

PROJET SAGA-UNESCO

AU QUÉBEC



Rapport sur les mesures de soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes
en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques au Québec

JUIN 2018



Membres du Comité directeur du projet SAGA-UNESCO au Québec	Des Fonds de recherche du Québec : Maryse Lassonde Fanny Eugène Élisabeth Garin Du ministère de l'Économie et de l'Innovation : Marie-Ève Bilodeau Pascale Jenkins Mario Lapointe Julie Saint-Laurent Du Secrétariat à la condition féminine : Karyne Boutin
Coordination et rédaction	Sarah Bitter, Fonds de recherche du Québec Caroline Tremblay, ministère de l'Économie et de l'Innovation
Traitement de données	Mario Lapointe, ministère de l'Économie et de l'Innovation
Conception graphique	Alphatek
Révision linguistique	Louise Letendre
Remerciements à	Sophie Brière, Université Laval Kim Deslandes, Institut de Statistique de l'UNESCO Nancy Déziel, Centre national en électrochimie et en technologies environnementales, Collège Shawinigan Marika Gagnon Ève Langelier, Université de Sherbrooke Madison Rilling, comité intersectoriel étudiant des Fonds de Recherche du Québec Martin Schaaper Nancy-Sonia Trudelle Raymonde Villemure, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur Un remerciement particulier va aux participantes et aux participants aux deux ateliers du projet SAGA, ainsi qu'aux organisations qui ont répondu au questionnaire.
Date de parution	Juin 2018

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2018
ISBN : 978-2-550-82083-3 (version PDF)

© Gouvernement du Québec

Pour nous joindre

Téléphone : MEI : 418 691-59736, poste 3865
FRQ : 418 643-8560
Sans frais : MEI : 1 877 511-5889
FRQ : 1 888 653-6512
Courriel : projetsaga@economie.gouv.qc.ca



Table des matières

Liste des principales abréviations.....	i
Liste des figures	ii
Introduction.....	1
1. Méthodologie.....	4
1.1. Démarrage du projet SAGA au Québec	4
1.2. Collecte des données	4
1.3. Analyse des données	5
2. Portrait de la participation au recensement	6
3. Présentation et analyse des résultats	7
3.1 Présentation générale des résultats.....	7
3.2 Présentation des résultats par objectif	12
Conclusion	37
Annexes.....	38
Annexe 1. Liste des sous-objectifs du projet SAGA	38
Annexe 2. Questionnaire.....	40
Annexe 3. Inventaire des mesures recensées	46



Liste des principales abréviations

FRQ	Fonds de recherche du Québec
MEI	Ministère de l'Économie et de l'Innovation
OBNL	Organisme à but non lucratif
SAGA	Science, technology, engineering and mathematics and Gender Advancement
SQRI	<i>Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation 2017-2022</i>
STIM	Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture



Liste des figures

Figure 1 - Les objectifs du projet SAGA pour l'égalité entre les femmes et les hommes en STIM.....	2
Figure 2 - Les étapes de la réalisation du projet.....	5
Figure 3 - Portrait de la participation au recensement	6
Figure 4 - Types de mesures recensées	8
Figure 5 - Nombre de mesures par catégorie d'organisation.....	8
Figure 6 - Catégorie d'organisation selon les trois principaux types de mesures mises en œuvre	9
Figure 7 - Nombre de mesures associées à des indicateurs par type de mesures.....	10
Figure 8 - Nombre de mesures recensées par objectif du projet SAGA.....	11
Figure 9 - Répartition des mesures sous l'objectif 1	15
Figure 10 - Répartition des mesures sous l'objectif 2	17
Figure 11 - Répartition des mesures sous l'objectif 3	20
Figure 12 - Mesures destinées aux étudiantes et aux stagiaires postdoctorales	22
Figure 13 - Répartition des mesures sous l'objectif 4	25
Figure 14 - Répartition des mesures sous l'objectif 5	28
Figure 15 - Répartition des mesures sous l'objectif 7	35



Introduction

En 2016, le Québec est devenu partenaire - avec une dizaine de pays - du projet SAGA¹ de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)², dont l'objectif général est de contribuer à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Selon l'UNESCO, pour que l'égalité des genres existe en STIM, « la participation des filles et des femmes doit être favorisée à tous les niveaux d'éducation grâce à un accès égal à toutes les occasions pour les scientifiques et les ingénieures tout au long de leur carrière³ ».

Au Québec comme ailleurs dans le monde, les choix scolaires et professionnels varient selon le sexe, les étudiantes et les travailleuses québécoises étant concentrées dans une moins grande variété de domaines d'études et d'emploi que les hommes⁴. Ainsi, la majorité des femmes continuent de choisir des professions dans les domaines liés à la santé et à l'éducation⁵, alors qu'elles n'occupent que le cinquième des emplois en sciences naturelles et appliquées⁶. De nombreux facteurs peuvent influencer les femmes à entamer ou poursuivre des études et une carrière en STIM, et ce, dès leur plus jeune âge. Dans ce contexte, encourager la diversité des choix d'études et de carrière des filles et des femmes devient crucial, que ce soit lors d'un premier processus d'orientation scolaire ou professionnelle ou, plus tard, lors d'une réorientation⁷.

Au Québec, le projet SAGA est piloté conjointement par le ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI) et les Fonds de recherche du Québec (FRQ), et mis en valeur dans la Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation 2017-2022 (SQRI)⁸ et la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021⁹. Il vise à examiner les mesures mises en œuvre afin de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes en STIM. L'envoi d'un questionnaire à des organisations de haut niveau a permis d'identifier des actions ayant un impact potentiel sur l'ensemble du Québec.

¹ SAGA est l'acronyme de « Science, technology, engineering and mathematics and Gender Advancement ». L'acronyme est toutefois plus souvent utilisé que le titre complet du projet.

² Le Secteur des sciences exactes et naturelles et l'Institut de statistique de l'UNESCO ont mis en œuvre le projet SAGA en 2015, grâce au soutien de l'Agence suédoise de coopération internationale pour le développement.

³ UNESCO (2016). Outils des objectifs de genre en science, technologie et innovation de SAGA. Document de travail 1, p. 4. Consulté à <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002460/246021F.pdf>.

⁴ Secrétariat à la condition féminine (2012). *Portrait des initiatives du gouvernement du Québec et de ses partenaires en matière de promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes depuis 2000*, p. 2-3.

⁵ Secrétariat à la condition féminine (2017). *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*, p. 67. Consulté à http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/Strategie_Egalite/strategie-egalite-2021.pdf.

⁶ MEI (2016). *Bilan de la progression des Québécoises en sciences et en technologies de 2003 à 2013*, p. 26.

⁷ Secrétariat à la condition féminine (2017), préc., note 5, p. 67-68.

⁸ MEI (2017). *Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation 2017-2022*, p. 34. Consulté à https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/strategies/recherche_innovation/SQRI/sqri_complet_fr.pdf.

⁹ Secrétariat à la condition féminine (2017), préc., note 5.



Ce rapport fait état des résultats de cette démarche en fonction de sept objectifs développés par l'UNESCO ¹⁰ :

1. Changer les perceptions, les attitudes, les comportements, les normes sociales et les stéréotypes envers les femmes en STIM dans la société.
2. Susciter l'intérêt des filles et des jeunes femmes pour les STIM au primaire et au secondaire ainsi que pour les formations techniques et professionnelles.
3. Encourager le recrutement, l'accès et la rétention des femmes en STIM dans l'enseignement supérieur à tous les niveaux.
4. Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution professionnelle des scientifiques et des ingénieurs.
5. Promouvoir la prise en compte du genre dans le contenu, la pratique et les programmes de recherche.
6. Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'élaboration de politiques en STIM.
7. Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en sciences et dans les activités d'entrepreneuriat et d'innovation à vocation technologique.

Chacun de ces objectifs est subdivisé en sous-objectifs dont la liste se trouve en annexe.

Figure 1 - Les objectifs du projet SAGA pour l'égalité entre les femmes et les hommes en STIM



¹⁰ UNESCO (2016), préc., note 3.



Ce rapport est composé de trois parties. La première décrit la méthodologie employée en suivant les différentes étapes de réalisation du projet, tandis que la deuxième partie fait état de la participation des organisations invitées à répondre au questionnaire du projet SAGA, en faisant ressortir le profil des quarante-quatre organisations qui ont recensé au moins une mesure de soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes en STIM.

Les résultats sont présentés et analysés dans la troisième partie, où ils sont d'abord décrits de façon générale avant d'être détaillés en fonction des sept objectifs du projet SAGA. Les quatre-vingt-dix-sept mesures de soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes recensées témoignent de la diversité des actions qui peuvent être menées pour favoriser la place des filles et des femmes dans les études et les carrières en STIM.

La présentation des résultats par objectif constitue le cœur de ce rapport. Afin d'illustrer comment les différentes mesures peuvent influencer sur le parcours des filles et des femmes, les sept objectifs sont mis en relation avec les périodes charnières où elles sont le plus susceptibles d'être influencées à entamer ou à poursuivre des études ou une carrière en STIM. Les renseignements obtenus grâce au questionnaire sont mis en perspective selon les sous-objectifs qui ont été associés aux mesures par les organisations répondantes. L'occasion a été saisie pour nommer, à titre d'exemples, des mesures susceptibles d'inspirer la mise en œuvre, au Québec ou ailleurs, de nouvelles initiatives qui favoriseront la place des filles et des femmes en STIM. Des pistes d'action sont également proposées pour la poursuite de chacun des objectifs. Elles visent à enrichir la réflexion sur les différentes façons d'aborder la problématique, sans toutefois être associées à des acteurs-clés spécifiques.



1 – Méthodologie

Au Québec, le projet SAGA a été piloté conjointement par le MEI et par les FRQ. Sa réalisation s'est organisée autour de trois principales étapes : le démarrage du projet, la collecte des données et l'analyse des données.

1.1 Démarrage du projet SAGA au Québec

Le projet SAGA a démarré avec un atelier qui s'est tenu à Montréal le 1^{er} février 2017. Environ trente personnes d'horizons différents ont participé à cette rencontre, qui a permis de déterminer les modalités de mise en œuvre du projet et de dresser une liste préliminaire d'organisations à contacter pour la collecte des données. Ces organisations ont été sélectionnées parce qu'elles étaient susceptibles d'avoir mis en œuvre des mesures visant à encourager les filles et les femmes à opter pour des études et une carrière dans le domaine des STIM. Il a été décidé de cibler des organisations de haut niveau dont les actions ont un impact potentiel sur l'ensemble du Québec. De ce fait, les organisations ciblées étaient des ministères et des organismes, des ordres professionnels, des établissements d'enseignement supérieur, des organismes à but non lucratif (OBNL) à large portée et quelques grandes entreprises. Cinq expertes – chacune responsable d'un ou deux des sept objectifs développés par l'UNESCO pour le projet SAGA – ont également été identifiées lors de l'atelier, afin de contribuer à la réflexion sur la collecte et l'analyse des données.

1.2 Collecte des données

Afin de collecter les données, le comité directeur, soutenu par les expertes responsables d'objectifs, a élaboré un questionnaire accessible en ligne composé de trois parties :

- Description de la mesure mise en œuvre au cours des cinq dernières années (2012 à 2018);
- Identification des objectifs et des sous-objectifs développés par l'UNESCO associés à la mesure;
- Informations sur les clientèles, sur les indicateurs et les cibles associés, sur le budget et les retombées de la mesure.

L'équipe responsable de la coordination du projet a invité près de cent soixante organisations à remplir ce questionnaire, qui est demeuré accessible durant seize semaines, soit de la fin août à la mi-décembre 2017. Des relances par courriel ont été effectuées à trois reprises et une infolettre a été envoyée à l'aide des listes de diffusion du MEI et des FRQ. Cette dernière a permis de rejoindre de nouvelles organisations et de promouvoir davantage le projet SAGA.

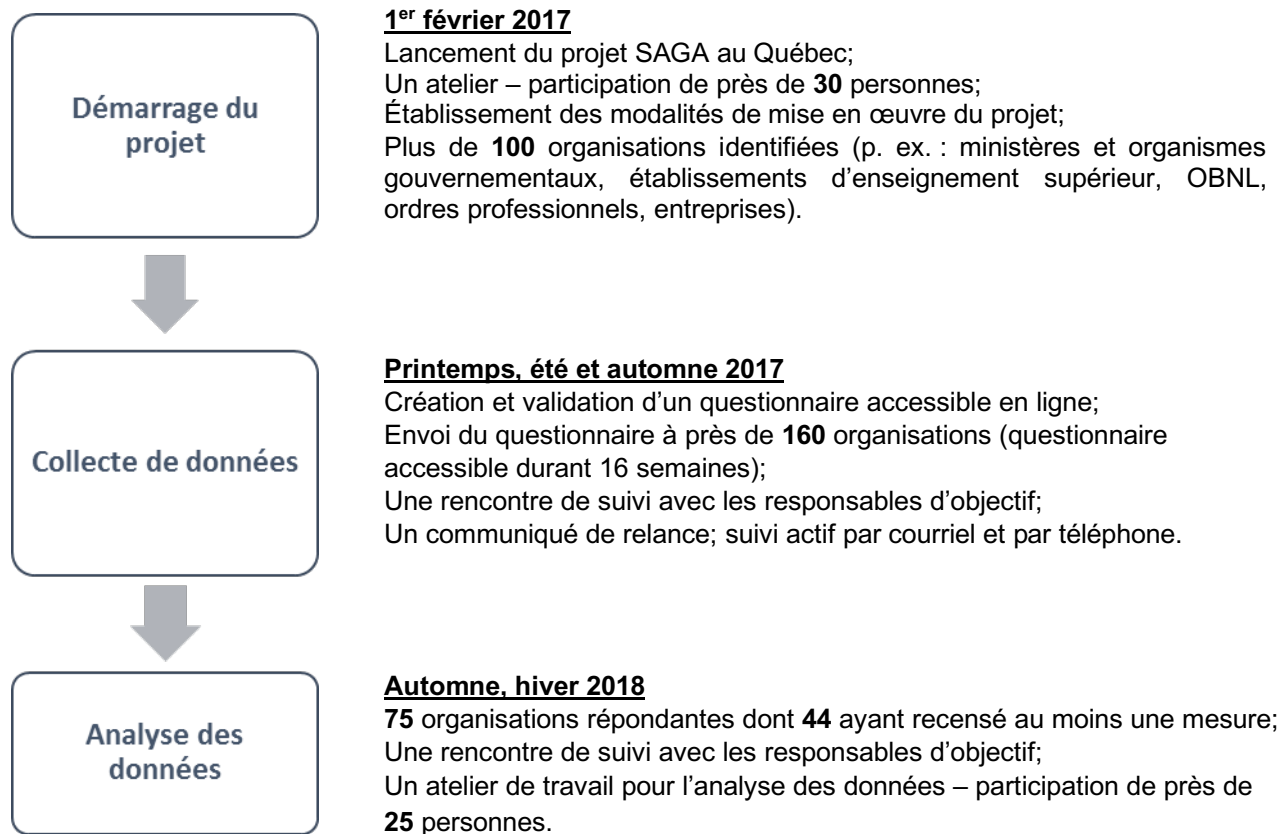


1.3 Analyse des données

Les données recueillies ont d'abord été triées afin d'éliminer celles qui venaient de questionnaires incomplets et de conserver uniquement les mesures réalisées au Québec, qu'elles proviennent d'un organisme provincial ou fédéral. De plus, les mesures déclarées par plus d'un organisme ont été associées seulement à l'organisme identifié comme « porteur », afin d'éliminer les doublons. En tenant compte des descriptions des mesures fournies par les répondantes et les répondants au questionnaire, l'association effectuée entre les mesures et les sous-objectifs a été révisée afin de s'assurer qu'elle correspondait bien à la réalité.

Afin d'étoffer son analyse, l'équipe a rencontré chacune des expertes associées au projet pour discuter des données recueillies en lien avec le ou les objectifs placés sous sa responsabilité. Ces rencontres ont permis d'orienter les sujets à aborder lors d'un atelier de travail portant sur les résultats du projet qui s'est tenu en mars 2018. À cette occasion, le comité directeur a pu vérifier si les résultats préliminaires obtenus correspondaient à ce que constataient sur le terrain la vingtaine d'intervenantes et d'intervenants rassemblés, issus des milieux universitaire et collégial et de différents ministères et organismes.

Figure 2 - Les étapes de la réalisation du projet

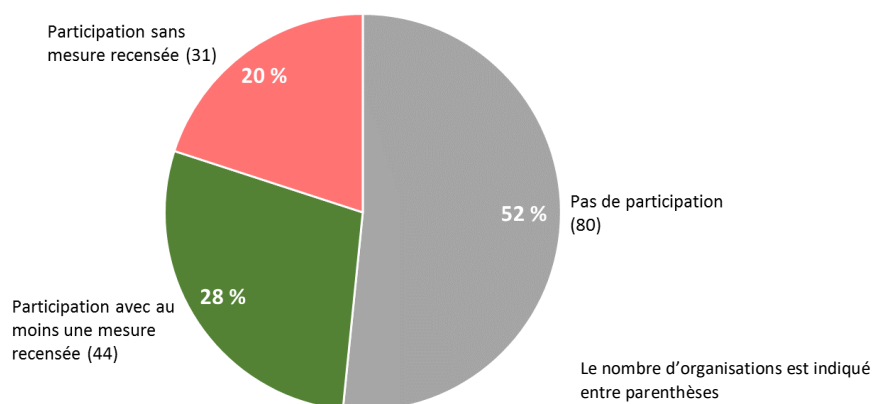




2. Portrait de la participation au recensement

Le questionnaire du projet SAGA a été envoyé à environ cent soixante organisations ciblées pour leur rayonnement à l'échelle du Québec. Globalement, celles qui ont participé au projet l'ont fait avec beaucoup d'enthousiasme et ont démontré un vif intérêt envers la problématique. Il est apparu également que certaines organisations poursuivaient leurs actions parallèlement au déploiement du projet SAGA, ce qui signifie que de nouvelles mesures ont été mises en œuvre depuis la clôture du questionnaire, en décembre 2017.

Figure 3 - Portrait de la participation au recensement



La figure précédente illustre le taux de participation des organisations qui ont été ciblées pour répondre au questionnaire du projet SAGA. Il en ressort que 28 % d'entre elles (44 organisations) ont recensé au moins une mesure de soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine des STIM et que 20 % (31 organisations) ont rapporté n'avoir aucune mesure, pour un total de 48 % des organisations ciblées ayant rempli le questionnaire. A contrario, 52 % des organisations ciblées (80 organisations) n'ont pas répondu à la demande de collaboration du comité directeur, pas plus qu'aux différentes relances effectuées par la suite par l'équipe responsable de la coordination du projet.

Parmi les quarante-quatre organisations répondantes qui ont recensé au moins une mesure de soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes en STIM, se retrouvent :

- Six établissements d'enseignement supérieur;
- Seize ministères et organismes;
- Dix-huit OBNL;
- Quatre organisations de la catégorie « Autres », qui comprend une entreprise privée, deux ordres professionnels et un centre de recherche.

Il est à noter que cinquante et un ministères et organismes et dix-sept établissements d'enseignement supérieur ont été sollicités pour participer au projet.



3. Présentation et analyse des résultats

Les données recueillies dans le cadre du projet SAGA ont permis de dresser un portrait des actions menées au Québec par une quarantaine d'organisations pour favoriser la place des filles et des femmes dans les études et les carrières en STIM, en plus d'identifier certaines pistes d'action pour améliorer la situation. Ce portrait général, qui rassemble des mesures stimulantes et inspirantes, demeure toutefois partiel. D'abord, les organisations contactées ont été ciblées en raison de la large portée de leurs activités, ce qui implique que les initiatives locales d'entreprises privées, d'écoles, de cégeps ou d'organismes à but non lucratif, par exemple, n'ont pas pu être recensées. De plus, la participation des organisations ciblées n'a pas été optimale, ce qui a eu un impact sur la quantité de données recueillies. Enfin, il est à noter que les résultats obtenus reposent sur la connaissance que possédait la personne qui a répondu au questionnaire au sein de chacune des organisations. L'exhaustivité des données recueillies varie donc d'une organisation à l'autre. Dans la présente section, le portrait des mesures favorisant la place des filles et des femmes dans les études et les carrières en STIM sera présenté globalement (partie 3.1) et selon les sept objectifs développés par l'UNESCO pour le projet SAGA (partie 3.2).

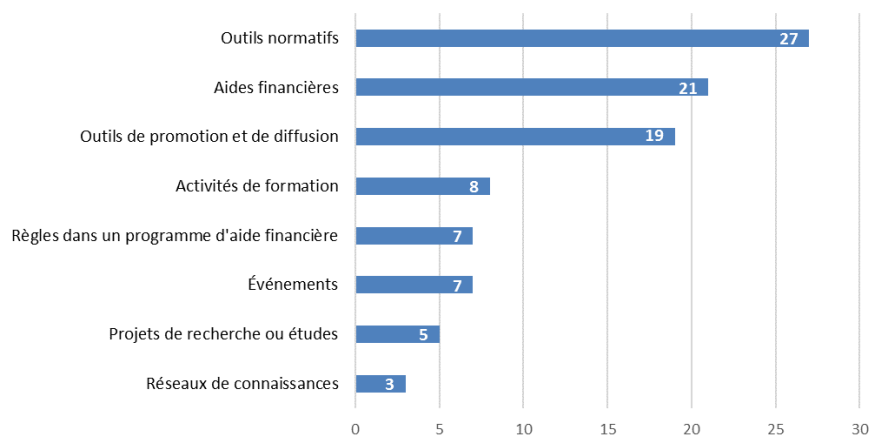
3.1 Présentation générale des résultats

Les données recueillies sont riches d'enseignement et témoignent de la diversité des actions qui peuvent être menées pour favoriser la place des filles et des femmes dans les études et les carrières en STIM.

En tout, quatre-vingt-dix-sept mesures de soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes ont été recensées par les organisations qui ont répondu au questionnaire. Parmi elles, 43 % (soit 42 mesures) s'adressent spécifiquement aux filles et aux femmes. Les mesures recensées sont donc majoritairement mises en œuvre auprès de la clientèle ciblée sans faire de distinction entre les sexes.



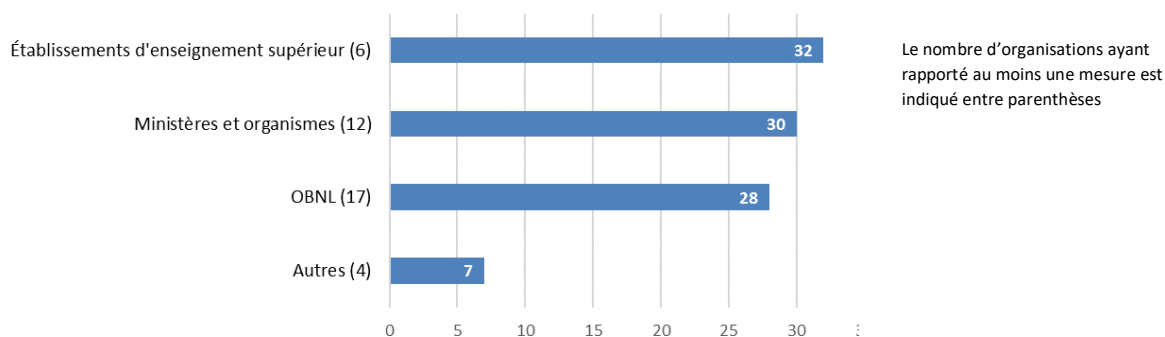
Figure 4 - Types de mesures recensées



Il ressort de la figure précédente que les mesures les plus fréquemment rapportées consistent en des outils normatifs comme des plans d'action ou des stratégies, des aides financières - à savoir des bourses, des subventions, le financement de projets ou encore des congés parentaux payés - et des outils de promotion et de diffusion. Il convient de noter qu'un même type peut inclure des mesures dont la portée diffère. Par exemple, certaines mesures rapportées par les organisations sont récurrentes d'une année à l'autre, tandis que d'autres sont ponctuelles. D'autres encore rejoignent un nombre de personnes plus restreint et semblent donc avoir un potentiel d'impact moins important. Le nombre de mesures par catégorie doit donc être interprété avec précaution.

Dans le graphique suivant, le nombre de mesures est indiqué par catégorie d'organisation. Comme cela a été mentionné dans la partie précédente, la catégorie « Autres » regroupe une entreprise privée, deux ordres professionnels et un centre de recherche.

Figure 5 - Nombre de mesures par catégorie d'organisation ¹¹

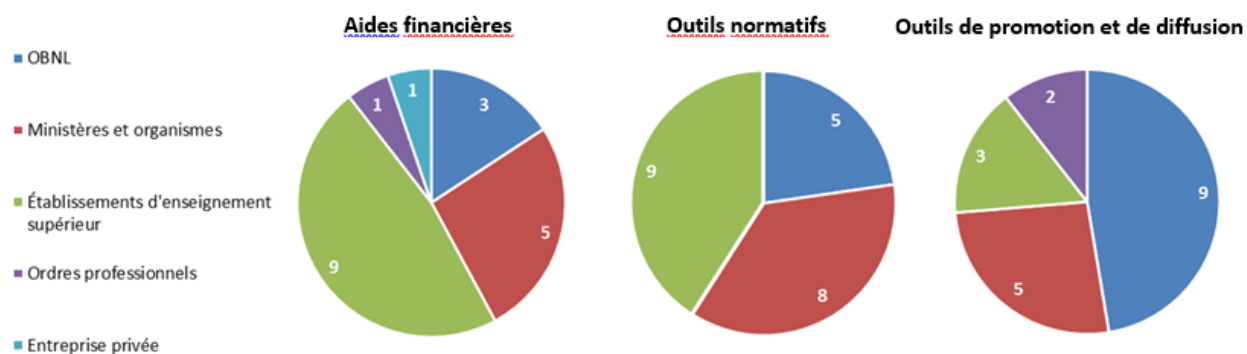


¹¹ Les mesures déclarées par plus d'un organisme ont été associées seulement à l'organisme identifié comme « porteur » afin d'éliminer les doublons. Cela explique que le total des organisations, indiqué entre parenthèses dans le graphique, ne soit pas égal à 44.



Bien que la participation des ministères et organismes et des établissements d'enseignement supérieur ait été peu élevée, ces deux catégories sont celles où ont été recensé le plus grand nombre de mesures. La fréquence des types de mesures recensées diffère également d'une catégorie d'organisation à l'autre, comme l'illustre l'exemple suivant.

Figure 6 - Catégorie d'organisation selon les trois principaux types de mesures mises en œuvre



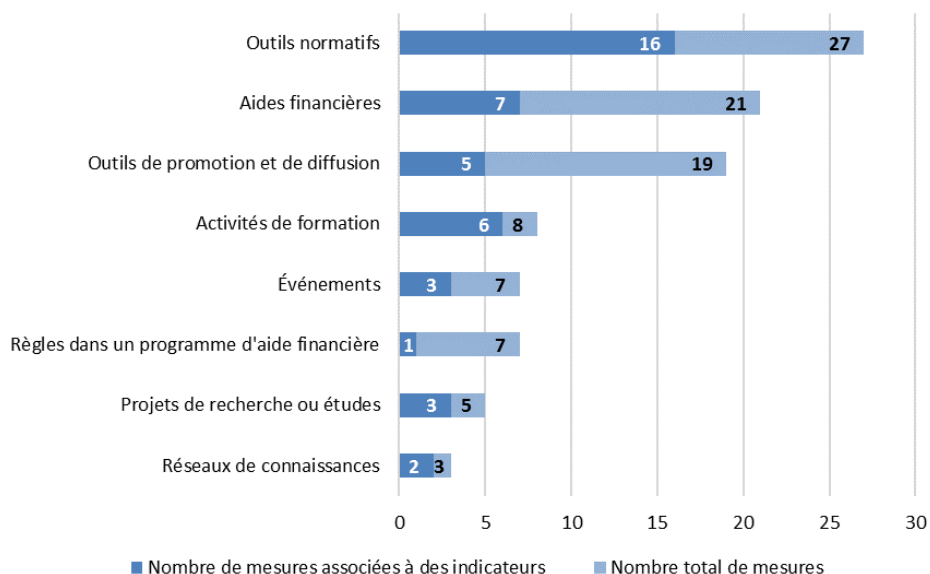
Il ressort de la figure précédente que près de la moitié des mesures d'aide financière recensées provient des établissements d'enseignement supérieur et que près de la moitié des outils ou des activités de promotion et de diffusion est mise en œuvre par des OBNL. Les ministères et organismes, quant à eux, semblent mettre en place ces trois types de mesures de façon à peu près égale.

Dans 86,6 % des cas, les organisations qui ont recensé au moins une mesure de soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine des STIM ont déclaré ne pas avoir rencontré de difficultés dans l'implantation et la réalisation de leur mesure. Ce résultat pourrait s'expliquer par la subjectivité associée au terme « difficultés », qui a pu être interprété différemment selon l'organisation répondante. La problématique de la place des filles et des femmes dans le domaine des STIM étant complexe, il est étonnant que les organisations n'aient pas rapporté plus d'obstacles à la mise en œuvre de mesures visant à améliorer la situation.

Les données recueillies ont également permis de mettre en lumière le fait que près de la moitié des mesures recensées par les organisations ne sont pas associées à des indicateurs. Or, les indicateurs de performance permettent de mesurer l'efficacité et la pertinence des mesures mises en œuvre et leurs retombées. La figure suivante représente le nombre de mesures classées par type et permet une comparaison entre le nombre total de mesures et le nombre de mesures qui sont associées à un indicateur.



Figure 7 - Nombre de mesures associées à des indicateurs par type de mesures

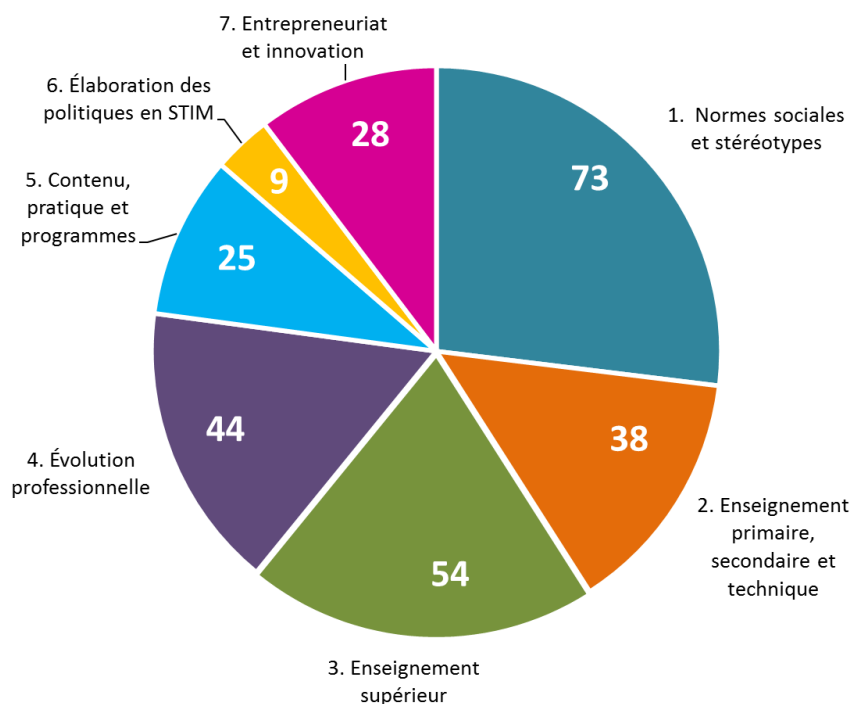


En ce qui concerne les mesures d'aide financière, la plupart des indicateurs rapportés consistent à comptabiliser le nombre de bourses qui sont décernées à des étudiantes. Si une reddition sur le nombre de bourses accordées par genre est pertinente, elle pourrait être enrichie avec d'autres types d'indicateurs. Par exemple, dans le cas d'une bourse pour les étudiantes du premier cycle universitaire qui s'inscrivent dans un programme en STIM, il serait intéressant d'associer un indicateur permettant de mesurer la proportion de ces boursières qui s'inscrivent ensuite dans un programme de deuxième cycle.

Le questionnaire du projet SAGA comportait également une question concernant les retombées des mesures recensées. Globalement, les retombées rapportées font état d'une plus grande sensibilisation à la problématique et d'une augmentation du rayonnement des femmes dans le développement des STIM. Il convient aussi de mentionner que dans plusieurs cas où les mesures avaient été mises en œuvre peu de temps auparavant, les retombées n'étaient pas encore mesurables et n'ont donc pas pu être documentées. En l'absence d'indicateurs de résultats, il est également possible que les retombées ne soient pas mesurées.



Figure 8 - Nombre de mesures recensées par objectif du projet SAGA



Finalement, le questionnaire permettait aux organisations d'associer leur mesure à un ou plusieurs des sept objectifs du projet SAGA. La figure précédente illustre le nombre de mesures qui ont été associées à chacun des objectifs. Ce nombre doit être interprété avec précaution, comme il le sera démontré dans la partie suivante de ce rapport.



3.2 Présentation des résultats par objectif

Comme cela a été mentionné précédemment, la collecte de données a permis d'obtenir un portrait partiel des mesures de soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes qui existent dans le domaine des STIM au Québec. Il convient donc de nuancer les résultats qui sont présentés dans la présente section : les données recensées constituent des exemples de pratiques et non une recension exhaustive. Pour chacun des sept objectifs du projet SAGA, les résultats sont présentés en suivant la structure décrite ci-dessous.

Périodes charnières

Afin d'illustrer comment les différentes mesures peuvent influencer sur le parcours des filles et des femmes, les sept objectifs sont mis en relation avec les périodes charnières où elles sont le plus susceptibles d'être influencées à entamer ou à poursuivre des études ou une carrière en STIM. À l'occasion de l'atelier de travail organisé par le comité directeur en mars 2018, cinq périodes charnières ont effectivement été identifiées en fonction des étapes du parcours scolaire et professionnel des filles et des femmes. Les icônes ci-dessous sont reprises pour chaque objectif : lorsque présentées en noir, elles identifient les périodes charnières particulièrement touchées par l'objectif.



La petite-enfance et le préscolaire, avec le choix des jeux, des jouets et des livres, et les premiers stéréotypes véhiculés sur le genre.



L'école primaire, avec le début de l'enseignement des sciences et l'intégration de stéréotypes.



Les études secondaires et collégiales, où les choix de profil d'études et de carrière se dessinent.



Les études supérieures, avec la conciliation études-famille, le retour aux études et la sous-représentation féminine dans les programmes en STIM.



La vie professionnelle, avec la conciliation travail-famille, le retour sur le marché du travail et l'évolution de la carrière.



Objectifs et sous-objectifs

La présentation de chacun des sept objectifs du projet SAGA débute par une description et une mise en contexte de l'objectif. Une liste des sous-objectifs y est associée ¹².

Constats

Les résultats obtenus à l'aide du questionnaire du projet SAGA sont présentés et mis en perspective. Lorsque cela s'avère pertinent, un graphique est utilisé pour représenter les données, telles que la répartition des mesures recensées par sous-objectifs. Les numéros indiqués dans les constats et les graphiques (p. ex : 1.2) renvoient à la liste de sous-objectifs.

Mesures inspirantes

Parmi les mesures de soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes en STIM recensées à l'aide du questionnaire ou lors de l'atelier de travail de mars 2018, certaines ont été jugées particulièrement inspirantes par le comité directeur du projet SAGA. Ainsi, pour chacun des sept objectifs du projet, des mesures sont mentionnées à titre d'exemples susceptibles d'inspirer la mise en œuvre de nouvelles initiatives favorisant la place des femmes en STIM.

Pistes d'actions

Sans constituer une liste exhaustive, des pistes d'action sont proposées pour la poursuite de chacun des objectifs. Elles visent à enrichir la réflexion sur les différentes façons d'aborder la problématique des filles et des femmes en STIM, sans toutefois être associées à des acteurs-clés spécifiques. Ces pistes d'action ont été identifiées à l'occasion de l'atelier de travail organisé au mois de mars 2018 ou sont tirées d'études gouvernementales portant sur le sujet.

¹² La liste complète des sous-objectifs se trouve en annexe.



Objectif 1 – Normes sociales et stéréotypes



Selon un sondage effectué en 2016, 66 % des Québécoises et des Québécois interrogés croient encore que certains métiers sont plus appropriés aux hommes et que certains autres conviennent mieux aux femmes¹³. D'ailleurs, la croyance selon laquelle les garçons seraient meilleurs en mathématiques et en sciences que les filles est l'un des stéréotypes sexistes à l'égard des femmes en STIM qui est encore bien présent au Québec¹⁴. Or, les stéréotypes sexuels ont une influence sur le choix des filles et des femmes d'effectuer des études ou de faire carrière dans un domaine, et ce, dès leur petite enfance et tout au long de leur vie¹⁵.

Changer les perceptions, les attitudes, les comportements, les normes sociales et les stéréotypes envers les femmes en STIM dans la société demande du temps. En ce sens, une récente étude américaine a démontré que, malgré une évolution positive, la majorité des enfants perçoivent toujours les sciences comme un domaine réservé aux hommes¹⁶. En effet, au cours des cinquante dernières années, on a demandé à des enfants de dessiner une personne scientifique et le nombre de jeunes qui représentent une femme scientifique est passé de moins de 0,5 % à 30 %. Plus d'enfants conçoivent donc qu'une personne scientifique puisse être une femme, mais seulement une fois sur trois, d'où l'importance de continuer à faire collectivement des efforts à toutes les périodes de la vie - autant chez les filles et les femmes que chez les garçons et les hommes - pour changer positivement les normes sociales et les stéréotypes à l'égard des filles et des femmes en STIM.

¹³ Secrétariat à la condition féminine (2017). *Sondage sur la perception des Québécoises et des Québécois quant à l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes*, p. 13. Consulté à <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique/Rapport-CROP-Egalite-sexes.PDF>.

¹⁴ MEI (2016), préc., note 6, p. 33.

¹⁵ Chestnut E.K., Lei R.F., Leslie S-J., Cimpian A. (2018). "The Myth That Only Brilliant People Are Good at Math and Its Implications for Diversity". *Education Sciences*, vol. 8, n°2, p. 65.

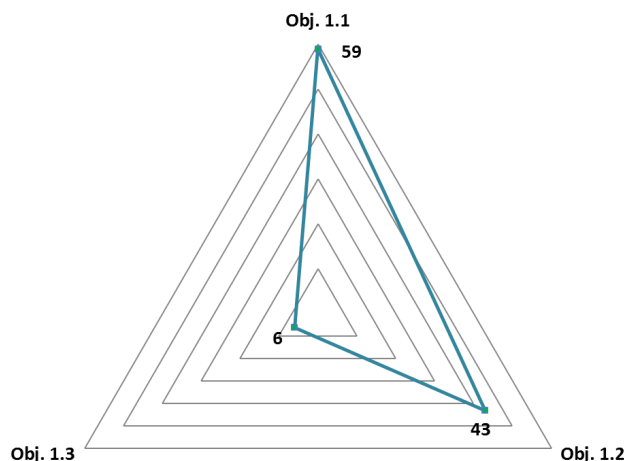
¹⁶ Miller, D. (2018). *The Development of Children's Gender-Science Stereotypes : A Meta-analysis of 5 Decades of U.S. Draw-A-Scientist Studies*, Northwestern University.



Sous-objectifs

- 1.1 Sensibiliser et lutter contre la discrimination et les préjugés sexistes.
- 1.2 Promouvoir la visibilité des femmes menant des carrières en STIM, et plus particulièrement qui occupent des postes de direction.
- 1.3 Intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les communications scientifiques et les activités éducatives des centres et des musées des sciences

Figure 9 - Répartition des mesures sous l'objectif 1



Constats

L'objectif 1 est celui pour lequel le plus de mesures ont été recensées, ce qui semble cohérent avec le caractère transversal des normes sociales et des stéréotypes à travers les différentes étapes du parcours des filles et des femmes en STIM. Cette particularité explique certainement aussi pourquoi autant de mesures sont associées au sous-objectif 1.1 (59). En effet, la sensibilisation et la lutte contre la discrimination et les préjugés sexistes peuvent être réalisées en complémentarité avec la poursuite de plusieurs autres objectifs. Les types de mesures les plus utilisés pour atteindre le sous-objectif 1.1 sont des outils normatifs (22) et des outils de promotion et de diffusion (15); pour le sous-objectif 1.2, ce sont les outils de promotion et de diffusion, avec douze mesures sur quarante-trois.

Très peu de mesures sont associées au sous-objectif 1.3 et il y a tout lieu de croire que l'explication réside dans le fait qu'il cible des actions et un milieu d'intervention très spécifiques.

Mesures inspirantes

- Certaines lignes directrices associées au Code canadien des normes de la publicité visent plus particulièrement la représentation des femmes dans la publicité. L'une d'elles précise que les femmes et les hommes devraient être représentés dans un éventail complet d'occupations diverses et tout aussi compétents les uns que les autres.
- Dans le cadre de la Journée internationale des femmes et des filles de science des Nations Unies qui se tient chaque année le 11 février, un centre des sciences a organisé l'événement Science au féminin, qui proposait aux filles un accès gratuit aux expositions et leur offrait l'occasion de découvrir des femmes inspirantes, d'explorer les carrières en sciences et en technologies et de participer à des ateliers scientifiques interactifs.



- Un projet est en cours dans le but de tenir des archives sur les femmes scientifiques et ingénieures au Canada. Ce répertoire pourrait, entre autres, permettre d'ajouter des photos de femmes en sciences dans les livres et les documents accessibles en ligne, puisque leurs photos sont moins souvent publiées que celles des hommes ¹⁷.

Pistes d'action

- Présenter plus de modèles de femmes scientifiques pour lutter contre les stéréotypes associés aux hommes et aux femmes. Par exemple, il pourrait y avoir une meilleure représentativité des femmes dans l'animation des émissions de télé scientifiques, notamment celles qui sont destinées aux jeunes. L'image du scientifique de sexe masculin est, de fait, encore très présente dans les médias québécois.
- Diffuser des modèles de réussite de femmes en STIM dans les écoles, les cégeps et les universités. Par exemple, réaliser des capsules vidéo ou une murale représentant des anciens élèves, hommes et femmes, qui font carrière en STIM.
- Instaurer une éducation aux rapports égaux dès la petite enfance dans les milieux éducatif et scolaire donnerait un élan pour une prise de conscience sociale. En ce sens, davantage d'outils de sensibilisation pourraient être développés et diffusés pour les parents, le personnel scolaire et le personnel des services de garde éducatifs à l'enfance, tels que ceux présentés sur la page Web « SansStéréotypes » du Secrétariat à la condition féminine ¹⁸.
- Des actions pourraient être mises en œuvre dans le milieu professionnel afin de valoriser les compétences des femmes en STIM et de promouvoir les avantages économiques liés à leur travail.

¹⁷ Voir par exemple : <https://www.uottawa.ca/gazette/fr/nouvelles/proteger-lhistoire-braves-audacieuses-femmes-science-ingenieures>.

¹⁸ Secrétariat à la condition féminine, <http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=862>.



Objectif 2 – Enseignement primaire, secondaire et technique

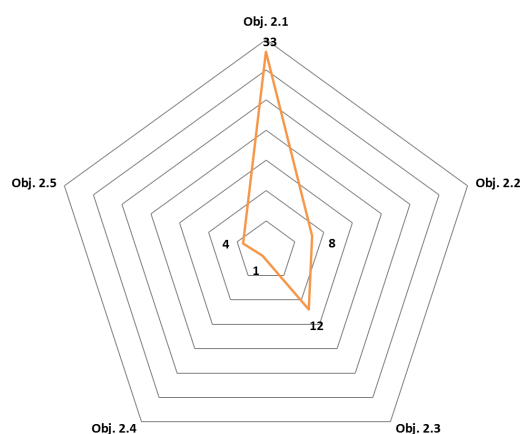


Les choix de domaine d'études des filles et des garçons sont souvent faits en fonction de stéréotypes véhiculés dès l'enfance. Par exemple, alors que les filles s'orientent majoritairement vers des professions liées au domaine de la santé ou de l'éducation - ce qui renvoie aux responsabilités familiales en tant que mères ou proches aidantes -, les garçons démontrent davantage d'intérêt pour les domaines liés aux sciences et aux technologies¹⁹. Pourtant, l'intention de faire des études ou d'exercer un métier en sciences et en technologies demeure la même pour les filles et les garçons au primaire et au secondaire, mais il semble que ce soit surtout la perception que les filles ont d'elles-mêmes face à ces domaines qui les décourage et les empêche de se diriger effectivement vers ces domaines²⁰. De même, la socialisation des filles demeure « le principal facteur expliquant la persistance de la faible présence des femmes dans les filières professionnelles techniques et scientifiques historiquement occupées par les hommes²¹ ». Ainsi, susciter et maintenir l'intérêt des filles et des jeunes femmes pour les STIM demeure un enjeu incontournable au niveau de l'enseignement primaire et secondaire, ainsi que dans les formations professionnelles et techniques.

Sous-objectifs

- 2.1 Stimuler l'intérêt des filles pour les sciences et les encourager à poursuivre des carrières en STIM.
- 2.2 Intégrer la parité dans le contenu éducatif.
- 2.3 Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement des STIM.
- 2.4 Favoriser la parité chez les éducatrices et les éducateurs en STIM.
- 2.5 Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la transition école-travail.

Figure 10 - Répartition des mesures sous l'objectif 2



¹⁹ Secrétariat à la condition féminine (2017), préc., note 5, p. 67.

²⁰ Hasni, A. et Potvin, P. (2015). *L'intérêt pour les sciences et la technologie à l'école : résultats d'une enquête auprès d'élèves du primaire et du secondaire au Québec*, p. 92.

²¹ Conseil du statut de la femme (2016). *Avis : L'égalité entre les sexes en milieu scolaire*, p. 21. Consulté à https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_egalite_entre_sexes_milieu-scolaire.pdf.



Constats

Parmi les sous-objectifs du deuxième objectif, le sous-objectif 2.1 est celui pour lequel le plus de mesures ont été recensées. Plusieurs activités de promotion des sciences sont effectivement proposées spécifiquement aux filles par des partenariats entre des OBNL, des institutions scolaires et des entreprises privées. Certaines mesures sont également soutenues financièrement par le gouvernement du Québec. C'est le cas, notamment, du programme NovaScience, qui appuie financièrement des organismes et des projets qui favorisent une meilleure compréhension des sciences et de la technologie par les jeunes et le grand public ainsi que le développement d'une relève dans ces domaines. Le sous-objectif 2.1 est également à large portée, ce qui pourrait expliquer le fait que la très grande majorité des mesures recensées dans l'objectif 2 y sont associées.

Pour le sous-objectif 2.2, peu de mesures ont été recensées. Il faut dire que la parité dans le contenu éducatif des manuels scolaires est atteinte au Québec grâce au travail du Bureau d'approbation du matériel didactique (BAMD), ce qui fait d'ailleurs du Québec un précurseur en la matière²². Il y a donc tout lieu de croire que des mesures additionnelles dans la poursuite de ce sous-objectif ne sont pas perçues comme nécessaires, bien que plusieurs outils utilisés en classe ne soient pas analysés par le BAMD, tels que les albums de fiction, les livres documentaires, le matériel scientifique, les logiciels et les autres contenus virtuels.

Finalement, une douzaine de mesures ont été recensées pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement des STIM (sous-objectif 2.3) : il s'agit principalement d'articles et d'activités de formation s'adressant aux intervenantes et intervenants en milieu scolaire.

Mesures inspirantes

- Des événements permettent aux adolescentes d'explorer les choix d'études et de professions dans les domaines scientifiques et technologiques et de rencontrer des femmes inspirantes œuvrant dans ces domaines (p. ex. : Les filles et les sciences, un duo électrisant!).
- Des activités scientifiques dirigées, une préparation aux Expo-sciences annuelles, des ateliers de journalisme scientifique, des ateliers-conférences et des activités parascolaires sont autant d'exemples de mesures proposées aux filles du primaire et du secondaire pour stimuler leur intérêt pour les STIM (p. ex. : Les Scientifines).
- Différents camps de jour scientifiques sont développés spécifiquement pour les filles.
- La concertation des acteurs d'un même domaine en STIM permet de faire rayonner davantage les projets et les initiatives existantes et d'amener ainsi plus de filles à y participer. C'est le cas, notamment, du mouvement montréalais « Les filles et le code » pour le domaine des technologies de l'information et des communications (TIC).
- Certains programmes de formation sont développés à l'aide d'une communauté d'apprentissage virtuelle, ce qui permet au personnel enseignant de partager ses

²² Conseil du statut de la femme (2016), préc., note 21, p. 27.



expériences pour stimuler l'intérêt des filles pour les STIM (p. ex. : Nouvelles pratiques enseignantes au secondaire pour promouvoir les STIM chez les filles).

- Des revues spécialisées proposent des éditions spéciales portant sur la thématique des femmes en sciences (p. ex. : la revue *Spectre* et son numéro sur l'enseignement plus équitable des sciences et de la technologie).
- Bien que ces mesures ne s'adressent pas spécifiquement aux filles, l'organisation de concours proposant aux étudiantes et aux étudiants de relever un défi scientifique permet de susciter leur intérêt en les engageant activement dans un projet. De même, l'organisation d'expositions donnant l'occasion aux élèves de présenter un projet ou de faire une démonstration scientifique valorise leurs efforts et stimule leur intérêt pour les sciences.

Pistes d'action

- Prévoir, au cours de la formation des maîtres, une sensibilisation aux préjugés implicites liés au sexe dans l'enseignement des STIM en proposant des exemples concrets et des mises en situation. Cela permettrait de briser les stéréotypes encore fortement ancrés, par exemple, à l'égard des activités qui conviennent aux garçons ou aux filles. En effet, il semble que « les courtes formations et les outils informatifs ne suffisent pas pour ébranler les certitudes sur les sexes et sur la neutralité du milieu scolaire ²³ ».
- Offrir à tous les enfants un abonnement gratuit à une revue scientifique à leur entrée à l'école.
- S'assurer d'utiliser en classe des livres qui présentent des modèles égalitaires en consultant des ressources disponibles en ligne, tel que le répertoire de livres jeunesse pour un monde égalitaire *Kaléidoscope* ²⁴.

Des études gouvernementales antérieures au présent rapport proposent également des pistes d'action pertinentes en lien avec l'objectif 2 :

- Organiser davantage d'activités de démystification des sciences et des technologies à l'école, afin de changer la perception selon laquelle ces disciplines sont difficiles, non accessibles à tous et associées particulièrement aux garçons et aux hommes, et favoriser l'identification des filles à ces domaines ²⁵.
- Miser davantage sur les techniques d'apprentissage par investigation ou par expérimentation ainsi que sur l'éducation informelle, telle que celle pratiquée par les centres et les musées des sciences, pour susciter l'intérêt des filles envers les STIM ²⁶.

²³ Conseil du statut de la femme (2016), préc., note 21, p. 22.

²⁴ Répertoire *Kaléidoscope*, <http://kaleidoscope.quebec/>.

²⁵ Hasni, A. et Potvin, P. (2015), préc., note 20, p. 93.

²⁶ Par exemple : Hasni, A. et Potvin, P. (2015), *ibid*, p. 87; MEI (2016), préc., note 6, p. 45-46.



Objectif 3 – Enseignement supérieur

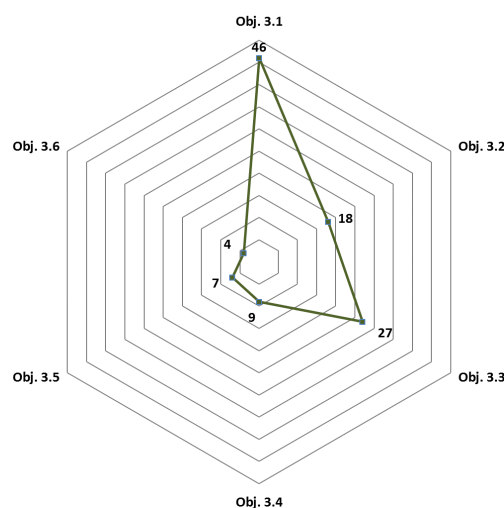


Le recrutement, l'accès et la rétention des femmes dans l'enseignement supérieur, c'est-à-dire au collégial et au niveau universitaire, constituent de grands enjeux pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine des STIM. En effet, selon une étude parue en décembre 2017, les femmes inscrites dans un programme universitaire au Québec demeurent largement minoritaires dans les domaines du génie, en physique et en informatique²⁷. De plus, la part des femmes dans l'effectif étudiant décroît avec la progression de la formation, et ce dans l'ensemble des domaines liés aux STIM²⁸.

Sous-objectifs

- 3.1 Encourager les études supérieures en STIM chez les femmes (p. ex. : prix et bourses).
- 3.2 Prévenir les préjugés sexistes dans le processus d'admission des étudiantes et des étudiants.
- 3.3 Favoriser le maintien des femmes dans les programmes en STIM (p. ex. : encadrement, ateliers, activités de réseautage).
- 3.4 Prévenir la discrimination et le harcèlement sexuels, notamment au deuxième et troisième cycle universitaire.
- 3.5 Encourager l'égalité entre les femmes et les hommes dans les occasions de mobilité à l'international.
- 3.6 Encourager la disponibilité des services de garde d'enfants pour les étudiantes et leur accessibilité.

Figure 11 : Répartition des mesures sous l'objectif 3



²⁷ Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec (2017). *Statistiques sur les inscriptions des femmes en sciences et en génie au collégial et à l'université au Québec entre 2005 et 2016* p. 23. Consulté à <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/rapport-statistique/>.

²⁸ *Ibid.*, p. 21 et 27.



Constats

D'emblée, il convient de souligner que, sur les dix-sept établissements d'enseignement supérieur qui ont été contactés aux fins de la recension, seulement huit ont répondu à la demande. Parmi eux, six ont recensé au moins une mesure de soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes en STIM. Si ce constat surprend et illustre bien le fait que les efforts doivent se poursuivre pour sensibiliser davantage la communauté universitaire à la problématique, il n'est pas permis de conclure que les établissements d'enseignement supérieur sont inactifs en la matière. En effet, sur les quatre-vingt-dix-sept mesures recensées au total, le tiers provient de cette catégorie d'organisation. Vingt-deux mesures mises en œuvre par les établissements d'enseignement supérieur se retrouvent d'ailleurs sous l'objectif 3.

D'un point de vue méthodologique, il convient également de noter que les établissements d'enseignement collégial n'ont pas été directement contactés, et ce, pour les raisons évoquées dans la première partie de ce rapport.

Il ressort de la figure précédente que le sous-objectif 3.1 a été associé à un grand nombre de mesures (46). Ce constat n'est pas étonnant puisque les aides financières constituent le deuxième type de mesures le plus fréquemment recensé. A contrario, très peu de mesures ont été associées aux sous-objectifs 3.4 à 3.6. En ce qui concerne le sous-objectif 3.4, qui couvre notamment la prévention du harcèlement sexuel, il est permis de penser que des initiatives sont actuellement en développement, compte tenu de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur²⁹, adoptée en décembre 2017. Cette dernière oblige, en effet, les établissements d'enseignement supérieur à se doter, avant le 1^{er} janvier 2019, d'une politique qui a pour objectif de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel³⁰. Ces politiques institutionnelles contribueront à offrir aux étudiantes et aux étudiants un environnement sécuritaire.

Le nombre de mesures associées au sous-objectif 3.6, quant à lui, reflète mal la réalité québécoise. De fait, sur leur site Web, la grande majorité des établissements d'enseignement universitaires déclarent qu'ils offrent à leur communauté étudiante et professionnelle les services d'un centre de la petite enfance. Or, cette mesure n'a été rapportée par aucun établissement dans la présente étude. De plus, le libellé du sous-objectif 3.6 restreint considérablement la notion de conciliation « études-famille » en ne mentionnant que les services de garde d'enfants. Un libellé plus général aurait probablement permis de recenser plus de mesures. Il est toutefois à noter que des mesures visant la conciliation études-famille ont été associées à d'autres sous-objectifs, par exemple, les congés parentaux pour les titulaires de bourses.

D'un point de vue plus général, il ressort de la figure suivante que les mesures visant une clientèle étudiante sont majoritairement destinées aux femmes, sauf en ce qui concerne le deuxième et le troisième cycle universitaire. Ce constat laisse à penser que les efforts sont

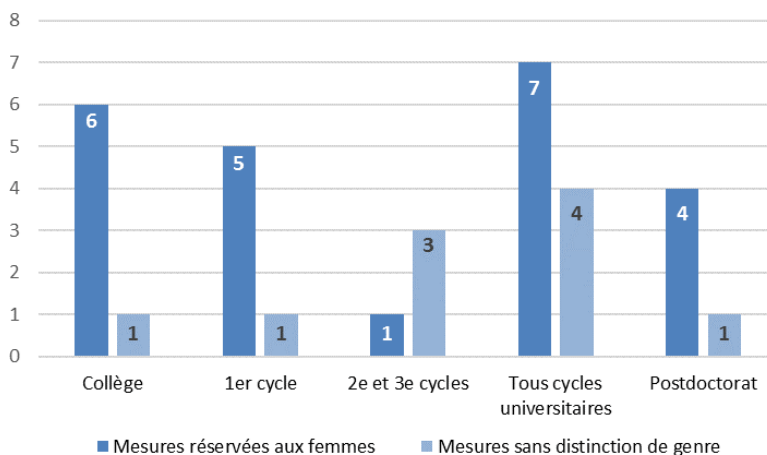
²⁹ Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuels dans les établissements d'enseignement supérieur, c. P-22.1.

³⁰ *Ibid.*, art. 2 et 18.



actuellement mis sur l'attraction plus que sur la rétention des étudiantes dans le domaine des STIM.

Figure 12 - Mesures destinées aux étudiantes et aux stagiaires postdoctorales



Mesures inspirantes

- Les séjours d'immersion scientifique réservés spécifiquement aux jeunes femmes permettent à celles-ci de se familiariser avec les études et avec les carrières liées au domaine des STIM (p. ex.: le camp de jour « Fan de sciences » destiné aux étudiantes du collégial).
- Certains projets permettent de mettre en valeur la diversification des choix de carrière qui s'offrent aux filles et aux femmes (p. ex.: le volet « Excele Science » du concours Chapeau, les filles! soutient des étudiantes qui choisissent d'exercer un métier traditionnellement masculin).
- Plusieurs programmes de bourses sont réservés chaque année à une clientèle spécifiquement féminine et les encouragent à entamer, à persévérer ou à poursuivre leurs études dans le domaine des STIM. L'un d'entre eux a particulièrement attiré l'attention du comité directeur car il prévoit que chaque boursière donne deux ateliers de sensibilisation dans des écoles secondaires dans le cadre d'un programme de mentorat, amplifiant ainsi les retombées de cette mesure.
- Les clubs étudiants pour les femmes inscrites dans des programmes en STIM favorisent leur intégration et leur rétention, en plus de leur permettre de se construire un réseau personnel et professionnel (p. ex.: Les INGéieuses).
- Grâce au soutien qu'elles apportent à leurs membres, les associations de parents étudiants peuvent jouer un rôle dans la rétention des étudiantes en STIM.



- La sensibilisation aux biais inconscients qui risquent de toucher certains membres des comités d'évaluation des demandes de bourses permet de lutter contre la discrimination liée au genre.
- Les congés parentaux payés par les organismes subventionnaires ou par le biais des subventions qu'ils accordent permettent aux étudiantes et aux étudiants de concilier leurs études et leur vie familiale.

Pistes d'action

- Ouvrir des postes de responsable de l'équité et de la diversité dans les établissements d'enseignement supérieur et dans les organismes subventionnaires pour s'assurer d'un effort structuré et global.
- Offrir aux étudiantes davantage de modèles féminins, notamment en s'assurant de la représentativité des femmes dans l'organisation de conférences, et au sein du corps professoral.



Objectif 4 – Évolution professionnelle



Selon un sondage mené en 2016, 79 % des Québécoises et des Québécois sont d'avis que la présence des femmes dans certains métiers à prédominance masculine nécessite un changement de culture dans le milieu de travail³¹. D'ailleurs, parmi les femmes qui ont déjà considéré occuper un emploi traditionnellement masculin, mais qui ne l'ont pas fait, plusieurs ont mentionné la peur de subir du harcèlement³². Parmi les formes de discrimination vécues par les femmes dans le domaine des STIM en ce qui a trait à leurs conditions de travail, on trouve aussi les possibilités d'avancement moins nombreuses, la culture organisationnelle à forte dominance masculine et l'écart salarial³³. De plus, avoir des enfants affecte différemment la carrière des femmes, notamment sur le plan des heures travaillées³⁴ et du nombre de publications réalisées³⁵. Dans le milieu universitaire, par exemple, l'âge où survient la concurrence pour obtenir un emploi pénaliserait les femmes, puisqu'il coïncide avec celui où elles songent à fonder une famille³⁶. Celles qui atteignent un certain niveau d'expérience dans leur carrière se heurtent également à un « plafond de verre » qui les empêche dans une plus grande proportion d'accéder aux lieux de pouvoir en sciences³⁷. En somme, il reste encore beaucoup de travail à faire avant d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution professionnelle des femmes en STIM, qui constitue le quatrième objectif du projet SAGA.

³¹ Secrétariat à la condition féminine (2017), préc., note 13, p. 13-14.

³² *Ibid.*

³³ MEI (2016), préc., note 6, p. 33.

³⁴ Leslie, D.W. (2007). *The reshaping of America's academic workforce. Research Dialogue*, New York, p. 87.

³⁵ Antecol, Bedard & Stearns (2016). *Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies?* IZA Discussion Paper No. 9904.

³⁶ MEI (2016), préc., note 6, p. 33.

³⁷ *Ibid.*



Sous-objectifs

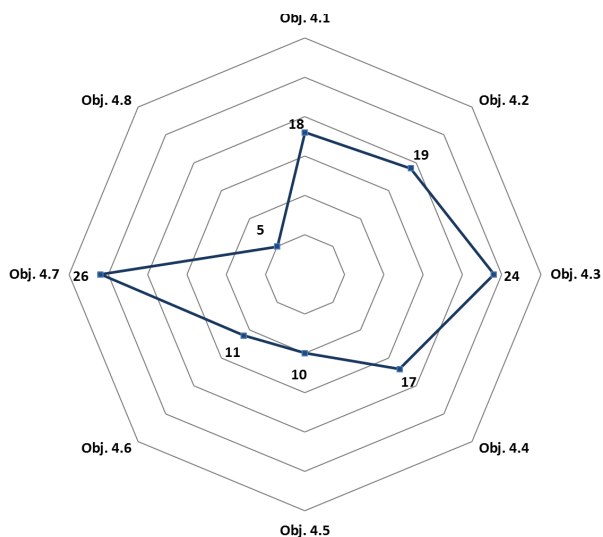
- 4.1 Assurer un accès équitable à l'emploi.
- 4.2 Favoriser des conditions de travail équitables (p. ex : rémunération, évaluation, sécurité, prévention du harcèlement).
- 4.3 Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux opportunités sur le lieu de travail (p. ex : formations, équipes de recherche, réseaux, publications, brevets, primes, reconnaissance).
- 4.4 Encourager la conciliation travail-famille (p. ex. : garde d'enfants, horaire flexible, congés parentaux, retour au travail).
- 4.5 Favoriser l'égalité dans la mobilité à l'international des étudiantes et des étudiants au postdoctorat ainsi que des chercheurs et des chercheuses, et encourager le retour des femmes au travail.
- 4.6 Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux postes de direction.
- 4.7 Encourager la transformation des organisations pour atteindre la parité des sexes (p. ex. : structure, gouvernance, politiques, normes, valeurs).
- 4.8 Assurer l'égalité en matière de reconnaissance professionnelle (p. ex. : ordre professionnel).

Constats

Plusieurs employeurs du milieu de la recherche tels que des établissements universitaires, des instituts de recherche et des organismes subventionnaires se sont dotés d'outils pour transformer leur organisation et atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. Cela se reflète d'ailleurs dans le grand nombre de mesures recensées pour l'objectif 4.7, qui en compte vingt-six. Il est possible que les récentes exigences du programme des Chaires de recherche du Canada imposées aux universités aient joué un rôle dans le dynamisme du milieu universitaire pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes en STIM³⁸.

Les quatre premiers sous-objectifs présentent sensiblement le même nombre de mesures. En consultant la liste des mesures qui y sont associées, on remarque que la majorité d'entre elles rejoignent au moins trois de ces sous-objectifs, ce qui porte à croire que leur portée est large. Il s'agit d'ailleurs principalement d'outils normatifs.

Figure 13 : Répartition des mesures sous l'objectif 4



³⁸ Chaires de recherche du Canada (2017). *Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion*, action 2. Consulté à http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/action_plan-plan_action-fra.aspx.



Le faible nombre de mesures recensées pour les sous-objectifs 4.5, 4.6 et 4.8 peut s'expliquer par le fait que leur énoncé est très spécifique.

Mesures inspirantes

- Plusieurs employeurs ont élaboré des politiques de recrutement ou un programme d'accès équitable à l'emploi visant spécifiquement les femmes.
- Les communautés de pratique constituées uniquement de femmes diplômées permettent le réseautage et le partage d'expériences liées au développement de leur carrière.
- Des formations portant sur les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs ont été mises en place par certains organismes subventionnaires afin de favoriser l'égalité entre les sexes dans l'évaluation des demandes de financement.
- Des guides préparés à l'intention des candidates et des candidats qui présentent une demande de financement permettent de les sensibiliser aux questions touchant l'équité, la diversité et l'inclusion dans la constitution des équipes de recherche et dans l'élaboration du plan de recherche (p. ex. : Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada).
- Les organismes subventionnaires adoptent des règles en faveur de la conciliation travail-famille. Par exemple, la période d'admissibilité à certains programmes pourra être prolongée à la suite d'un congé de maternité.
- Le remboursement des frais de garde lors de la participation des chercheuses et des chercheurs à des activités de recherche se déroulant à l'extérieur de leur lieu de domicile leur permet de participer à des conférences internationales ou des activités d'exploration terrain.
- Des comités consultatifs, des politiques et des lignes directrices ont été mis en place dans plusieurs universités québécoises afin d'assurer la représentativité des femmes dans certains rôles ou fonctions.
- Un regroupement d'ordres professionnels liés aux STIM peut agir pour augmenter la proportion de femmes qui travaillent dans leur domaine en ralliant l'ensemble de ses membres à la cause. Par exemple, l'initiative « 30 en 30 » d'Ingénieurs Canada, qui vise à faire en sorte que 30 % des nouveaux ingénieurs soient des femmes en 2030, a reçu l'appui d'acteurs de l'ensemble des provinces et des territoires canadiens, dont l'Ordre des ingénieurs du Québec. En 2016-2017, les femmes représentaient 14,3 % des membres de cet ordre professionnel au Québec ³⁹.

³⁹ Ordre des ingénieurs du Québec (2017). Rapport annuel 2016-2017, p.29. Consulté à http://www.oiq.qc.ca/Documents/DCAP/Rapports_annuels/2016-2017/Rapport_annuel_2016-2017.pdf.



Pistes d'action

- Favoriser la création de réseaux de soutien pour les femmes en STIM et soutenir l'organisation d'activités de réseautage entre finissantes et professionnelles, et ce, dès la fin des études.
- Ajouter une clause d'équité dans les contrats d'embauche.
- Favoriser la parité dans la constitution des conseils d'administration des organisations par l'ajout de critères relatifs à l'équité, par exemple.

Des études gouvernementales antérieures au présent rapport proposent également des pistes d'action pertinentes en lien avec l'objectif 4 :

- Poursuivre les activités de sensibilisation auprès des employeurs quant à l'employabilité de la main-d'œuvre féminine, notamment pour faciliter l'intégration en emploi des femmes dans les professions et métiers traditionnellement masculins ⁴⁰.

⁴⁰ Secrétariat à la condition féminine (2012), préc., note 4, p. 19.



Objectif 5 – Contenu, pratiques et programmes de recherche

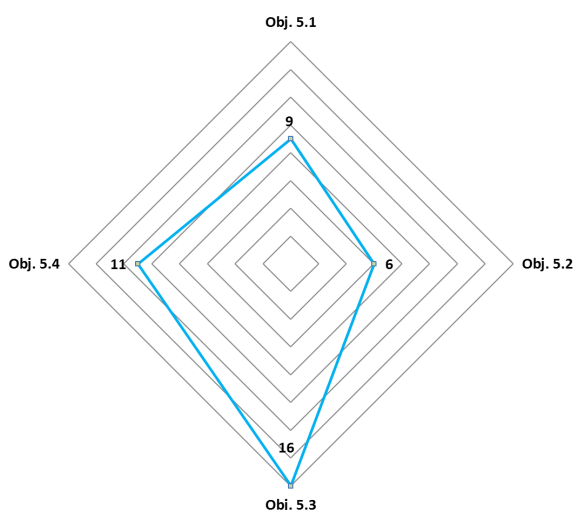


Les résultats et les retombées des travaux de recherche peuvent être différents pour les hommes et les femmes. Ce constat est mieux connu dans le domaine de la santé. Par exemple, entre 1997 et 2000, dix médicaments ont été retirés du marché américain en raison de leur toxicité et il a été démontré que plusieurs d'entre eux présentaient un risque plus élevé pour les femmes⁴¹. Dans le domaine de l'innovation technologique, la ceinture de sécurité constitue un bel exemple de la nécessité de réviser les normes et les références en vigueur : conçues à partir d'un modèle masculin de taille moyenne, elles ne sont pas adaptées aux femmes enceintes et peuvent présenter un réel danger lors d'accidents de la route⁴². Ainsi, la prise en compte du genre dans le contenu, la pratique et les programmes de recherche est primordiale et devient un enjeu crucial en matière d'égalité.

Sous-objectifs

- 5.1 Établir des programmes en recherche et développement orientés sur le genre.
- 5.2 Incorporer le critère du genre dans l'évaluation de projets en recherche et développement.
- 5.3 Favoriser les analyses qui tiennent compte du genre dans les hypothèses et les thèmes de recherche.
- 5.4 Favoriser la diffusion des résultats de recherche en tenant compte du genre (p. ex : communications scientifiques, centres et musées des sciences, journalisme scientifique, ateliers, publications).

Figure 14 : Répartition des mesures sous l'objectif 5



⁴¹ Shiebinger, L. et Schraudner, M. (2011). "Interdisciplinarity Approaches to Achieving Gendered Innovations in Science, Medicine, and Engineering". *Interdisciplinarity Science Reviews*, vol. 36, n° 2, juin, p. 157.

⁴² *Ibid.*, p. 159-160.



Constats

L'objectif 5 a été associé à seulement vingt-cinq mesures de soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes en STIM. Parmi les facteurs qui peuvent expliquer ce faible résultat, il est permis de penser que les différents sous-objectifs sont difficiles à distinguer et que leur portée n'est pas évidente à cerner.

Les mesures permettant de favoriser les analyses qui tiennent compte du genre dans les hypothèses et les thèmes de recherche sont celles qui ont le plus souvent été recensées sous cet objectif (sous-objectif 5.3). À cet égard, il convient de souligner le rôle des organismes subventionnaires provinciaux et fédéraux, qui exigent que les candidates et les candidats aux demandes d'aide financière réfléchissent à la possibilité d'inclure des analyses comparatives fondées sur le genre ou le sexe dans tout projet de recherche impliquant des êtres humains.

Mesures inspirantes

- Les guides et les modules de formation concernant la prise en compte du genre et du sexe dans les projets de recherche permettent à la fois de sensibiliser les candidates et les candidats aux programmes d'aide financière aux bénéficiaires de l'analyse différenciée, mais également de systématiser ce type d'analyse lorsqu'elle est appropriée (p. ex. : le guide et les modules de formation en ligne des Instituts de recherche en santé du Canada concernant les notions de sexe et de genre dans la recherche en santé).
- Certains projets de recherche permettent de mieux comprendre la problématique de la rétention et de la progression des femmes dans les métiers et les professions traditionnellement réservés aux hommes, notamment dans les domaines des sciences et du génie, par exemple le programme des Chaires pour les femmes en sciences et en génie et l'Action concertée intitulée Étude sur la progression et la rétention des femmes dans les professions et métiers ayant été réservés aux hommes⁴³. En ce qui concerne les travaux menés par les Chaires de recherche pour les femmes en sciences et en génie, il est à noter que les résultats de leurs recherches ont aidé le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada à définir certaines activités et politiques.

Pistes d'action

- Sensibiliser les institutions, le corps enseignant, mais également les membres des comités d'évaluation des demandes d'aide financière aux avantages de l'innovation genrée (« gendered innovation ») et aux problèmes associés à la recherche qui ne tient pas compte du genre ou du sexe.

⁴³ Le rapport de recherche est disponible sur le site Web du Fonds de recherche – Société et culture, <http://www.frqsc.gouv.qc.ca/parteneriat/nos-resultats-de-recherche/histoire?id=z1xmlnd51527530311288>.



- Mettre en place des stratégies de communication pour mieux faire connaître les résultats de la recherche et des innovations qui tiennent compte du genre et du sexe (p. ex. : Sex and Gender Equity in Research guidelines ⁴⁴), notamment auprès du grand public.

⁴⁴ Heidari, S., Babor, T.F., De Castro, P., Tort, S. et Curno, M. (2016). "Sex and Gender Equity in Research: rationale for the SAGER guidelines and recommended use", *Research Integrity and Peer Review*. Consulté à <https://researchintegrityjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s41073-016-0007-6>.



Objectif 6 – Élaboration des politiques en STIM



Assurer la promotion de l'égalité entre les sexes dans l'élaboration des politiques est nécessaire à l'atteinte d'une égalité de fait entre les femmes et les hommes. Depuis plusieurs années, le gouvernement fédéral reconnaît que l'égalité entre les sexes est avantageuse pour tous et contribue pour beaucoup à la croissance du pays ⁴⁵. Il accorde donc une place importante à « l'analyse comparative entre les sexes » et son plus récent budget présente d'ailleurs un nouveau cadre des résultats relatifs au sexe, à savoir un outil pangouvernemental qui « permet de suivre le rendement actuel du Canada, contribue à préciser ce qui est requis pour obtenir une meilleure égalité entre les sexes et détermine la façon dont les progrès seront mesurés à l'avenir ⁴⁶ ». Pour sa part, le gouvernement du Québec déploie beaucoup d'efforts depuis une vingtaine d'années en matière d'analyse différenciée selon les sexes. Entre 2007 et 2015, le Secrétariat à la condition féminine a adopté deux plans d'action dont l'objectif était de sensibiliser les ministères et les organismes à l'utilisation de ce type d'analyse dans l'élaboration de leurs projets et de leurs procédures, ou encore dans l'adoption de mesures plus structurantes ⁴⁷. La *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* représente une retombée concrète de cette analyse différenciée.

Sous-objectifs

- 6.1 Assurer la parité dans la composition des groupes chargés de l'élaboration des politiques en STIM (p. ex. : comités consultatifs, groupes d'experts).
- 6.2 Assurer la prise en compte du genre lors de l'élaboration, du suivi et de l'évaluation de politiques en STIM.

Constats

Avec seulement sept mesures associées au sous-objectif 6.1 et neuf mesures au sous-objectif 6.2, l'objectif 6 est celui qui a été le moins souvent documenté par les organisations qui ont répondu au questionnaire. Ce constat ne doit pas être interprété comme une absence d'actions en faveur de la parité au sein des groupes chargés de l'élaboration des politiques en STIM et de la prise en compte du genre dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation de ces politiques. D'abord, il convient de rappeler que, sur les cinquante et un ministères et organismes

⁴⁵ Budget du gouvernement fédéral 2018, chap. 5. Consulté à <https://www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/chap-05-fr.html>.

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ L'ensemble de la documentation du Secrétariat à la condition féminine en lien avec l'analyse différenciée selon les sexes se trouve sur son site Web, à <http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=56>.



provinciaux et fédéraux sollicités, seulement vingt-neuf ont participé au projet. Parmi eux, seize ont recensé au moins une mesure de soutien à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine des STIM. Il est donc permis de penser que des initiatives gouvernementales correspondant à l'objectif 6 du projet SAGA n'ont pas été répertoriées. Ensuite, il se peut que les initiatives en la matière ne soient pas formalisées et n'aient donc pas pu être recensées par les organisations répondantes.

De plus, il ressort de l'analyse des données que les mesures recensées sous l'objectif 6 consistent principalement en des politiques, des stratégies ou des plans d'action, et ont donc un impact plus large que d'autres types de mesures à portée plus locale. Par exemple, la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021* reconnaît que le Québec ne peut se priver des talents des femmes dans le contexte du vieillissement de la population et de la pénurie de main-d'œuvre dans certains domaines⁴⁸. Ainsi, cette Stratégie prévoit soutenir des activités innovantes et structurantes qui favorisent la place des femmes dans les carrières scientifiques et technologiques⁴⁹. Elle prévoit également l'adoption d'une loi-cadre qui permettra de mieux ancrer et actualiser les efforts en matière d'équité entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, la SQRI souligne également l'importance de miser sur tous les talents et prévoit le financement d'organismes et de projets – par le biais des différents volets du programme NovaScience du MEI – pour favoriser la présence des femmes dans les carrières scientifiques⁵⁰.

Certaines mesures qui se retrouvent sous cet objectif sont nées d'obligations provenant d'une instance en autorité. Par exemple, les établissements d'enseignement supérieur ont désormais une obligation de transparence concernant la sélection des titulaires de chaires de recherche du Canada, et ce, dans le but de remédier à la sous-représentation des femmes, des personnes handicapées, des autochtones et des membres des minorités visibles au sein du programme⁵¹.

Mesures inspirantes

Outre les stratégies gouvernementales susmentionnées, il convient de noter que certaines organisations se sont dotées de principes d'équité, de diversité et d'inclusion pour les guider dans l'élaboration de leurs programmes. D'autres organisations se sont dotées de comités consultatifs en matière d'équité.

Pistes d'action

- Encourager l'engagement des hommes dans la recherche de l'égalité de fait entre les femmes et les hommes de manière globale, et plus spécifiquement dans les STIM.
- Établir des stratégies, fixer des seuils minimaux et mettre en place des incitatifs pour favoriser l'équité et la parité au sein des groupes chargés de l'élaboration des politiques en STIM.

⁴⁸ Secrétariat à la condition féminine (2017), préc., note 5, p. 10.

⁴⁹ *Ibid.*, action 2.1.4.

⁵⁰ MEI (2017), préc., note 8, p. 33.

⁵¹ Chaires de recherche du Canada (2017), préc., note 38.



- S'assurer que les exigences en matière d'équité et de parité sont formalisées au sein des organisations.
- Adopter et mettre en œuvre des politiques de rédaction inclusive.



Objectif 7 – Entrepreneuriat et innovation



De 1996 à 2016, la proportion de femmes parmi les nouveaux entrepreneurs est passée de 23,1 % à 27,8 % ⁵². Cette augmentation constitue un progrès, mais la représentation des femmes dans l'entrepreneuriat demeure faible. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les activités d'entrepreneuriat et d'innovation à vocation technologique constitue donc un enjeu de taille pour favoriser la place des femmes dans les carrières en STIM.

Sous-objectifs

- 7.1 Encourager l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès au financement de démarrage.
- 7.2 Assurer l'accès équitable des entreprises dirigées par des femmes au soutien public pour l'innovation.
- 7.3 Assurer la visibilité des femmes entrepreneures en tant que modèles.
- 7.4 Assurer la participation des femmes à l'élaboration et à la mise en œuvre de formations en entrepreneuriat, en gestion de l'innovation et en propriété intellectuelle.
- 7.5 Encourager les réseaux de femmes entrepreneures et leur participation à des réseaux d'entrepreneuriat.
- 7.6 Favoriser les approches innovatrices différenciées selon le sexe.
- 7.7 Favoriser les incitations extérieures et la reconnaissance des projets d'innovation dirigés par des femmes, ainsi que l'acceptation des femmes innovatrices dans la société.
- 7.8 Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la technologie générique et à son utilisation (p. ex. : technologies de l'information et des communications).
- 7.9 Favoriser une représentation équilibrée des sexes dans la main-d'œuvre et l'égalité des chances dans les jeunes entreprises.

⁵² MEI (2018). *Plan d'action gouvernemental en entrepreneuriat 2017-2022*, p. 51, n. 27. Consulté à https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/entrepreneuriat/plan_action_gouv_entrepreneuriat/plan_action_gouv_entrepreneuriat.pdf.



Constats

Hormis les sous-objectifs 7.3 et 7.7 qui couvrent essentiellement des activités de valorisation de l'entrepreneuriat féminin, l'objectif 7 a globalement été très peu documenté par les organisations qui ont répondu au questionnaire du projet SAGA. L'une des explications de ce constat réside dans le fait que plusieurs entreprises privées, comme les institutions financières, par exemple, n'ont pas été contactées.

Bien que peu de mesures aient été recensées pour le sous-objectif 7.1, il convient de noter que le *Plan d'action gouvernemental en entrepreneuriat 2017-2022*⁵³ prévoit, d'une part, l'encouragement du dynamisme des femmes entrepreneures et, d'autre part, la bonification du soutien à l'entrepreneuriat féminin. Il est donc permis de penser qu'un certain nombre de mesures en faveur de celui-ci sont en cours d'élaboration.

Il ressort également de la figure précédente que seulement huit mesures ont été associées au sous-objectif 7.5. Or, il convient de mentionner, à titre d'exemple, le Réseau des femmes d'affaires du Québec, qui depuis trente-cinq ans contribue au développement d'un réseau de femmes entrepreneures dans toutes les régions du Québec.

Figure 15 : Répartition des mesures sous l'objectif 7



Mesures inspirantes

- Le soutien financier offert à des femmes entrepreneures désireuses de se lancer en affaires leur permet de participer activement à l'essor économique du Québec. Ce type de financement contribue également à l'autonomisation économique des femmes (p. ex. : Femmessor).
- L'organisation d'événements qui permettent à des filles de découvrir l'entrepreneuriat féminin dans des domaines traditionnellement masculins (p. ex. : l'événement « Entrepreneures de demain » pour des jeunes filles du secondaire).
- La valorisation de l'entrepreneuriat féminin grâce à l'organisation ou à l'accueil d'événements avec des entrepreneures issues de l'industrie de la technologie (p. ex. : accueil du Women Techmakers Montréal).
- Les réseaux de femmes d'affaires contribuent au développement économique et à l'épanouissement professionnel des femmes qui en sont membres, en plus de mettre les compétences de celles-ci en valeur.

⁵³ MEI (2018), préc., note 52, p. 51 à 53.



Pistes d'action

- Valoriser davantage l'entrepreneuriat féminin en proposant des modèles inspirants.
- Favoriser le réseautage entre les entrepreneures et les scientifiques.
- Sensibiliser les agences de financement aux biais inconscients pouvant influencer sur l'analyse des demandes.
- Offrir des formations aux technologies de l'information et de la communication, notamment aux femmes.



Conclusion

Piloté au Québec par le ministère de l'Économie et de l'Innovation et par les Fonds de recherche du Québec, le projet SAGA-UNESCO visait à examiner les mesures mises en œuvre au Québec afin de favoriser la place des filles et des femmes dans les études et les carrières en STIM. Le présent rapport s'inscrit dans la lignée de quatre études effectuées entre 2000 et 2013 par le MEI sur la progression des femmes en sciences et en technologies au Québec⁵⁴. La plus récente de ces études concluait que « la science ne peut pas continuer à se priver du potentiel scientifique de plus de la moitié de la population mondiale »⁵⁵. De fait, il a été démontré que la participation des femmes à l'économie a un impact positif sur le produit intérieur brut d'un pays et constitue un enjeu important de la prospérité économique⁵⁶. Le Québec n'échappe pas à cette règle : encore aujourd'hui, peu de femmes y occupent des emplois en sciences naturelles et appliquées⁵⁷. Voilà pourquoi le gouvernement cherche à favoriser une plus grande participation des filles et des femmes dans le domaine des STIM, notamment dans la SQRI et la *Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021*.

Des mesures diversifiées peuvent favoriser l'égalité entre les sexes dans le domaine des STIM et avoir un impact sur les femmes à différentes étapes de leur vie. En faisant état des mesures mises en œuvre par une quarantaine d'organisations, le présent rapport illustre cette variété, en plus de fournir des exemples inspirants et des pistes d'action visant à enrichir la réflexion sur les différentes façons d'aborder la problématique des filles et des femmes en STIM.

Ce portrait, bien que non exhaustif, est riche d'enseignements et témoigne de la mobilisation d'acteurs clés autour de cette problématique au Québec. Beaucoup de travail reste encore à faire pour parvenir à une égalité de fait entre les hommes et les femmes dans le domaine des STIM et il est encore difficile de mesurer concrètement les résultats ou les retombées des mesures mises en œuvre⁵⁸. La définition et la collecte d'indicateurs de résultats devraient donc être vivement encouragées. De plus, il convient de mentionner que le suivi de la progression des femmes et l'inventaire des mesures de soutien à l'égalité entre les sexes dans le domaine des STIM auraient intérêt à être menés de front, afin de permettre de mesurer concrètement l'efficacité des actions entreprises.

Finalement, il est à noter que, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes en STIM, il existe des enjeux plus larges d'équité entre les genres et d'intersectionnalité avec la diversité ethnoculturelle et le statut socioéconomique.

⁵⁴ MEI (2000-2007). *Progression des femmes en sciences au Québec*. Consulté à https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/publications/etudes_statistiques/innovation/progression_femmes_sciences00-07.pdf. MEI (2004-2011). *Progression des femmes en sciences au Québec*. Consulté à https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/publications/etudes_statistiques/innovation/progression_femmes_sciences_QUEBEC_2004-2011.pdf. MEI (2004). *Bilan de la progression des Québécoises en sciences et en technologies de 1993 à 2003*. Consulté à http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/brochure_bilan.pdf. MEI (2016), préc., note 6.

⁵⁵ MEI (2016), *Ibid.*

⁵⁶ Voir par exemple : Secrétariat à la condition féminine (2017), préc., note 5, p. 9.

⁵⁷ SQRI (2017), préc., note 8, p. 24.

⁵⁸ Ce constat a déjà été soulevé dans une étude précédente menée par le Secrétariat à la condition féminine (2012), préc., note 4, p. 20-21.



Annexe 1 – Liste des sous-objectifs du projet SAGA

1	Normes sociales et stéréotypes
1.1	Sensibiliser et lutter contre la discrimination et les préjugés sexistes.
1.2	Promouvoir la visibilité des femmes menant des carrières en STIM, et plus particulièrement qui occupent des postes de direction.
1.3	Intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les communications scientifiques et les activités éducatives des centres et des musées des sciences.

2	Enseignement primaire, secondaire et technique
2.1	Stimuler l'intérêt des filles pour les sciences et les encourager à poursuivre des carrières en STIM.
2.2	Intégrer la parité dans le contenu éducatif.
2.3	Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement des STIM.
2.4	Favoriser la parité chez les éducatrices et éducateurs en STIM.
2.5	Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la transition école-travail.

3	Enseignement supérieur
3.1	Encourager les études supérieures en STIM chez les femmes (p. ex. : prix et bourses)
3.2	Prévenir les préjugés sexistes dans le processus d'admission des étudiantes et des étudiants.
3.3	Favoriser le maintien des femmes dans les programmes en STIM (p. ex. : encadrement, ateliers, activités de réseautage).
3.4	Prévenir la discrimination et le harcèlement sexuels, notamment au deuxième et troisième cycle universitaire.
3.5	Encourager l'égalité entre les femmes et les hommes dans les opportunités de mobilité à l'international.
3.6	Encourager la disponibilité des services de garde d'enfants pour les étudiantes et leur accessibilité.

4	Évolution professionnelle
4.1	Assurer un accès équitable à l'emploi.
4.2	Favoriser des conditions de travail équitables (p. ex : rémunération, évaluation, sécurité, prévention du harcèlement).
4.3	Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux opportunités sur le lieu de travail (p. ex : formations, équipes de recherche, réseaux, publications, brevets, primes, reconnaissance)
4.4	Encourager la conciliation travail-famille (p. ex. : garde d'enfants, horaire flexible, congés parentaux, retour au travail).



4.5	Favoriser l'égalité dans la mobilité à l'international des étudiantes et des étudiants au postdoctorat, ainsi que des chercheurs et chercheuses, et encourager le retour des femmes au travail.
4.6	Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux postes de direction.
4.7	Encourager la transformation des organisations pour atteindre la parité des sexes (p. ex. : structure, gouvernance, politiques, normes, valeurs)
4.8	Assurer l'égalité en matière de reconnaissance professionnelle

5	Contenu, pratique et programmes de recherche
5.1	Établir des programmes en recherche et développement orientés sur le genre.
5.2	Incorporer le critère du genre dans l'évaluation de projets en recherche et développement.
5.3	Favoriser les analyses qui tiennent compte du genre dans les hypothèses et les thèmes de recherche.
5.4	Favoriser la diffusion des résultats de recherche en tenant compte du genre (p. ex : communications scientifiques, centres et musées des sciences, journalisme scientifique, ateliers, publications).

6	Processus d'élaboration des politiques en STIM
6.1	Assurer la parité dans la composition des groupes chargés de l'élaboration des politiques en STIM (p. ex. : comités consultatifs, groupes d'experts).
6.2	Assurer la prise en compte du genre lors de l'élaboration, du suivi et de l'évaluation de politiques en STIM.

7	Entrepreneuriat et innovation
7.1	Encourager l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès au financement de démarrage.
7.2	Assurer l'accès équitable des entreprises dirigées par des femmes au soutien public pour l'innovation.
7.3	Assurer la visibilité des femmes entrepreneures en tant que modèles.
7.4	Assurer la participation des femmes à l'élaboration et à la mise en œuvre de formations en entrepreneuriat, en gestion de l'innovation et en propriété intellectuelle.
7.5	Encourager les réseaux de femmes entrepreneures et leur participation à des réseaux d'entrepreneuriat.
7.6	Favoriser les approches innovatrices différenciées selon le sexe.
7.7	Favoriser les incitations extérieures et la reconnaissance des projets d'innovation dirigés par des femmes, ainsi que l'acceptation des femmes innovatrices dans la société.
7.8	Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la technologie générique et à son utilisation (p. ex. : technologies de l'information et des communications).
7.9	Favoriser une représentation équilibrée des sexes dans la main-d'œuvre et l'égalité des chances concernant les jeunes entreprises.



Annexe 2 - Questionnaire

Vous avez réalisé des actions en lien avec un ou plusieurs des sept thèmes ciblés par l'UNESCO pour favoriser l'égalité des genres en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM)?

1. Normes sociales et stéréotypes;
2. Enseignement primaire, secondaire et technique;
3. Enseignement supérieur;
4. Évolution professionnelle;
5. Contenu, pratique et programmes de recherche;
6. Processus d'élaboration des politiques en STIM ;
7. Entrepreneuriat et innovation.

Ce questionnaire se divise en trois parties. Quelques minutes devraient suffire pour le remplir.

En répondant aux questions ci-dessous, vous acceptez que les informations concernant l'instrument ⁵⁹ soient divulguées dans un rapport à l'intention de l'UNESCO. Veuillez noter que ce rapport fera état des actions réalisées au cours des cinq dernières années et qu'il pourrait être diffusé à grande échelle.

Si vous éprouvez des difficultés à remplir ce questionnaire ou si vous avez des questions, veuillez communiquer par courriel avec la co-coordonnatrice du projet SAGA (voir le courriel de demande de collaboration).

Information générale

Vous représentez (une seule réponse possible) :

- ☐ Un organisme public
- ☐ Une entreprise privée

Nom de l'organisme ou de l'entreprise :

Coordonnées du répondant.

Nom et prénom :

Titre de fonction :

Courriel :

Coordonnées d'un autre répondant, le cas échéant :

⁵⁹ Le terme « instrument », initialement utilisé dans le cadre du projet SAGA, a été remplacé par « mesure » lors de la rédaction de ce rapport.



Nom et prénom :

Titre de fonction :

Courriel :

Partie 1

Type d'instrument correspondant à un ou plusieurs des thèmes ciblés par l'UNESCO
(une seule réponse possible) :

- ☐ Politique
- ☐ Stratégie
- ☐ Directive
- ☐ Initiative (activité, projet)
 - Préciser l'initiative (activité, projet) : *
 - ☐ Ponctuelle
 - ☐ Récurrente
- ☐ Autre

Description de l'instrument (Si une question ne s'applique pas à votre instrument, veuillez inscrire "NA".) :

Veuillez inclure les actions réalisées au cours des cinq dernières années.

Nom de l'instrument :

Date d'entrée en vigueur de l'instrument :

Durée de validité de l'instrument :

Dans le cas d'une initiative ponctuelle, date de mise en place de l'initiative :

Dans le cas d'une initiative récurrente, fréquence des activités :

Description (300 mots maximum) :

Lien Web, si disponible :

Quelle place le ou les thèmes liés à l'égalité des genres occupent-ils dans cet instrument? (Une seule réponse possible.)

- ☐ La totalité de l'instrument
- ☐ Des sections
- ☐ Des chapitres complets
- ☐ Des paragraphes
- ☐ Une petite place (p. ex., une brève mention)
- ☐ Ne s'applique pas



☐ Autre :

Partie 2

À quels sous-thèmes du projet SAGA cet instrument est-il lié? (Plusieurs réponses possibles.)

1. Normes sociales et stéréotypes

- ☐ 1.1 Sensibiliser et lutter contre la discrimination et les préjugés sexistes
- ☐ 1.2 Promouvoir la visibilité des femmes menant des carrières en STIM, et plus particulièrement de celles occupant des postes de direction
- ☐ 1.3 Intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les communications scientifiques et les activités éducatives des centres et musées des sciences
- ☐ Ne s'applique pas

2. Enseignement primaire, secondaire et technique

- ☐ 2.1 Stimuler l'intérêt des filles pour les sciences et les encourager à poursuivre des carrières en STIM
- ☐ 2.2 Intégrer la parité dans le contenu éducatif
- ☐ 2.3 Favoriser l'égalité des genres dans l'enseignement des STIM
- ☐ 2.4 Favoriser la parité des sexes chez les éducatrices et éducateurs en STIM
- ☐ 2.5 Favoriser l'égalité des genres dans la transition école-travail
- ☐ Ne s'applique pas

3. Enseignement supérieur

- ☐ 3.1 Encourager les études supérieures en STIM chez les femmes (ex. : prix et bourses)
- ☐ 3.2 Prévenir les préjugés sexistes dans le processus d'admission des étudiantes et étudiants
- ☐ 3.3 Favoriser le maintien des femmes dans les programmes en STIM (ex. : encadrement, ateliers, activités de réseautage)
- ☐ 3.4 Prévenir la discrimination et le harcèlement sexuel, notamment aux 2e et 3e cycle
- ☐ 3.5 Encourager l'égalité dans les occasions de mobilité internationale
- ☐ 3.6 Encourager la disponibilité des services de garde d'enfants pour les étudiantes et leur accessibilité
- ☐ Ne s'applique pas

4. Évolution professionnelle

- ☐ 4.1 Assurer l'accès équitable à l'emploi
- ☐ 4.2 Favoriser des conditions de travail équitables (ex.: rémunération, évaluation, sécurité, prévention du harcèlement)



- ☐ 4.3 Assurer l'égalité dans l'accès aux occasions sur le lieu de travail (ex : formations, équipes de recherche, réseaux, publications, brevets, primes)
- ☐ 4.4 Encourager la conciliation travail-famille (ex.: garde d'enfants, horaire flexible, congés parentaux, retour au travail)

Favoriser l'égalité dans la mobilité internationale des étudiantes et étudiants au post-doctorat et des chercheuses et chercheurs et encourager le retour des femmes au travail

- ☐ 4.6 Favoriser l'égalité des genres aux postes de direction
- ☐ 4.7 Encourager la transformation des organisations pour atteindre la parité des sexes (ex. : structure, gouvernance, politiques, normes, valeurs)
- ☐ 4.8 Assurer l'égalité lors de la reconnaissance professionnelle (ex. : ordre professionnel)
- ☐ Ne s'applique pas

5. Contenu, pratique et programmes de recherche

- ☐ 5.1 Établir des programmes en recherche et développement (R-D) orientés sur le genre
- ☐ 5.2 Incorporer l'aspect du genre dans l'évaluation de projets en R-D
- ☐ 5.3 Favoriser les analyses tenant compte du genre dans les hypothèses et les thèmes de recherche
- ☐ 5.4 Favoriser la diffusion des résultats de recherche en tenant compte du genre (ex : communications scientifiques, centres et musées des sciences, journalisme scientifique, ateliers, publications)
- ☐ Ne s'applique pas

6. Processus d'élaboration des politiques en STIM

- ☐ 6.1 Assurer la parité dans la composition des groupes chargés de l'élaboration des politiques en STIM (ex. : comités consultatifs, groupes d'experts)
- ☐ 6.2 Assurer la prise en compte du genre lors de l'élaboration, du suivi et de l'évaluation de politiques en STIM
- ☐ Ne s'applique pas

7. Entrepreneuriat et innovation

- ☐ 7.1 Encourager l'égalité dans l'accès au financement de démarrage
- ☐ 7.2 Assurer l'accès équitable des entreprises dirigées par des femmes au soutien public pour l'innovation
- ☐ 7.3 Assurer la visibilité des femmes entrepreneures en tant que modèles
- ☐ 7.4 Assurer la participation des femmes à l'élaboration et à la mise en œuvre de formations en entrepreneuriat, en gestion de l'innovation et en propriété intellectuelle
- ☐ 7.5 Encourager les réseaux de femmes entrepreneures et leur participation à des réseaux d'entrepreneuriat
- ☐ 7.6 Favoriser les approches innovatrices différenciées selon le sexe



- ☐ 7.7 Favoriser les incitations extérieures et la reconnaissance des projets d'innovation dirigés par des femmes, ainsi que l'acceptation des femmes innovatrices dans la société
- ☐ 7.8 Favoriser l'égalité dans l'accès et l'utilisation de la technologie générique (ex. : technologies de l'information et des communications)
- ☐ 7.9 Favoriser une représentation équilibrée des sexes dans la main d'œuvre et l'égalité des chances concernant les jeunes entreprises
- ☐ Ne s'applique pas

Si cet instrument ne s'inscrit dans aucun des sous-thèmes du projet SAGA, expliquez en quoi il favorise l'égalité des genres :

Partie 3

Pourquoi avez-vous mis en place cet instrument et qui en sont les bénéficiaires?

Avez-vous développé des indicateurs et des cibles associés à cet instrument?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Si oui, veuillez détailler les indicateurs (ex. : nombre ou pourcentage de femmes en poste dans l'organisation) et les cibles (ex. : 50 %) associés à cet instrument.

Quels types de retombées la création de l'instrument a-t-elle permis d'engendrer?

Avez-vous éprouvé des difficultés lors de la mise en œuvre de l'instrument?

- ☐ Oui
Si oui, veuillez préciser :
- ☐ Non

Avez-vous prévu un budget en lien avec cet instrument?

- ☐ Oui
Si oui, veuillez préciser :
- ☐ Non

Commentaires :

Souhaitez-vous fournir des détails à propos d'autres instruments?

- ☐ Oui
Si oui, veuillez compléter les parties 1 à 3 pour chaque instrument
- ☐ Non

Pour le formulaire en format Word : Si vous avez plus d'un instrument, veuillez copier-coller les parties 1 à 3 pour chaque instrument.



Autorisation

Nous autorisez-vous à communiquer avec vous ultérieurement en vue de poursuivre les efforts visant à réduire l'écart entre les hommes et les femmes en STIM ?

☐ Oui

☐ Non

Merci d'avoir rempli ce questionnaire!



Annexe 3 – Inventaire des mesures recensées

Activités de formation	48
Aides financières.....	50
Événements.....	55
Outils de promotion et de diffusion	57
Outils normatifs	62
Projets de recherche ou études	70
Règles dans un programme d'aide financière	72
Réseaux de connaissances.....	74



ACTIVITÉS DE FORMATION

École d'été « Fan de sciences »

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Activité de formation
- Clientèle : Étudiantes au collégial
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2
2.1
3.1, 3.2, 3.3
7.3, 7.7, 7.8, 7.9

Le but de l'école d'été est d'inciter les jeunes femmes à poursuivre leurs études dans le domaine du génie afin de combler les besoins futurs du Québec. L'École d'été a permis à une quarantaine de cégépiennes provenant d'une douzaine de cégeps et de collèges de créer des prototypes, de faire des manipulations en laboratoire et de rencontrer des ingénieures et des chercheuses en génie. La première édition a été un succès avec plus de 80 inscriptions pour 40 places. À la fin de leur séjour, toutes les participantes ont reçu une bourse de 750 \$. Le programme sera reconduit en 2018 et en 2019.

Module d'apprentissage sur les préjugés inconscients

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Activité de formation
- Clientèle: Évaluateurs
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1
3.4
4.3, 4.4, 4.7, 4.8
5.2

Module de formation sur les préjugés inconscients dans le processus d'évaluation par les pairs.

Module de formation sur les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Activité de formation
- Clientèle: Évaluateurs
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1
3.4
4.3, 4.4, 4.7, 4.8
5.2

Ce module interactif est conçu pour aider à mieux comprendre le phénomène des préjugés inconscients et son influence possible sur le processus d'évaluation par les pairs. Non seulement cette formation aide à mieux comprendre les préjugés inconscients, mais elle permet aussi de sensibiliser et d'apprendre comment les réduire durant le processus d'évaluation par les pairs.

Participation aux activités de l'organisme Les Scientifines

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Activité de formation
- Clientèle: Filles du primaire et du secondaire
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2
2.1
3.1

L'établissement accueille annuellement une cohorte de 50 jeunes élèves et organise une activité pédagogique dont le but est de présenter et de valoriser les travaux scientifiques réalisés par ces jeunes filles.



Participation des gestionnaires de l'organisation à la formation : «Femmes en TI» du Réseau Action TI

- Catégorie d'organisation : Centre ou groupe de recherche
 - Type de mesure : Activité de formation
 - Clientèle: Gestionnaires
 - Indicateurs et cibles : Non
- Objectifs et sous-objectifs :
1.1, 1.2
4.2, 4.3, 4.4

L'organisation fait suivre à ses gestionnaires une formation afin de les amener à mieux comprendre la situation des femmes en technologies de l'information. Ainsi, ils pourront trouver des solutions et des outils qui permettent à l'organisation de créer un environnement équitable et propice à l'embauche et à la rétention des femmes.

Programme Classe-Affaires

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
 - Type de mesure : Activité de formation
 - Clientèle: Élèves du secondaire (3^e et 4^e)
 - Indicateurs et cibles : Oui
- Objectifs et sous-objectifs :
2.1
3.1

Organisation d'activités ludiques de découverte de la carrière d'ingénieur auprès des jeunes du secondaire. Un accent particulier est mis sur les filles en génie. Une cinquantaine de jeunes du secondaire participent chaque année au programme.

Programme "Activités scientifiques pour filles Les Scientifines"

- Catégorie d'organisation : OBNL
 - Type de mesure : Activité de formation
 - Clientèle : Filles au primaire et au secondaire
 - Indicateurs et cibles : Oui
- Objectifs et sous-objectifs :
1.1, 1.3
2.1
3.1

Programme composé de cinq volets dont trois sont précédés d'une période d'aide aux devoirs: 1) activités scientifiques dirigées, 2) préparation aux expo-sciences annuelles (Junior et Ados), 3) ateliers de journalisme scientifique, 4) ateliers-conférences donnés par des femmes œuvrant dans les domaines des sciences et des technologies ou dans les métiers traditionnellement masculins, et 5) activités parascolaires en partenariat.

Programme de formation PromoScience « Nouvelles pratiques enseignantes au secondaire pour promouvoir les STIM (Sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) chez les filles »

- Catégorie d'organisation : OBNL
 - Type de mesure : Activité de formation
 - Clientèle: Personnel enseignant
 - Indicateurs et cibles : Oui
- Objectifs et sous-objectifs :
1.1, 1.2, 1.3
2.2, 2.3
5.3

Ce programme vise une réflexion didactique et philosophique sur les pratiques professionnelles de l'enseignement des sciences, des mathématiques et des technologies, dans une perspective d'équité sociopédagogique. La formation est basée essentiellement autour d'un forum de discussion mené en communauté d'apprentissage virtuelle avec du personnel enseignant francophone œuvrant en mathématiques, en sciences et en technologies dans les provinces canadiennes. L'objectif principal consiste à renouveler des pratiques enseignantes qui favorisent une plus grande représentation des filles dans les domaines scientifiques et technologiques.



AIDES FINANCIÈRES

Bourse Affinerie CCR - Glencore Canada Corporation - pour les filles

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Étudiantes au 1^e cycle universitaire
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :
3.1, 3.2

Bourse visant à encourager des étudiantes désirant faire carrière dans un domaine non traditionnel (en lien avec le secteur d'activité du donateur).

Bourse Alice Wilson

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Stagiaires postdoctorales et jeunes chercheuses
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :
1.2
3.1, 3.3

La Bourse Alice Wilson est accordée chaque année à trois femmes d'une compétence exceptionnelle qui entreprennent une carrière en professorat ou en recherche au niveau postdoctoral.

Bourses aux étudiantes en sciences appliquées

- Catégorie d'organisation : Ordre professionnel
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Étudiantes au collégial
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :
2.1
3.1, 3.2

Bourse visant à favoriser et à encourager les étudiantes à persévérer dans leurs études en sciences appliquées pour l'obtention de leur diplôme d'études collégiales.

Bourse d'entrée pour étudiantes au 1^{er} cycle universitaire

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Étudiantes au 1^e cycle universitaire
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :
3.1, 3.2

Pour encourager les femmes à faire des études en génie, l'établissement remet 100 bourses de 1 500 \$ aux meilleures candidates qui ont fait une demande d'admission au 1^e cycle ou au cheminement universitaire en technologie.

Bourses de l'Association des femmes diplômées des universités de Québec

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Étudiantes, tous cycles universitaires
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :
3.1, 3.2, 3.3

Ces bourses encouragent les femmes à se diriger vers des secteurs d'études non traditionnels, assurent la présence des femmes à tous les échelons d'études supérieures, supportent financièrement l'accès à l'éducation supérieure des filles des Peuples des Premières Nations et Inuit à l'aide de différents projets, font la promotion de la femme d'aujourd'hui et améliorent son statut professionnel, économique et juridique.



Bourse du Fonds Barbara Daigneault

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Étudiantes au 1^e cycle universitaire
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :
3.1, 3.2

Cette bourse vise à faire la promotion de la profession d'ingénieure auprès des femmes.

Bourse Excellence au féminin

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Étudiantes au 1^e cycle universitaire
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :
3.1, 3.2

Cette bourse vise à récompenser des étudiantes au 1^{er} cycle universitaire à la suite de l'excellente évaluation d'un stage.

Bourse Ubisoft Le génie au féminin

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Étudiantes au 1^e cycle universitaire
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :
3.1, 3.2

Cette bourse vise à encourager les étudiantes désirant faire carrière dans le domaine du développement de jeux vidéo.

Concours Chapeau les filles! et son volet Excelle Science

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Étudiantes au secondaire (formation professionnelle), au collégial (technique) et à l'université
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :
1.2
2.1
3.1

Créé en 1996, le concours Chapeau, les filles! et son volet Excelle Science a pour objectif de favoriser la diversification des choix de carrière des jeunes filles et des femmes, et d'encourager celles qui sortent des sentiers battus à persévérer jusqu'à l'obtention de leur diplôme. Ce concours s'adresse aux élèves et aux étudiantes de la formation professionnelle au secondaire et de la formation technique au collégial. Pour leur part, les étudiantes universitaires dans les disciplines des sciences ou du génie peuvent participer au volet Excelle Science du concours, et ce, depuis 16 ans.

Congé parental

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Étudiants aux 2^e et 3^e cycles universitaires
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :
3.1
4.4, 4.5

Une étudiante qui reçoit une bourse à partir d'une subvention de l'organisation peut bénéficier d'un congé parental payé pour une période maximale de huit mois pour la naissance ou l'adoption d'un enfant.



Commandite de l'événement « Les filles et les sciences, un duo électrisant! »

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Élèves du secondaire (2^e et 3^e)
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :
2.1

Cette commandite vise à soutenir financièrement l'événement « Les filles et les sciences, un duo électrisant! », qui vise à faire connaître aux adolescentes de 2^e et 3^e secondaire la nature exacte des professions scientifiques et technologiques et des études qui y mènent.

Financement en capital de risque de projets innovants par des femmes entrepreneures

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Femmes entrepreneures
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :
1.2
7.1, 7.2, 7.3, 7.5, 7.7

Regroupement de gens d'affaires (hommes et femmes) qui veulent investir et s'investir auprès d'entreprises innovantes en phase de démarrage. L'objectif est de faire en sorte que plusieurs femmes entrepreneures présentent des projets et obtiennent du financement.

Financement et accompagnement pour projets d'affaires

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Femmes entrepreneures
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :
7.1, 7.3, 7.5, 7.7

Offre de financement et d'accompagnement pour des projets d'affaires dirigés par une ou des femmes.

Programme de bourses

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Étudiantes, tous cycles universitaires
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :
3.1, 3.2

Promotion de plusieurs programmes de bourses réservés aux femmes en sciences. L'objectif de cette promotion est d'augmenter la participation des femmes dans les programmes de formations scientifiques.



Programme de chaires pour les femmes en sciences et en génie

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Chercheuses et chercheurs
- Clientèle indirecte : Filles et femmes en STIM
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2
2.1, 2.3, 2.5
3.1, 3.3
4.3, 4.7
5.1
7.3

Le but du programme consiste à accroître le niveau de participation des femmes en sciences et en génie et à proposer des modèles aux femmes qui œuvrent dans ces domaines et qui envisagent d'y faire carrière.

Programme « Pour les femmes et la science »

- Catégorie d'organisation : Entreprise privée
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Stagiaires postdoctorales
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.2
2.1, 2.3
3.1

Le programme « Pour les Femmes et la Science » a été créé en 1998 avec une ambition : faire en sorte que les femmes soient représentées à parité dans toutes les disciplines scientifiques. Depuis sa création il y a 18 ans, le programme a mis à l'honneur 92 lauréates, qui se sont distinguées par l'excellence de leurs travaux scientifiques, et soutenu 2 438 jeunes femmes de science et jeunes chercheuses talentueuses. Au Canada, le programme a permis la reconnaissance de plus de 60 jeunes chercheuses prometteuses. Les boursières sont invitées à participer à divers événements et conférences faisant la promotion des femmes et des sciences pendant l'année et à donner deux ateliers chacune dans le cadre d'un programme de mentorat avec les écoles secondaires du réseau de l'entreprise.

Programme « Pour les femmes et la science » - Bourses d'excellence

- Catégorie d'organisation : Entreprise privée
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Stagiaires postdoctorales
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.2
2.1, 2.3
3.1

Deux bourses d'excellence en recherche visent à soutenir des projets de recherche majeurs entrepris par des Canadiennes de niveau postdoctoral. Elles récompensent l'excellence et permettent à des scientifiques chevronnées, sélectionnées par un jury d'experts, de poursuivre leurs recherches.

Programme « Pour les femmes et la science » - Supplément aux bourses postdoctorales

- Catégorie d'organisation : Entreprise privée
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Stagiaires postdoctorales
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.2
2.1, 2.3
3.1

Le supplément aux bourses postdoctorales du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada est remis à une scientifique canadienne participant à un projet de recherche prometteur.



Soutien financier

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Chercheuses et chercheurs
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :
5.1, 5.3

L'organisme offre un soutien financier à la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec et à l'Action concertée « Regards sur la rétention et la progression des femmes dans les professions et les métiers ayant été réservés aux hommes ». Ces projets de recherche permettent de mieux comprendre la problématique de la rétention et de la progression des femmes dans les métiers et les professions traditionnellement réservés aux hommes, notamment dans les domaines des sciences et du génie.

Soutien financier à des projets de recherche sur les femmes et les sciences

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Chercheuses et chercheurs
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :
5.1, 5.3

Financement de projets en lien avec la thématique Femmes et sciences.

Soutien financier à la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Aide financière
- Clientèle : Chercheuses et chercheurs
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :
5.1, 5.3

Le programme d'intervention de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie a pour objectif global d'accroître la participation féminine en sciences et en génie. Il comporte trois volets principaux : offrir la possibilité de choisir objectivement; outiller celles qui ont choisi les sciences et le génie; et sensibiliser le milieu décisionnel.



ÉVÉNEMENTS

Accueil du « Women Techmaker Montréal »

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Événement
- Clientèle : Femmes en STIM
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2
2.1
4.3, 4.6
7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6, 7.7, 7.8, 7.9

La 2^e édition du « Women Techmakers Montreal » a rassemblé 19 conférencières venues de partout dans le monde pour célébrer le talent des femmes dans le domaine des technologies. L'objectif principal de cette activité est de promouvoir les femmes talentueuses et passionnées et d'accroître la visibilité de la communauté technologique montréalaise.

Bar des sciences « LGBTQIA+ c'est quoi ton genre? »

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Événement
- Clientèle : Grand public
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1
5.3, 5.4

Le débat « LGBTQIA+ c'est quoi ton genre? » a été organisé par l'émission *Les années lumières* et Québec Science en marge du « Gender Summit 11 ».

Défi des recrues

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Événement
- Clientèle : Élèves du secondaire
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2
2.1
4.1
6.2

Le Défi des recrues invitait tous les élèves des écoles secondaires de la Jamésie à venir se familiariser avec les métiers offerts au centre de formation professionnelle de la Baie-James. L'organisation s'est associée à cet événement pour y ajouter un volet destiné aux femmes.

Événement « Entrepreneures de demain »

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Événement
- Clientèle : Élèves du secondaire (4^e et 5^e)
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1
2.2
7.4, 7.6

L'événement vise à promouvoir l'entrepreneuriat féminin dans les secteurs traditionnellement masculins auprès de jeunes filles de secondaire 4 et 5. Les ateliers de sensibilisation permettent de découvrir l'entrepreneuriat comme choix de carrière et d'explorer les métiers non traditionnels. La formation de trois jours offre aux jeunes filles la possibilité de développer leurs capacités en matière d'entrepreneuriat dans les secteurs non traditionnels.



Gala Saturne

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Événement
- Clientèle : Agricultrices
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

- 1.1, 1.2
- 2.1
- 3.1
- 4.1, 4.2, 4.4, 4.7
- 7.1, 7.2, 7.3, 7.5

Ce Gala souligne les compétences, la créativité, le courage, l'esprit d'entreprise, la passion, les réalisations et l'apport inestimable des agricultrices tant à la ferme, par leur présence soutenue, que dans leur milieu social et syndical.

Gender Summit 11

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Événement
- Clientèle : Grand public
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

- 1.1, 1.2
- 2.3
- 4.7
- 5.3, 5.4
- 7.1, 7.3, 7.5, 7.7

Les sommets sur le genre sont une série de conférences internationales axées sur l'action qui sont tenues partout dans le monde depuis 2011. L'édition 2017, organisée à Montréal, portait sur le thème « Pluralisme, ethnicité et inclusion ».

Événement « Les filles et les sciences, un duo électrisant! »

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Événement
- Clientèle : Élèves du secondaire (2^e et 3^e)
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

- 1.2
- 2.1
- 3.1, 3.3
- 7.3

« Les filles et les sciences, un duo électrisant! » vise à faire connaître aux adolescentes de 2^e et 3^e secondaire la nature exacte des professions scientifiques et technologiques et des études qui y mènent, à l'aide d'activités de groupe, de démonstrations, d'ateliers. Le temps fort de la journée est le « magasinage de carrières », qui révèle aux participantes la multitude de formations universitaires, professionnelles et techniques qui leur tendent les bras. De plus, l'événement permet à ces jeunes filles approchant du moment décisif des choix d'orientation de rencontrer des femmes faisant carrière dans un domaine lié aux sciences et qui constituent, en quelque sorte, des modèles à suivre. Il comporte aussi deux autres volets conçus pour les intervenants du milieu scolaire et les parents. Cet événement annuel gratuit est tenu dans quatre villes : Montréal, Québec, Rimouski, et Sherbrooke.



OUTILS DE PROMOTION ET DE DIFFUSION

Article « Comment les enseignants peuvent-ils éveiller et maintenir l'intérêt des filles pour la science et la technologie »

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Promotion / Diffusion
- Clientèle : Intervenants en enseignement
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :
2.1, 2.2, 2.3

Plusieurs domaines d'études en sciences et en technologies sont délaissés par les femmes. Comme plusieurs autres intervenants scolaires, les enseignants peuvent contribuer à renverser la tendance en mettant en place des pratiques qui suscitent l'intérêt des filles pour ces domaines. Parmi les solutions que les recherches en éducation des dernières années suggèrent, deux sont présentées dans cet article : (1) adapter le curriculum pour tenir compte des expériences et des intérêts des filles et (2) s'inspirer des réussites observées dans les programmes d'activités extrascolaires en sciences et technologies pour mettre en place de telles activités.

Articles d'actualité scientifique

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Promotion / Diffusion
- Clientèle : Grand public
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :
1.1

Articles journalistiques sur la place des femmes en science.

Article « Du génie des femmes pour les femmes? Voix d'ingénieures et de futures ingénieures »

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Promotion / Diffusion
- Clientèle : Grand public
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :
1.1, 1.2, 1.3
2.2
3.1, 3.3

La question de la sous-représentation des femmes en génie a été largement documentée et des tentatives de solutions ont été proposées et mises en place. Parmi ces solutions, des universités et autres institutions ont créé des programmes de bourses destinés uniquement aux filles en génie. On a également assisté à la création d'organisations de mentorat pour des femmes en génie, au financement de chaires de recherche pour les femmes en sciences et génie ainsi qu'à la mise sur pied de camps de sciences et technologies mixtes ou uniquement pour les filles. Toutefois, ces solutions ne semblent pas mener à des résultats satisfaisants, car les femmes restent encore peu nombreuses en génie.

Article « Enjeux liés aux sciences, aux technologies et à leur enseignement »

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Promotion / Diffusion
- Clientèle : Intervenants en enseignement
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :
1.2
2.1
3.1

Entretien sur les enjeux actuels en sciences naturelles, en mathématiques et en génie et sur les défis de l'enseignement des sciences.



Campagne numérique « Vinaigre + Bicarbonate, et d'autres formules plus détonantes »

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Promotion / Diffusion
- Clientèle : Jeunes de 14 à 30 ans
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous objectifs :

1.1, 1.2

2.1

Campagne numérique dont l'objectif était de promouvoir et de démystifier les professions en STIM et les carrières scientifiques en environnement auprès des jeunes de 14 à 30 ans du Québec, notamment auprès des filles. La campagne numérique s'est articulée autour d'un microsite comprenant trois vidéos présentant les formules détonantes de trois mentors scientifiques dont deux femmes, ainsi que trois articles de blogue décrivant des inventions ingénieuses et présentant des personnalités qui ont étudié en sciences.

Campagne provinciale - femme en physique

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Promotion / Diffusion
- Clientèle : Étudiantes au collégial
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous objectifs :

1.1, 1.2

2.1

3.2, 3.3, 3.5

4.5, 4.7

7.3, 7.7, 7.9

Campagne de promotion auprès des étudiantes de dix cégeps visant à recruter plus de femmes/diversités en physique. En septembre 2018, la campagne entrera dans sa dernière phase et touchera tous les établissements du réseau collégial.

Capsules Web

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Promotion / Diffusion
- Clientèle : Grand public
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.2

5.4

En marge du Gender Summit 11, l'organisation a diffusé huit capsules Web (écrites) visant à mettre en valeur un projet de recherche mené par des femmes et s'intéressant à des questions de genre.

Modèles de comportements égalitaires

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Promotion / Diffusion
- Clientèle : Grand public
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1 à 1.3

2.1, 2.2, 2.3

7.3, 7.8, 7.9

Toutes les émissions télévisuelles de l'organisation ont le mandat de proposer des modèles de comportements égalitaires entre les femmes et les hommes, particulièrement pour les STIM.



Numéro thématique intitulé « Filles, femmes, science et technologie : pour un enseignement plus équitable des sciences et de la technologie »

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Promotion / Diffusion
- Clientèle : Intervenants en enseignement
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2, 1.3
2.2, 2.3, 2.4
3.2
4.7
7.6, 7.7

Numéro thématique d'une revue portant sur l'enseignement plus équitable des sciences et de la technologie.

Page Web sur l'équité, la diversité et l'inclusion

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Promotion / Diffusion
- Clientèle : Grand public
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1

La page Web de l'organisation présente des mises à jour et des ressources liées à la détermination de l'organisation de prendre des mesures pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion, puisqu'il a été établi que ces considérations renforcent le milieu scientifique ainsi que la qualité, la pertinence sociale et les retombées de la recherche.

Partenaire-fondateur du Mouvement montréalais Les filles et le code

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Promotion / Diffusion
- Clientèle : Filles et femmes en sciences et en génie
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2
2.1
3.1, 3.2, 3.3
4.7, 4.8
6.1, 6.2
7.3, 7.5, 7.7

L'établissement est partenaire-fondateur du Mouvement montréalais Les filles et le code dont l'objectif principal est de maximiser le potentiel des initiatives montréalaises pour amener plus de filles à s'intéresser aux technologies numériques et à développer les compétences du futur.

Participation au programme d'Ingénieurs Canada 30 en 30

- Catégorie d'organisation : Ordre professionnel
- Type de mesure : Promotion / Diffusion
- Clientèle : Femmes en STIM
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2
2.1
3.1, 3.3

Programme canadien avec différentes actions visant à ce que 30 % des nouvelles admissions soient des ingénieures en 2030.



Présentation de l'atelier « L'anatomie du clitoris dans le cours de science et technologie » dans le cadre du 52^e congrès annuel de l'AESTQ

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Promotion / Diffusion
- Clientèle : Intervenants en enseignement
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :
1.1

L'objectif de cet atelier était de proposer aux enseignantes et aux enseignants de porter un regard critique sur l'androcentrisme (sexisme) des savoirs scientifiques à propos de l'anatomie du clitoris et de proposer aux participantes et aux participants de l'aide pour l'élaboration d'activités qui permettront à leurs élèves de situer la problématique scientifique, à comprendre les principes scientifiques qui s'y rattachent et à construire leur opinion.

Présentation de la trousse Safari-Photo (hors de l'ordinaire) au Labo-Sphère

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Promotion / Diffusion
- Clientèle : Intervenants en enseignement
- Clientèle indirecte : Élèves du primaire et du secondaire
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :
2.1, 2.2, 2.3

Ce projet visait à développer l'intérêt des élèves, particulièrement des filles, pour les sciences et la technologie au primaire. La trousse contient une séquence d'enseignement en sciences et technologies au primaire qui s'articule autour d'une histoire vécue par trois jeunes aventurières et aventuriers qui doivent relever trois défis. À travers les activités proposées, les élèves s'initient à la démarche technologique de résolution de problème et apprennent à reconnaître et comprendre les différentes machines simples (levier, poulie, plan incliné). De son côté, l'histoire propose des modèles féminins et sensibilise les élèves au travail de l'ingénieur. L'atelier présente également les résultats d'une expérimentation de la trousse didactique réalisée dans une classe au primaire au printemps 2016.

Présentation intitulée « Rehausser l'excellence en recherche grâce à l'équité, à la diversité et à l'inclusion »

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Promotion / Diffusion
- Clientèle : Grand public
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :
1.1
4.3
5.1, 5.2, 5.3
7.6

L'objet de cette présentation PowerPoint est d'expliquer ce que l'organisation fait pour accroître l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans ses programmes et la prise en compte du sexe, du genre et de la diversité dans la recherche qu'elle finance, et de parler de la façon dont ces changements contribuent à l'excellence de la recherche. La présentation est donnée à tous les membres de l'organisation et aux intervenants externes.

Programme de la promotion de la profession des adolescentes et jeunes femmes

- Catégorie d'organisation : Ordre professionnel
- Type de mesure : Promotion / Diffusion
- Clientèle : Filles au secondaire et au collégial
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :
1.2
2.1
3.1

Section consacrée aux filles sur le site Web « Place pour toi »; visite de classes par des ingénieures et notamment de classes exclusivement féminines; commandites d'événements scientifiques destinés aux filles; encouragement de modèles féminin (ingénieures).



Site Web et Bulletin

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Promotion / Diffusion
- Clientèle : Grand public
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2, 1.3
2.1
3.1, 3.3
5.4

Outil de réseautage et de communications pour les membres et avec le grand public. Il regroupe des informations en lien avec l'organisation, les événements relatifs aux femmes en sciences, ainsi que des ressources documentaires traitant ce sujet. Le bulletin fournit de l'information relative aux activités de l'organisation, de ses membres et d'organismes partenaires. Il est publié une fois par année au début du mois de mai.

Valorisation de la journée de la femme : Création et diffusion d'une courte vidéo

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Promotion / Diffusion
- Clientèle : Étudiantes, tous cycles universitaires
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1
4.2, 4.3
5.4
7.3, 7.5, 7.6, 7.7, 7.9

Création et diffusion, dans les médias internes de l'établissement, d'une courte vidéo promouvant les inventions conçues par les femmes.

Vidéos sur les femmes dans les métiers et professions minières

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Promotion / Diffusion
- Clientèle : Femmes en STIM
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2
2.1
3.2
4.1, 4.2, 4.3

Dans le cadre de la journée de la femme, production et diffusion annuelle de trois portraits de femmes occupant des postes dans l'industrie minière.



OUTILS NORMATIFS

Assurer la représentativité des femmes dans certains rôles ou fonctions

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Chercheuses, étudiantes universitaires et élèves au secondaire
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.2
2.3
3.1, 3.2, 3.3
4.6, 4.7
6.1 et 6.2
7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.7

Des facultés des sciences ont des initiatives afin de s'assurer de la représentativité des femmes dans certains rôles ou fonctions. À titre d'exemples :

- Dans les comités de sélection et d'évaluation des concours de recherche;
- Dans les rôles de direction de programme;
- Dans les campagnes de promotion pour le recrutement d'étudiantes et d'étudiants et pour le rayonnement de nos professeurs;
- En tant que modèles féminins lors des Journées Découverte pour les étudiants du secondaire.

Bureau de prévention et de résolution du harcèlement

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Communauté universitaire
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

3.4
4.2

L'établissement a créé le Bureau de prévention et de résolution du harcèlement dans le cadre de la loi québécoise sur les normes du travail. Ce bureau a pour mission de contribuer à faire de l'établissement un milieu de vie, d'études et de travail ouvert et respectueux, où chaque personne se sent accueillie et respectée et où la diversité est valorisée et vécue comme un atout et un enrichissement.

Cadre de référence sur l'équité, la diversité et l'inclusion

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Femmes, membres des minorités visibles, Autochtones, personnes ayant diverses identités de genre et personnes handicapées
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1
3.1
4.4, 4.7
5.1, 5.2, 5.3, 5.4
6.1 et 6.2
7.1

L'organisation reconnaît qu'il reste des défis à relever pour parvenir à la pleine participation des groupes en quête d'équité (notamment les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones, les personnes ayant diverses identités de genre et les personnes handicapées) aux carrières en sciences et en génie. C'est la raison pour laquelle elle a adopté le Cadre de référence sur l'équité, la diversité et l'inclusion et qu'elle s'est engagée à promouvoir l'équité dans l'ensemble de ses programmes et de ses prix et à rehausser l'excellence en recherche.



Cadre sur l'égalité des sexes

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Chercheuses, chercheurs, étudiantes et étudiants
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1
3.1, 3.3
4.3

Trois principaux enjeux liés à l'égalité entre les sexes ont été cernés : (1) Taux de réussite aux concours (on observe des inégalités entre les sexes dans les taux de réussite aux concours de certains programmes de l'organisation); (2) Montant du financement (dans certains programmes de l'organisation, il existe des différences entre les sexes en ce qui touche les fonds de subvention approuvés. Cela dit, les différences s'effacent si l'on compare les fonds approuvés et les fonds demandés); (3) Secteur de la recherche en santé (on observe des inégalités entre les sexes dans l'ensemble du secteur de la recherche en santé).

Code canadien des normes de la publicité

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Grand public
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1

Le Code canadien des normes de la publicité fixe les critères d'acceptabilité de la publicité au Canada. Il contient 14 articles qui fixent les critères d'acceptabilité de la publicité afin que celle-ci soit vraie, intègre et exacte. Ces articles servent de base à l'examen des plaintes des consommateurs, des groupes d'intérêt particulier et de l'industrie. Une ligne directrice associée à ce code précise que les femmes et les hommes doivent être représentés dans un éventail complet d'occupations diverses et tout aussi compétents les uns que les autres.

Comité conseil sur la diversité en recherche

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Professeurs et chercheurs universitaires
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2
2.1
3.1, 3.3, 3.5
4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7

À l'automne 2016, l'établissement a lancé une vaste initiative touchant de nombreux aspects de la diversité en recherche dont la relève, le recrutement, les trajectoires de recherche et le développement de la carrière. L'objectif ultime de cette initiative, soutenue par un Comité conseil, est l'instauration d'un environnement favorable à des objectifs de diversité et d'équité à chacune des étapes et dans l'ensemble des composantes de la carrière de recherche. Le projet doit mener à des recommandations sur des mesures institutionnelles (politiques, programmes et mécanismes) dont les effets seront régulièrement mesurés.

Comité consultatif en matière d'équité en emploi, de diversité et d'inclusion

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Professeurs et chercheurs universitaires
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1
4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7
6.1, 6.2
7.6

Le comité conseille l'établissement sur les mesures à adopter dans le cadre d'un plan d'action à déposer en décembre 2017 pour répondre à des exigences de représentativité équitable dans l'attribution de ses Chaires de recherche du Canada. Toutes les universités canadiennes sont tenues de remédier à la sous-représentation de sous-groupes désignés (dont les femmes), parmi les titulaires de Chaires de recherche du Canada.



Comité sur l'équité et la diversité

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Chercheuses

Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1

4.7

Déclaration d'entreprise

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Employés et grand public
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1

4.1, 4.2, 4.3, 4.6, 4.7

Le Comité sur l'équité et la diversité avise le conseil d'administration pour insérer des politiques favorisant l'inclusion, l'équité et la diversité. Le président du comité siège au sein du conseil d'administration. Le comité se réunit trois fois par année.

Déclaration d'entreprise soumise et entérinée par tous les membres du comité de direction, favorisant une culture et un leadership inclusifs. Cette déclaration a été présentée à tous les cadres par le biais d'une courte vidéo et est maintenant publique.

Discrimination positive pour l'obtention de prix

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Élèves au primaire, secondaire et collégial
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1

2.1

3.1

Discrimination positive pour l'obtention de prix lors d'un concours provincial.

Énoncé sur l'équité, la diversité et l'excellence dans la recherche en sciences naturelles et en génie

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Femmes, membres des minorités visibles, Autochtones, personnes ayant diverses identités de genre et personnes handicapées
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1

3.1

4.7

5.1

6.2

Les faits ne trompent pas : l'équité, la diversité et l'inclusion renforcent le milieu scientifique ainsi que la qualité, les retombées et l'utilité pour la société des travaux de recherche. Les saines pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion facilitent l'accès à un vaste bassin de participants potentiels qualifiés. Elles contribuent à l'intégrité des processus de présentation des demandes et de sélection des candidats des programmes, améliorent les résultats de la recherche et favorisent l'excellence globale des travaux de recherche appuyés par l'organisation.



Plan d'action en matière d'équité

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Communauté universitaire
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2
3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6
4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7
5.3, 5.4
6.1, 6.2
7.7

Le plan d'action se divise en quatre sections : renforcement des capacités et changements de la culture; mesure des progrès; élaboration de politiques; investissements fédéraux. Il contient dix actions.

Plan d'action en matière d'équité, diversité et inclusion du programme des chaires de recherche du Canada

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Communauté universitaire
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1
3.1, 3.3
4.1, 4.2, 4.3, 4.7
7.1

Le plan d'action vise à améliorer la gouvernance, la transparence et le suivi de l'équité et de la diversité dans le cadre du programme. Il s'agit de mesures qui aideront les établissements à réaliser rapidement des progrès en vue de remédier à la sous-représentation des quatre groupes désignés – les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres des minorités visibles – au sein du programme.

Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Chercheuses, étudiantes universitaires
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1
3.1, 3.3
4.1, 4.2, 4.3, 4.7
7.1

Suivant les recommandations de l'évaluation du Programme des chaires de recherche du Canada et du Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que des nouvelles mesures des Chaires de recherche du Canada, l'établissement élabore actuellement son plan d'action afin de remédier à la sous-représentation des femmes et des groupes sous-représentés dans le cadre du Programme des Chaires de recherche du Canada.

Plan d'action institutionnel visant l'atteinte des objectifs du secrétariat des Chaires de recherche du Canada

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Communauté universitaire
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1
3.1, 3.3
4.1, 4.2, 4.3, 4.7
6.1, 6.2

Une professionnelle spécialisée en matière d'équité a été nommée au sein de l'établissement pour agir en tant que personne-ressource pour le comité Équité, diversité et inclusion, ainsi que pour tous les intervenants concernés par les mesures proposées par le plan d'action. La professionnelle spécialisée en matière d'équité sera aussi une personne-ressource pour répondre aux questions de la communauté universitaire et du public concernant l'équité, la diversité et l'inclusion.



Plan d'action institutionnel visant l'atteinte des objectifs du secrétariat des Chaires de recherche du Canada

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Communauté universitaire
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1
3.1, 3.3
4.1, 4.2, 4.3, 4.7
6.1, 6.2

Une professionnelle spécialisée en matière d'équité a été nommée au sein de l'établissement pour agir en tant que personne-ressource pour le comité Équité, diversité et inclusion, ainsi que pour tous les intervenants concernés par les mesures proposées par le plan d'action. La professionnelle spécialisée en matière d'équité sera aussi une personne-ressource pour répondre aux questions de la communauté universitaire et du public concernant l'équité, la diversité et l'inclusion.

Plan d'action ministériel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Employées du Ministère et lauréates aux concours
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2
4.1, 4.2, 4.4, 4.6

Depuis 1999, l'organisme a conçu quatre plans d'action ministériels pour l'égalité entre les femmes et les hommes en lien avec les orientations gouvernementales en la matière, soit pour les périodes 1999-2002, 2004-2007, 2009-2012 et 2017-2020. Le domaine des transports est un secteur majoritairement masculin. En 2016, selon Statistique Canada, les femmes ne représentaient que 22,7 % du nombre total des employés de 15 ans et plus au Québec, dans l'industrie du transport et de l'entreposage. En 2017, les femmes représentaient 38 % de l'effectif régulier total de l'organisme.

Plan stratégique 2014-2017

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Étudiantes et étudiants, chercheuses et chercheurs
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

3.1
4.1

Les étudiantes reçoivent encore souvent le message selon lequel elles doivent choisir entre la famille, leurs études et, subséquemment, la carrière académique. De plus, les chercheuses ont une plus faible mobilité internationale que les chercheurs, ce qui peut restreindre les possibilités de collaboration et de réseautage. C'est pourquoi le plan stratégique de l'organisation contient des mesures visant l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine des STIM.

Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Communauté universitaire
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

3.4
4.2

Par l'adoption de la Politique, l'établissement vise à atteindre les objectifs suivants : promouvoir et maintenir un environnement de travail et d'étude sain, empreint de respect mutuel et exempt de toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité; sensibiliser les membres de la communauté universitaire à leurs responsabilités de contribuer par leur comportement, leur attitude et leurs propos au respect de l'intégrité des personnes au sein de leur milieu de travail et d'étude; informer les membres de la communauté universitaire des mécanismes mis à leur disposition afin de dénoncer et de faire cesser, le cas échéant, toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité.



Plan d'action ministériel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Employées du Ministère et lauréates aux concours
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2

4.1, 4.2, 4.4, 4.6

Depuis 1999, l'organisme a conçu quatre plans d'action ministériels pour l'égalité entre les femmes et les hommes en lien avec les orientations gouvernementales en la matière, soit pour les périodes 1999-2002, 2004-2007, 2009-2012 et 2017-2020. Le domaine des transports est un secteur majoritairement masculin. En 2016, selon Statistique Canada, les femmes ne représentaient que 22,7 % du nombre total des employés de 15 ans et plus au Québec, dans l'industrie du transport et de l'entreposage. En 2017, les femmes représentaient 38 % de l'effectif régulier total de l'organisme.

Plan stratégique 2014-2017

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Étudiantes et étudiants, chercheuses et chercheurs
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

3.1

4.1

Les étudiantes reçoivent encore souvent le message selon lequel elles doivent choisir entre la famille, leurs études et, subséquemment, la carrière académique. De plus, les chercheuses ont une plus faible mobilité internationale que les chercheurs, ce qui peut restreindre les possibilités de collaboration et de réseautage. C'est pourquoi le plan stratégique de l'organisation contient des mesures visant l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine des STIM.

Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Communauté universitaire
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

3.4

4.2

Par l'adoption de la Politique, l'établissement vise à atteindre les objectifs suivants : promouvoir et maintenir un environnement de travail et d'étude sain, empreint de respect mutuel et exempt de toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité; sensibiliser les membres de la communauté universitaire à leurs responsabilités de contribuer par leur comportement, leur attitude et leurs propos au respect de l'intégrité des personnes au sein de leur milieu de travail et d'étude; informer les membres de la communauté universitaire des mécanismes mis à leur disposition afin de dénoncer et de faire cesser, le cas échéant, toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité.

Politique relative aux Chaires de recherche

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Chercheuses et chercheurs
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.3

3.1, 3.3

4.1, 4.2, 4.3

L'objectif de la Politique relative aux chaires de recherche est de promouvoir le développement de Chaires, d'établir le cadre régissant leur création et de définir les mécanismes d'attribution et de renouvellement.



Principes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Communauté universitaire
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2
3.2, 3.4, 3.5, 3.6
4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7
5.3, 5.4
6.1, 6.2
7.7

Les universités canadiennes ont adopté sept principes d'excellence afin de faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion sur les campus et dans la société. Élaborés par le conseil d'administration et le Comité de l'éducation de l'organisation en tenant compte des recommandations de l'ensemble des membres, les principes et le plan d'action connexe sont conçus pour faire progresser les efforts des universités visant à accroître la participation et la réussite des groupes sous-représentés dans le milieu universitaire.

Programme d'accès à l'égalité en emploi

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Employés
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1
4.1

Obligation de se soumettre à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi en mettant sur pied un programme d'accès à l'égalité.

Programme d'accès égalité d'emplois à l'embauche

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Femmes, membres des minorités visibles, Autochtones et personnes handicapées
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1
4.1, 4.7

Dans ce cadre, l'établissement s'est engagé à prendre des mesures préférentielles pour corriger la situation des individus faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi et leur assurer une juste représentation dans les effectifs des ressources humaines. Les mesures préférentielles sont toujours appliquées en tenant compte des compétences requises. Par ailleurs, les candidatures des personnes qui n'appartiennent pas à un groupe sont traitées en toute équité.

Programme d'égalité en emploi

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Femmes, autochtones, personnes handicapées, membres de minorités visibles et ethniques
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1
4.1, 4.7

Le programme d'égalité en emploi vise, dans tous les regroupements d'emplois, tous les membres des groupes visés, soit les femmes, les autochtones, les personnes handicapées ainsi que les membres de minorités visibles et ethniques. Son objectif principal est de corriger, par différents moyens, la situation en emploi des personnes qui font partie de ces groupes et qui ont fréquemment été victimes de discrimination dans divers secteurs d'activité. Ainsi, depuis l'adoption de notre programme, diverses mesures ont été mises en place, telles que des mesures de redressement, d'égalité des chances, de soutien, d'information et de consultation.



Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Grand public
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2
2.1, 2.2, 2.5
3.1, 3.3, 3.6
4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.6, 4.7
6.2
7.3, 7.5, 7.6, 7.9

La Stratégie consiste en une mise à jour de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes lancée en décembre 2006 et des deux plans d'action qui en ont découlé (2007-2011 et 2011-2015). En voici les grandes orientations : (1) Ensemble pour une socialisation et une éducation égalitaires, sans stéréotypes et sans sexisme; (2) Ensemble pour l'autonomisation économique des femmes; (3) Ensemble pour un partage équitable des responsabilités familiales et un meilleur équilibre entre la vie professionnelle, familiale, étudiante, sociale et politique; (4) Ensemble pour une approche différenciée selon les sexes en santé et bien-être; (5) Ensemble pour une société sans violence faite aux femmes; (6) Ensemble pour la parité dans les lieux décisionnels. Des actions structurantes sont également prévues, notamment la présentation d'un projet de loi-cadre visant l'égalité de fait entre les femmes et les hommes et la création d'un indice québécois de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Stratégie pour la valorisation des programmes de génie auprès des étudiantes

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Étudiantes, tous cycles universitaires
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2
3.1, 3.2, 3.3, 3.5
7.3, 7.7

Développement d'une stratégie et d'un plan d'action pour valoriser les programmes de génie auprès des étudiantes. Pour atteindre ses cibles, des actions sont prévues pour créer un sentiment positif chez les étudiantes et les inciter à poursuivre des études en génie.

Stratégie pour un accès équitable au financement de la recherche en santé

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Chercheuses, chercheurs, étudiantes et étudiants
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1
3.1, 3.2, 3.3
4.3
7.1

L'organisation s'engage à s'assurer que ses programmes, possibilités de financement et méthodes d'évaluation se soldent par un traitement équitable de tous les participants.

Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation 2017-2022 (SQRI)

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Outils normatifs
- Clientèle : Grand public
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2
2.1
3.1, 3.3
4.3

La SQRI – Oser innover offre une vision gouvernementale afin d'évoluer vers une société du savoir plus prospère, avant-gardiste et rayonnante. Avec la SQRI, le gouvernement se donne les moyens nécessaires pour que le Québec devienne l'une des sociétés les plus innovantes et créatives du monde. Au total, 36 mesures et sept projets inspirants permettront de répondre aux défis rencontrés par le Québec et auront une incidence sur l'amélioration du bien-être de la société. Une de ces mesures cible spécifiquement la promotion des carrières en sciences auprès des femmes (voir la page 34 de la SQRI).



PROJETS DE RECHERCHE OU ÉTUDES

Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec (Chaire du CRSNG)

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Projets de recherche ou études
- Clientèle : Femmes en STIM
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2
2.1, 2.3, 2.5
3.1, 3.3
5.1
7.3

Le programme d'intervention de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie a pour objectif global d'accroître la participation féminine en sciences et en génie. Il comporte trois volets principaux : offrir la possibilité de choisir objectivement; outiller celles qui ont choisi les sciences et le génie; et sensibiliser le milieu décisionnel.

Collaboration aux travaux de l'Action Concertée 2015-2018, « Les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins : une réalité teintée de stéréotypes de genre nécessitant une analyse critique, systémique, comparative et multidisciplinaire »

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Projets de recherche ou études
- Clientèle : Grand public
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.2
4.1, 4.2, 4.3, 4.7
5.3, 5.4

Collaboration à ce projet de recherche qui vise à dresser un portrait approfondi et comparatif des facteurs liés à la progression et à la rétention des femmes dans des métiers et professions traditionnellement réservés aux hommes au Québec. Six secteurs sont spécifiquement ciblés pour ce projet dont « Sciences et génie ».

Contribution aux travaux de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie du Québec

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Projets de recherche ou études
- Clientèle : Filles et femmes en STIM
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2, 1.3
2.1, 2.2, 2.3
3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6
4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7 4.8
5.3, 5.4

Le 27 octobre 2017, la Chaire de recherche a voulu mobiliser l'ensemble des doyens des études des établissements d'enseignement supérieur du Québec en leur demandant de participer à un inventaire des réalisations et des activités en lien avec le recrutement, la rétention et la réussite des filles dans les facultés et les écoles de génie au Québec. C'est dans ce cadre que l'établissement a accepté de collaborer à ces travaux en y affectant une professionnelle de recherche. À terme, les pratiques recueillies seront analysées, puis diffusées par l'intermédiaire d'un document sur les bonnes pratiques pour accroître le nombre d'étudiantes ainsi que leur bien-être dans les programmes de génie.



Femmes en TI

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Projets de recherche ou études
- Clientèle : Femmes en TI
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.2
4.2, 4.3, 4.4, 4.6 et 4.7
5.3, 5.4

Le projet est une étude avec des activités de transfert en entreprise.

Projet Carrière de choix

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Projets de recherche ou études
- Clientèle : Filles au secondaire
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1
2.5

Le projet vise à diversifier les choix scolaires et professionnels des filles dans les écoles secondaires, notamment dans les secteurs à majorité masculine. L'année 2015-2016 a été consacrée à l'évaluation des besoins des filles par rapport à l'orientation scolaire et professionnelle. Le rapport issu de cette démarche fait état des facteurs d'ordre structurel et individuel susceptibles d'expliquer certaines différences liées aux choix de carrière des filles et des garçons. Les recommandations découlant de l'évaluation des besoins ont alimenté la réflexion du comité de partenaires du milieu scolaire et communautaire qui élabore des stratégies pour contrer les obstacles quant à l'orientation académique et professionnelle des filles. Des mesures concrètes seront mises en œuvre dans deux écoles secondaires partenaires du projet durant les années scolaires 2016-2018.



RÈGLES DANS UN PROGRAMME D'AIDE FINANCIÈRE

Guide concernant les notions sexe, genre et recherche en santé : un outil pour les candidats

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Règles dans un programme d'aide financière
- Clientèle : Candidats à une aide financière
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1

5.2, 5.3

La prise en compte du genre et du sexe dans la recherche en santé peut contribuer à rendre la recherche plus juste, plus rigoureuse et plus utile. Ainsi, tel qu'indiqué dans le Guide de subventions et bourses, l'organisation s'attend à ce que toutes les candidates et tous les candidats intègrent les aspects associés au genre et au sexe dans leurs plans de recherche, lorsque ceux-ci peuvent s'appliquer.

Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Règles dans un programme d'aide financière
- Clientèle : Candidats à une aide financière
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1

4.3

5.1, 5.2, 5.3

Le guide du candidat renferme des ressources sur la prise en compte des questions d'équité, de diversité et d'inclusion dans la constitution des équipes de chercheurs et l'élaboration du plan de recherche en sciences naturelles et en génie et la façon dont l'intégration de ces notions contribue à l'excellence en recherche.

Guide du boursier

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Règles dans un programme d'aide financière
- Clientèle : Titulaires de bourses de formation
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

3.1

Le guide du boursier précise certaines dispositions figurant dans les règles régissant le programme de bourses de formation. L'article 3.3.1 du guide du boursier permet aux titulaires de bourses de poursuivre leurs études supérieures ou leur stage postdoctoral à temps partiel si l'institution permet une telle pratique. Cette mesure s'adresse aux titulaires de bourse qui agissent à titre d'aidant naturel pour un membre de leur famille proche ou qui est le principal fournisseur de soins d'un enfant en bas âge.

Règles des programmes de bourse de 2^e, 3^e cycle universitaire et de niveau postdoctoral

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Règle dans un programme d'aide financière
- Clientèle : Étudiants au 2^e et 3^e cycle universitaire, stagiaires postdoctoraux
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

3.1, 3.5

4.5

Les étudiantes reçoivent encore souvent le message selon lequel elles doivent choisir entre la famille, leurs études et, subséquentement, la carrière académique. De plus, les chercheuses ont une plus faible mobilité internationale que les chercheurs, ce qui peut restreindre les possibilités de collaboration et de réseautage. Les règles de ce programme visent à pallier ces constats.



Règles du programme de subvention pour nouveaux chercheurs et nouvelles chercheuses universitaires

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Règles dans un programme d'aide financière
- Clientèle : Jeunes chercheuses et chercheurs
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

4.4

Les chercheuses reçoivent encore souvent le message selon lequel elles doivent choisir entre la famille et la carrière académique. Ainsi, un candidat ou une candidate peut demander une prolongation de sa période d'admissibilité relativement à la date d'entrée en fonction en raison de congés de maternité ou parentaux; la personne titulaire d'un octroi qui souhaite se prévaloir d'un congé sans traitement peut obtenir une prolongation pour dépenser son octroi pour une période pouvant aller jusqu'à une année supplémentaire.

Règles du prix d'excellence

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Règles dans un programme d'aide financière
- Clientèle : Chercheuses et chercheurs
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

4.3

Le prix d'excellence vise à récompenser la contribution exceptionnelle d'une chercheuse ou d'un chercheur universitaire à l'avancement des connaissances, de ses réalisations et de ses retombées pour le Québec. Les règles du concours obligent les universités à soumettre une candidature féminine et une candidature masculine. Les universités ont aussi le choix de ne soumettre qu'une seule candidature, féminine ou masculine. Le but de cette mesure est de contrer le constat suivant : il y a moins de candidatures de femmes qui sont soumises pour les prix scientifiques.

Règles générales communes

- Catégorie d'organisation : Ministères et organismes
- Type de mesure : Règles dans un programme d'aide financière
- Clientèle : Chercheuses, chercheurs, étudiantes et étudiants
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

3.1

4.4, 4.5

5.3

Les règles générales communes contiennent des mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes dans les STIM. Ces mesures visent, d'une part, l'attraction et la rétention des femmes en sciences et, d'autre part, la progression des femmes en sciences.

Le but de ces mesures est de contrer les constats suivants : (1) les étudiantes reçoivent encore souvent le message selon lequel elles doivent choisir entre la famille et la carrière académique; (2) les chercheuses ont une plus faible mobilité internationale que les chercheurs, ce qui peut restreindre les possibilités de collaboration et de réseautage.



RÉSEAUX DE CONNAISSANCES

Communauté de pratiques : Femmes en génie

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Réseaux de connaissances
- Clientèle : Femmes diplômées en génie
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2
3.1, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6
4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8
7.3, 7.5, 7.7

Constituée uniquement de femmes diplômées de l'établissement, cette communauté permet aux femmes de partager leur expérience liée au développement de leur carrière. De plus, elles accèdent à un réseau de gens de confiance avec qui elles peuvent développer des liens solides et durables.

Forum de discussion pour les femmes en sciences

- Catégorie d'organisation : OBNL
- Type de mesure : Réseaux de connaissances
- Clientèle : Étudiantes au 2^e et 3^e cycle universitaire
- Indicateurs et cibles : Oui

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2
3.1, 3.2, 3.3
4.7
5.4

Lieu d'information et de dialogue sur les études et les carrières en STIM pour les étudiantes des niveaux universitaire et collégial. Le forum leur permet de discuter avec d'autres étudiantes ou des personnes issues du marché du travail. Le site présente également des profils de femmes ayant étudié ou étudiant en STIM, afin d'offrir différents modèles aux étudiantes qui envisagent de s'inscrire dans ces programmes ou qui y sont déjà inscrites. Une section « Carrières en STIM » fournit des informations au sujet des carrières et des programmes d'études en STIM.

Le club étudiant : "Les ingénieuses"

- Catégorie d'organisation : Établissement d'enseignement supérieur
- Type de mesure : Réseaux de connaissances
- Clientèle : Étudiantes, tous cycles universitaires
- Indicateurs et cibles : Non

Objectifs et sous-objectifs :

1.1, 1.2
2.1
3.1, 3.2, 3.3, 3.4
4.7
7.3, 7.4, 7.5, 7.6, 7.7, 7.8, 7.9

Réseau d'étudiantes qui se réunit dans le but de favoriser l'intégration des femmes dans le domaine du génie grâce à des activités sociales, des échanges et des contacts entre les futurs ingénieures et ingénieurs de toutes spécialités. Ce regroupement veille à soutenir et motiver les étudiantes dans leur parcours scolaire et leur future carrière dans le domaine de l'ingénierie. Les membres se donnent comme ambition de nourrir l'intérêt des jeunes filles pour les sciences et les carrières en sciences appliquées.

