femmes aux activités scientifiques du secteur public fédéral et travaille avec les membres du groupe Les femmes en science sur les questions d'égalité des sexes. 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.

---

<sup>33</sup> Schiebinger, Londa, 2007, *Getting more women into science: Knowledge issues*, Harvard Journal of Law and Gender, vol. 30, p. 365-378.

## Annexe A

| Membres scientifiques de l'IPFPC, % de femmes |                         |          |               |               |
|---|-------------------------|----------|---------------|---------------|
|   | Nombre total de membres | % Femmes | Nbre d'hommes | % Femmes      |
| RE  | 2 378                   | 724      | 1654          | <b>30,4 %</b> |
| SP  | 7 350                   | 3820     | 3530          | <b>52,0 %</b> |
| ACIA-S et A                                   | 1 131                   | 674      | 457           | <b>59,6 %</b> |
| ACIA-VM                                       | 546                     | 246      | 300           | <b>45,1 %</b> |
| CNRC AR-ACR                                   | 1 456                   | 338      | 1118          | <b>23,2 %</b> |
| NUREG   | 691                     | 312      | 379           | <b>45,2 %</b> |
| <b>Nbre total de membres scientifiques</b>    | <b>13 552</b>           | 6114     | 7438          | 45,1 %        |

| Membres scientifiques de l'IPFPC par niveau de classification, % de femmes |        |        |             |         |             |        |
|--|--------|--------|-------------|---------|-------------|--------|
| Niveau de classification   | RE     | SP     | ACIA-S et A | ACIA-VM | CNRC AR-ACR | NUREG  |
| 1  | 33,3 % | 54,5 % | 42,9 %      | 37,1 %  | 9,1 %       | 75,0 % |
| 2  | 37,4 % | 54,2 % | 63,1 %      | 43,0 %  | 35,6 %      | 80,0 % |
| 3  | 33,5 % | 52,6 % | 57,0 %      | 55,0 %  | 34,0 %      | 85,9 % |
| 4  | 27,9 % | 52,9 % | 60,3 %      | 63,5 %  | 20,6 %      | 44,8 % |
| 5  | 18,7 % | 52,0 % | 54,4 %      | 33,3 %  | 0,0 %       | 53,1 % |
| 6  | 22,9 % | 32,3 % | 60,6 %      |         |             | 40,9 % |
| 7  | 0,0 %  | 37,9 % | 66,7 %      |         |             | 28,0 % |
| 8  |        | 61,5 % |             |         |             | 0,0 %  |

*Certaines données sur la classification des membres n'étant pas disponibles, il y a quelques écarts entre les totaux du premier tableau et la répartition par niveau de classification du deuxième tableau.*

## Annexe B

| <b>Tableau 1 : candidats par classification et par niveau</b><br>Processus d'embauche annoncés des groupes RE et SP, 2012-2016<br><i>Agriculture et Agroalimentaire Canada</i> |                |        |                                     |                                   |   |                                  |        |
|--|----------------|--------|-------------------------------------|-----------------------------------|---|----------------------------------|--------|
| Groupe   | Classification | Niveau | Nbre de candidates auto-identifiées | Nbre de candidats auto-identifiés | Nbre de candidats et candidates non auto-identifiés | % de candidates auto-identifiées |        |
| SP   | BI             | 1      | 11                                  | 29                                | 26  | 16,7 %                           |        |
|  |                | 2      | 57                                  | 83                                | 103   | 23,5 %                           |        |
|  |                | 3      | 31                                  | 14                                | 35  | 38,8 %                           |        |
|  |                | 5      | 4                                   | 1                                 | 4   | 44,4 %                           |        |
|  | CH             | 2      | 7                                   | 9                                 | 2   | 38,9 %                           |        |
|  |                | 3      | 38                                  | 49                                | 60  | 25,9 %                           |        |
|  |                | 4      | 0                                   | 0                                 | 85  | 0,0 %                            |        |
|  | PC             | 1      | 5                                   | 7                                 | 24  | 13,9 %                           |        |
|  |                | 2      | 7                                   | 14                                | 10  | 22,6 %                           |        |
|  |                | 3      | 0                                   | 0                                 | 3   | 0,0 %                            |        |
|  |                |        | 5                                   | 16                                | 17  | 58                               | 21,3 % |
|  | RE             | SE-REM | 2                                   | 7                                 | 5   | 22                               | 20,6 % |
|  |                | SE RES | 1                                   | 60                                | 34  | 184                              | 21,6 % |
| 2  |                |        | 96                                  | 215                               | 304   | 15,6 %                           |        |
| 3  |                |        | 86                                  | 85                                | 145   | 27,2 %                           |        |
| 4  |                |        | 3                                   | 12                                | 11  | 11,5 %                           |        |
|  |                | 5      | 6                                   | 6                                 | 5   | 35,3 %                           |        |

**Tableau 2 : candidats qualifiés et retenus par sexe**

Processus d'embauche annoncés des groupes RE et SP, 2012-2016

*Agriculture et Agroalimentaire Canada*

| Nbre total de candidats, 2012-2016 | Classification | % de candidats qualifiés | % de candidates qualifiées | % de candidats de sexe inconnu qualifiés | % de candidats retenus qualifiés | % de candidates retenues | % de candidats de sexe inconnu retenus |
|------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------------------|--|----------------------------------|--------------------------|--|
| SP                                 | (moyenne)      | 9,4 %                    | 14,6 %                     | 10,6 %                                   | 28,8 %                           | 21,4 %                   | 49,7 %                                 |
| SP                                 | AC             | 7,0 %                    | 9,1 %                      | 6,1 %                                    | 50,0 %                           | 16,7 %                   | 33,3 %                                 |
| SP                                 | BI             | 9,2 %                    | 14,8 %                     | 17,7 %                                   | 22,5 %                           | 32,5 %                   | 45,0 %                                 |
| SP                                 | CH             | 0,0 %                    | 6,7 %                      | 6,1 %                                    | 0,0 %                            | 22,2 %                   | 77,8 %                                 |
| SP                                 | PC             | 21,6 %                   | 27,9 %                     | 12,5 %                                   | 42,9 %                           | 14,3 %                   | 42,9 %                                 |
| RE                                 | (moyenne)      | 11,0 %                   | 17,9 %                     | 18,4 %                                   | 18,3 %                           | 23,7 %                   | 58,0 %                                 |
| RE                                 | SE-REM         | 15,4 %                   | 21,4 %                     | 26,8 %                                   | 20,0 %                           | 20,0 %                   | 60,0 %                                 |
| RE                                 | SE RES         | 6,6 %                    | 14,4 %                     | 9,9 %                                    | 16,7 %                           | 27,4 %                   | 56,0 %                                 |



**Tableau 3 : candidats retenus par sexe**

Processus d'embauche annoncés des groupes RE et SP, 2012-2016  
Ressources naturelles Canada

| Groupe | Classification | Niveau | Hommes | Femmes | % de femmes auto-identifiées | Total |
|--------|----------------|--------|--------|--------|------------------------------|-------|
| SP     | BI             | 1      | 39     | 63     | 61,8 %                       | 102   |
|        |                | 2      | 30     | 9      | 23,1 %                       | 39    |
|        |                | 3      | 1      | 0      | 0,0 %                        | 1     |
|        |                | 5      | 2      | 0      | 0,0 %                        | 2     |
|        | CH             | 1      | 0      | 2      | 100,0 %                      | 2     |
|        |                | 2      | 1      | 1      | 50,0 %                       | 2     |
|        |                | 3      | 1      | 0      | 0,0 %                        | 1     |
|        |                | 4      | 2      | 0      | 0,0 %                        | 2     |
|        | FO             | 1      | 11     | 15     | 57,7 %                       | 26    |
|        |                | 2      | 8      | 1      | 11,1 %                       | 9     |
|        |                | 3      | 11     | 1      | 8,3 %                        | 12    |
|        |                | 4      | 1      | 0      | 0,0 %                        | 1     |
|        | PC             | 1      | 109    | 74     | 40,4 %                       | 183   |
|        |                | 2      | 92     | 83     | 47,4 %                       | 175   |
|        |                | 3      | 13     | 10     | 43,5 %                       | 23    |
|        |                | 4      | 6      | 10     | 62,5 %                       | 16    |
|        |                | 5      | 6      | 1      | 14,3 %                       | 7     |
|        | SG             | 3      | 2      | 1      | 33.3%                        | 3     |
|        |                | 4      | 4      | 2      | 33.3%                        | 6     |
|        |                | 5      | 1      | 0      | 0.0%                         | 1     |
| 7      |                | 1      | 0      | 0.0%   | 1                            |       |
| RE     | SE-REM         | 1      | 2      | 0      | 0.0%                         | 2     |
|        |                | 2      | 19     | 6      | 24.0%                        | 25    |
|        | SE RES         | 1      | 71     | 31     | 30.4%                        | 102   |
|        |                | 2      | 34     | 3      | 8.1%                         | 37    |
|        |                | 3      | 12     | 2      | 14.3%                        | 14    |
|        |                | 4      | 12     | 0      | 0.0%                         | 12    |
|        |                | 5      | 9      | 0      | 0.0%                         | 9     |

## Bibliographie

Agócs, Carol, 2014. *Employment equity in Canada: The legacy of the Abella Report*. University of Toronto Free Press

Agriculture et Agroalimentaire Canada Rapport 2010 sur l'équité en matière d'emploi. Commission canadienne des droits de la personne.

Blickenstaff, Jacob Clark, 2005. *Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? Gender and Education*. 17-4, p. 369-386.

Canada. Conseil du Trésor du Canada, 2014. *Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (2014)*. <http://www.tbs-sct.gc.ca/pses-saff/2014/results-resultats/bd-pm/00/org-fra.aspx>

Clark, N.F., 2014. *Act now to shrink the confidence gap*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/womensmedia/2014/04/28/act-now-to-shrink-the-confidence-gap/#2d132d965c41>

Commission européenne, *The current situation of gender equality in Norway – Country profile*, Direction générale de la justice, unité D2, égalité des sexes.

DeNavas-Walt, C, Proctor, B.D. et J.C. Smith, 2011. *Income, poverty, and health insurance coverage in the United States: 2011*. U.S. Census Bureau, *Current Population Reports*. U.S. Government Printing Office, Washington, DC. p. 60–226.

Emploi et développement social Canada. Loi sur l'équité en matière d'emploi : *Rapport annuel 2014* <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/equite-emploi-2014.html>

Flood, Michael et Pease, Bob, 2005. *Undoing Men's Privilege and Advancing Gender Equality in Public Sector Institutions, Policy and Society*, 24:4, p. 119-138. [http://dx.doi.org/10.1016/S1449-4035\(05\)70123-5](http://dx.doi.org/10.1016/S1449-4035(05)70123-5)

Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion dans la fonction publique, 2017 *Bâtir une fonction publique diversifiée et inclusive, rapport final*

Henry, Frances et al., 2017. *The equity myth: Racialization and Indigeneity at Canadian universities*, UBC Press.

IPFPC, 2013, *Coup de froid sur la science publique : Bâillonner la science au service de l'intérêt public*. <https://www.pipsc.ca/portal/page/portal/website/issues/science/bigchill>

IPFPC, 2013, *La désintégration de la science publique au Canada*. <https://www.pipsc.ca/portal/page/portal/website/issues/science/vanishingscience>

IPFPC, 2018, *Le lent dégel de la science publique : Rapport d'enquête sur les initiatives fédérales d'annulation des effets du « coup de froid » sur la science publique*.

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

Kehn, A. et J. C. Ruthig, 2013. *Perceptions of Gender Discrimination across Six Decades: The Moderating Roles of Gender and Age*. *Sex Roles*. doi:10.1007/s11199-013-0303-2  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-013-0303-2>

LeBlanc, Hélène, 2015, *Les femmes dans les métiers spécialisés et en sciences, en technologie, en génie et en mathématique : rapport du Comité permanent de la condition féminine*. Chambre des communes, Canada, 41<sup>e</sup> Législature, 2<sup>e</sup> session.

Longfield, Judi, 2002, *Promouvoir l'égalité dans les secteurs de compétence fédérale : examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, Rapport du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées*, Ottawa.

Mohr, T.S., 2014. T.S. Mohr, 2014, *Why women don't apply for jobs unless they're 100% qualified*, Harvard Business Review. <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>

Nations Unies, 2001, *Intégration de la question du genre : Stratégie pour la promotion de l'égalité hommes-femmes*, document du Bureau du conseiller spécial sur l'égalité des genres.

Nations Unies, 2011, *Men in families and family policy in a changing world*, Département des affaires économiques et sociales.

Parker, Kim, 2017, *Women are more concerned than men about gender discrimination in tech industry*, Pew Research Center. <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/10/10/women-are-more-concerned-than-men-about-gender-discrimination-in-tech-industry/?amp=1>

Rapports produits par la Commission canadienne des droits de la personne, août 2017, obtenus par l'intermédiaire de la demande d'AIPRP A-2017-00019/VD1.

Schiebinger, Londa, 2007, *Getting more women into science: Knowledge issues*, Harvard Journal of Law and Gender, vol. 30, p. 365-378.

Tran, Kim, 2014, *Racism, sexism and the myth of the 'confidence gap'*, The Feminist Wire, <http://www.thefeministwire.com/2014/04/confidence-gap/>

Tresh, F., Player, A. et de Moura, Randsley, 2014, *The Role of Gender in Hiring Situations: The Preference for Potential*, affiche présentée à la BPS Social Psychology Section, Canterbury Christchurch University, cité dans Science 2.0.  
[http://www.science20.com/news\\_articles/in\\_hiring\\_simulation\\_male\\_potential\\_is\\_preferred\\_over\\_a\\_female\\_track\\_record-155376](http://www.science20.com/news_articles/in_hiring_simulation_male_potential_is_preferred_over_a_female_track_record-155376)