

# DIVERSITÉ ET DURABILITÉ EN SCIENCES OCÉANIQUES

## GROUPES MARGINALISÉS EN SCIENCES OCÉANIQUES

Comme la plupart des domaines des STIM, les sciences océaniques présentent un déséquilibre dans la représentation démographique, du niveau d'entrée jusqu'aux postes de direction. Bien que des progrès aient été réalisés, des obstacles persistent, ce qui signifie que certaines personnes n'ont pas les mêmes chances.

### LIENS AVEC LES PROGRAMMES D'ÉTUDES

Études sociales; personnes et groupes; stéréotypes et normes sociétales

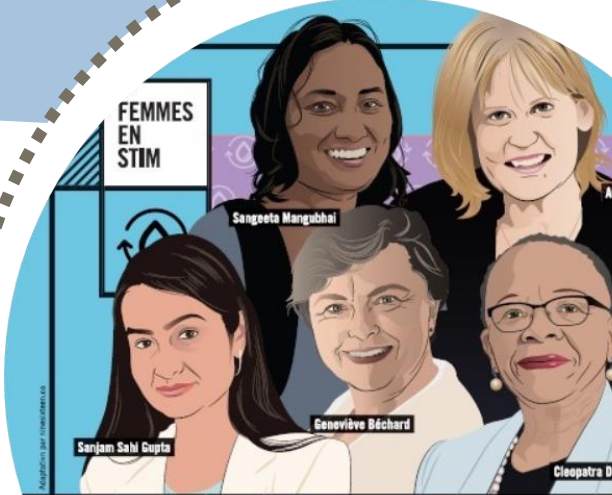
### RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

- **Expliquer** et **cerner** les obstacles à l'équité
- **Évaluer** des exemples de cas et éprouver de l'empathie pour la situation
- **Analyser** et **proposer** des solutions
- **Discuter** et **participer** avec d'autres pour échanger des idées

**AUDITOIRE SUGGÉRÉ : 4<sup>e</sup> année+**  
(10 ANS+)

**TAILLE DE GROUPE SUGGÉRÉE : 10 À 30**

**DURÉE SUGGÉRÉE : 90 MINUTES**



**LES FEMMES EN SCIENCES OCÉANIQUES**

**Équité pour la durabilité**

*Ingenium, Pêches et Océans Canada et la Commission canadienne pour l'UNESCO s'engagent à encourager l'équité entre les sexes dans les sciences océaniques.*

*#DécennieOcéan*

<https://femmesenstim.ingeniumcanada.org/decennie-des-oceans/>



## INTRODUCTION ET INFORMATION GÉNÉRALE

Bien que les femmes et les personnes non binaires aient toujours contribué aux domaines des STIM, leurs contributions sont souvent méconnues, et leur sous-représentation limite encore plus leurs possibilités de contribuer. Présentant des niveaux de participation plus faibles, les personnes de groupes marginalisés sont encore moins nombreuses dans les postes de direction, et les stratégies visant à tenir compte de leurs besoins sont souvent négligées, rendant les milieux moins inclusifs.

En utilisant les sciences océaniques comme contexte d'étude de cas, vos élèves exploreront les obstacles auxquels se heurtent les femmes et les personnes non binaires dans les STIM et pourront en discuter. Ces leçons peuvent être extrapolées à d'autres domaines des STIM et groupes marginalisés.



## RESSOURCES

- Vidéo sur l'équité entre les sexes dans les sciences océaniques (<https://femmesenstim.ingeniumcanada.org/decennie-des-oceans/>)
- Liste des termes inclus dans cette ressource
- Cartes de définition – qui définissent les termes
- Cartes de scénario – qui présentent des scénarios d'obstacles rencontrés
- Cartes de changement – qui permettent de contrer les obstacles présentés dans les scénarios
- Affiches (voir ci-dessous, gratuites à <https://femmesenstim.ingeniumcanada.org/affiches/>)



## AFFICHES

- Amanda Vincent
- Anya Waite
- Emily Choy
- Les femmes en sciences océaniques



## DÉMARCHE RECOMMANDÉE

1. Offrez aux élèves un espace dans lequel ils et elles peuvent écouter et échanger des idées confortablement en groupe.
2. Quelques jours auparavant, utilisez des ressources comme celles suggérées ci-dessus ainsi que l'information supplémentaire fournie pour en savoir davantage sur les femmes qui travaillent dans le domaine des sciences océaniques. Y a-t-il des exemples où elles ont surmonté des obstacles?
3. Présentez les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies qui ont un lien avec le travail des femmes et des groupes marginalisés dans le domaine des sciences océaniques : *égalité entre les sexes* (ODD5), *eau propre et assainissement* (ODD6), *inégalités réduites* (ODD10) et *vie aquatique* (ODD14). Expliquez les répercussions des ODD sur les personnes qui travaillent sur le terrain et sur les résultats de leur travail. Pour en savoir davantage sur les ODD, veuillez visiter le [sdgs.un.org/fr](http://sdgs.un.org/fr).





## **OBJECTIFS** **DE DÉVELOPPEMENT DURABLE**



4. Les femmes et les personnes non binaires ont toujours apporté leur contribution à l'océanographie, et leur représentation dans ce domaine a augmenté au fil du temps. Toutefois, il reste des obstacles à surmonter :
  - Bien que les taux de participation des femmes soient plus élevés en sciences océaniques que dans d'autres domaines scientifiques, les hommes représentent toujours plus de 60 % des effectifs de recherche.
  - Le taux de participation des femmes diminue avec l'augmentation des échelons, ce qui diminue les possibilités d'exercer de l'influence et de participer aux décisions.
  - En raison de divers facteurs, il y a beaucoup moins de femmes diplômées dans les domaines des STIM.
  - Une plus grande diversité de points de vue dans les domaines des sciences, de la technologie et de l'innovation se traduit par un plus grand nombre d'idées et d'approches différentes, et permet à davantage de voix de se faire entendre.
  - En célébrant la contribution des femmes en sciences océaniques et en leur donnant les moyens d'agir dans leur carrière, nous pouvons tenter de corriger le déséquilibre entre les genres.
5. Passez en revue certains des termes clés figurant sur les **cartes de définition**. Expliquez et comparez les différents obstacles définis dans les **cartes de définition** afin que les élèves soient à l'aise avec les termes. Explorez les différents termes utilisés pour parler des obstacles. Vous trouverez peut-être utile d'explorer les définitions en comparant des termes apparentés : quelle est la différence entre le tokénisme et la représentation? Quels sont les différents termes en « isme »?
6. Présentez les **cartes de scénario**, une par une, et demandez aux élèves de les analyser :
  - a. Quel est le problème ou l'enjeu soulevé?
  - b. Quel terme utiliseriez-vous pour décrire l'obstacle présenté? Pourquoi?
  - c. Quelles **cartes de changement** permettent d'éliminer les obstacles présentés dans la **carte de scénario**? Réduisent-elles ou éliminent-elles l'impact de l'obstacle?
7. Comment pouvons-nous contribuer à réduire ces obstacles? Que pouvons-nous faire à l'échelle individuelle ou communautaire? Comment pouvez-vous aider, même si l'obstacle ne vous concerne pas?



## QUESTIONS DIRECTRICES

1. Selon vous, quel obstacle est présent dans ce scénario? Pourquoi pensez-vous cela? Les **cartes de définition** peuvent aider à rappeler aux élèves les termes appropriés.
2. Comment pensez-vous que cela puisse inhiber ou avoir un impact négatif sur la capacité de la personne à contribuer dans son domaine de façon égale? Les **cartes de changement** peuvent permettre d'approfondir cette question.
3. Quelles solutions pourraient aider à surmonter cet obstacle à court terme? Existe-t-il différentes solutions ou stratégies à long terme?
4. Comment ces changements peuvent-ils aider les personnes concernées par les obstacles?
5. Quelles seraient leurs répercussions sur le travail des gens en sciences océaniques?

## S'ADAPTER AUX DIFFÉRENTS NIVEAUX SCOLAIRES

**De la 4<sup>e</sup> à la 6<sup>e</sup> année**, concentrez-vous sur la présentation de 2 ou 3 termes connexes à la fois dans chaque leçon, et utilisez les cartes de scénario propres à chaque terme. Demandez aux élèves ce qui les a amenés à leurs conclusions. L'accent doit être mis sur la connaissance des obstacles existants et de ce à quoi ils ressemblent.

**De la 7<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année** (1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> sec.), vous pouvez présenter une plus grande variété de termes en moins de leçons, et couvrir plusieurs scénarios en utilisant des cas plus complexes. Demandez aux élèves de proposer comment on pourrait surmonter les obstacles.

**De la 10<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> année** (3<sup>e</sup> à 5<sup>e</sup> sec.), tous les termes peuvent être explorés simultanément. Demandez aux élèves de proposer des solutions pour chaque scénario. Demandez-leur également d'explorer comment ces obstacles peuvent être éliminés ou réduits afin que les scénarios ne se produisent plus. Vous pouvez mettre l'accent sur les solutions à court, moyen et long terme.



## DÉFINITIONS

Les termes figurant dans le tableau ci-dessous se trouvent sur les **cartes de définitions** fournies en annexe. Ces cartes peuvent servir à rappeler aux élèves la définition des obstacles présentés dans les **fiches de scénario**, ainsi que les termes qui peuvent être utilisés pour décrire les résultats des scénarios.

Il peut être utile de comparer des termes similaires; nous avons donc fourni des termes de comparaison dans la troisième colonne. Cela peut aider les élèves plus jeunes à comprendre les subtilités entre certains termes.

Terme	Définition	Peut être comparé à...
Acculturation	Incorporation de la langue, des valeurs, des convictions et des comportements qui constituent une culture.	Assimilation
Âgisme	Préjugé ou discrimination fondé sur l'âge d'une personne.	Capacitisme, racisme, sexisme
Assimilation	Abandon d'une langue, de valeurs, de convictions ou de comportements pour se fondre dans une autre culture.	Acculturation
Attitudes explicites	Attitudes extérieures délibérées d'une personne.	Attitudes implicites
Attitudes implicites	Attitudes d'une personne qui sont au-delà de sa conscience.	Attitudes explicites
Capacitisme	Préjugé ou discrimination fondé sur les capacités d'une personne.	Âgisme, racisme, sexisme
Discrimination	Attitudes, actions ou traitements préjudiciables fondés sur des variables démographiques.	Diversité
Diversité	Inclusion de différents groupes sociaux, y compris différents genres, races, ethnies, religions, orientations et identités sexuelles, statuts socio-économiques, etc.	Discrimination
Empathie	Capacité de considérer et de comprendre le point de vue et les sentiments d'une autre personne.	
Égalité	Qualité ou état de ce qui est égal ou identique. Contexte dans lequel les gens reçoivent un traitement égal, quels que soient leurs besoins.	Équité
Équité	Justice ou impartialité; absence de biais ou de favoritisme. Contexte dans lequel les gens peuvent avoir ce qu'il leur faut pour répondre à leurs besoins.	Égalité
Genre	Ensemble de traits comportementaux, culturels ou psychologiques généralement associés à un sexe (ex. : hommes, femmes, trans, non-binaires).	Sexe
Inclusion	Le fait d'avoir une large portée, d'inclure toutes les personnes, indépendamment de facteurs démographiques ou autres.	Représentation, tokénisme



Terme	Définition	Peut être comparé à...
Intersectionnalité	<p>Façon entrelacée et transversale dont les multiples formes de discrimination (comme le racisme ou le sexisme) se combinent ou se croisent pour créer des expériences complexes, en particulier pour les groupes sous-représentés.</p> <p>Remarque : au Canada, quatre groupes sont désignés en vertu de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> : les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les minorités visibles.</p>	Origine sociale
Origine sociale	Provenance d'une personne dans la société; les identités ou groupes sociaux auxquels elle peut s'identifier (sexe, origine ethnique, nationalité, etc.)	Intersectionnalité
Préjugé	Attitudes ou actions préjudiciables à l'encontre d'une personne ou d'un groupe en raison de variables démographiques.	Stéréotype
Racisme	Préjugé ou discrimination fondé sur la race d'une personne.	Âgisme, capacitisme, sexisme
Représentation	Fait de représenter des personnes d'origines différentes et de valoriser leurs opinions et leurs perspectives.	Inclusion, tokénisme
Sexe	Catégories biologiquement déterminées basées sur les organes et appareils reproductifs (ex. : homme, femme, intersexe).	Genre
Sexisme	Préjugé ou discrimination fondé sur le sexe ou le genre d'une personne.	Âgisme, capacitisme, racisme
Stéréotype	Généralisation excessive à l'égard d'un groupe de personnes, souvent associées à des caractéristiques négatives.	Préjugé
Tokénisme	Pratique consistant à n'agir que pour éviter les critiques et créer une apparence d'équité (p. ex., en engageant ou en promouvant une personne appartenant à un groupe minoritaire pour donner l'impression qu'un milieu est diversifié ou juste).	Inclusion, représentation

## DÉFINITION

### Acculturation

Incorporation de la langue, des valeurs, des convictions et des comportements qui constituent une culture

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Âgisme

Préjugé ou discrimination fondé sur l'âge d'une personne

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Assimilation

Abandon d'une langue, de valeurs, de convictions ou de comportements pour se fondre dans une autre culture

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Attitudes explicites

Attitudes extérieures délibérées d'une personne

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Attitudes implicites

Attitudes d'une personne qui sont au-delà de sa conscience

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Capacitisme

Préjugé ou discrimination fondé sur les capacités

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Discrimination

Attitudes, actions ou traitements préjudiciables fondés sur des variables démographiques

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Diversité

Inclusion de différents groupes sociaux, y compris différents genres, races, ethnies, religions, orientations et identités sexuelles, statuts socio-économiques, etc

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Empathie

Capacité de considérer et de comprendre le point de vue et les sentiments d'une autre personne

DÉFINITION



## DÉFINITION

### Égalité

Qualité ou état de ce qui est égal ou identique. Contexte dans lequel les gens reçoivent un traitement égal, quels que soient leurs besoins

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Équité

Justice ou impartialité; absence de biais ou de favoritisme. Contexte dans lequel les gens peuvent avoir ce qu'il leur faut pour répondre à leurs besoins

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Genre

Ensemble de traits comportementaux, culturels ou psychologiques généralement associés à un sexe.

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Inclusion

Le fait d'avoir une large portée, d'inclure toutes les personnes, indépendamment de facteurs démographiques ou autres

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Intersectionnalité

Façon entrelacée et transversale dont les multiples formes de discrimination (comme le racisme ou le sexisme) se combinent ou se croisent pour créer des expériences complexes, en particulier pour les groupes sous-représentés

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Origine sociale

Provenance d'une personne dans la société; les identités ou groupes sociaux auxquels elle peut s'identifier

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Préjugé

Attitudes ou actions préjudiciables à l'encontre d'une personne ou d'un groupe en raison de variables démographiques groups

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Racisme

Préjugé ou discrimination fondé sur la race d'une personne

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Représentation

Fait de représenter des personnes d'origines différentes et de valoriser leurs opinions et leurs perspectives

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Sexe

Catégories biologiquement déterminées basées sur les organes et appareils reproductifs (ex. : homme, femme, intersexe).

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Sexisme

Préjugé ou discrimination fondé sur le sexe ou le genre d'une personne.

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Stéréotype

Généralisation excessive à l'égard d'un groupe de personnes, souvent associées à des caractéristiques négatives.

DÉFINITION

## DÉFINITION

### Tokénisme

Pratique consistant à n'agir que pour éviter les critiques et créer une apparence d'équité (p. ex., en engageant ou en promouvant une personne appartenant à un groupe minoritaire pour donner l'impression qu'un milieu est diversifié ou juste)

DÉFINITION

## CARTES DE SCÉNARIO

Vous pouvez utiliser les **cartes de scénario** pour guider vos discussions; le scénario est présenté en gras, suivi d'une explication de l'obstacle (en italique).

### CARTE DE SCÉNARIO n° 1

Enjeu : sexisme

**Situation :**

**Invoquant la sécurité et la productivité, la personne responsable d'une expédition de recherche met en place un code vestimentaire, indiquant ce que les membres de l'équipage doivent porter : des pantalons et des chemises à manches longues sans boutons.**

*Obstacle et solution possible :*

*Un code vestimentaire universel ne peut pas convenir à un groupe diversifié. Une liste de vêtements interdits fondée uniquement sur des préoccupations de sécurité serait plus inclusive.*



### CARTE DE SCÉNARIO n° 2

Enjeu : sexisme

**Situation :**

**Amy (elle) est une femme de couleur qui travaille dans un laboratoire. Elle trouve étrange que lorsqu'elle enlève son sarrau dans le couloir, elle est abordée par un employé qu'elle ne connaît pas et qui l'informe de dégâts, soit une boisson renversée et une poubelle qui déborde.**

*Obstacle et solution possible :*

*Lorsque Amy n'est pas clairement habillée comme une scientifique, certaines personnes présumant qu'elle fait partie du personnel d'entretien ménager simplement parce qu'elle n'a pas l'air d'une « vraie » scientifique. Cela peut être en raison de son sexe (sexisme), de sa race (racisme) ou des deux (intersectionnalité).*



## CARTE DE SCÉNARIO n° 3

Enjeu : sexisme

### Situation :

**Greg (il) est un homme âgé qui aime donner des surnoms aux membres de son équipe, comme « gnochon » ou « zouf ». Lorsque les femmes ont commencé à rejoindre son équipe, il n'a pas voulu les offenser, mais a voulu qu'elles se sentent comme les autres, alors il leur a donné des surnoms comme « poupée » ou « beauté ».**

### Obstacle et solution possible :

*Cette approche d'inclusion peu judicieuse pourrait être considérée comme du harcèlement, puisque les surnoms concernent l'apparence des femmes. C'est également une situation de « deux poids, deux mesures » que de présumer que les femmes n'accepteraient pas des surnoms ridicules comme ceux qu'il donne aux hommes. Idéalement, Greg pourrait agir de manière plus professionnelle et ne pas utiliser de surnoms.*



## CARTE DE SCÉNARIO n° 4

Enjeu : sexisme

### Situation :

**James (il) est le meilleur sur le navire pour faire des nœuds – c'est un passe-temps qu'il pratique depuis qu'il est enfant. La plupart des membres de l'équipage font appel à lui lorsqu'ils ont besoin de s'assurer que leurs nœuds sont bien faits. De temps en temps, il enseigne à ses collègues masculins comment faire les nœuds, mais avec ses collègues féminines, il fait les nœuds pour elles, parce que « c'est plus rapide » de cette façon.**

### Obstacle et solution possible :

*Que ce soit consciemment ou inconsciemment, James fait des micro-agressions : il est prêt à montrer à ses collègues masculins comment faire des nœuds, mais pas à ses collègues féminines. Peut-être pense-t-il qu'il est « l'homme de la situation », ou que les femmes ne s'intéressent pas au travail manuel. Mais son attitude différente envers les femmes est sexiste.*





## CARTE DE SCÉNARIO n° 5

Enjeu : sexisme

### Situation :

**Pour contrer la solitude, les dirigeants d'un navire décident d'accorder aux femmes une heure supplémentaire d'accès à Internet pour qu'elles puissent parler avec leur famille.**

### Obstacle et solution possible :

*C'est ce qu'on appelle du sexisme bienveillant – bien que l'intention ne soit pas malveillante, elle repose néanmoins sur la présomption que les valeurs des femmes sont centrées sur leur rôle d'épouse ou de mère. Cela suppose également que les hommes ont moins d'obligations ou d'intérêt à l'égard de la famille que les femmes.*



## CARTE DE SCÉNARIO n° 6

Enjeu : sexisme

### Situation :

**Cathy (elle) est toujours accompagnée d'un collègue masculin lorsqu'elle fait des missions de plongée. Elle n'a jamais plongé seule – elle a toujours été jumelée à des hommes pendant sa formation, et se sent plus à l'aise avec un collègue masculin, qui « a probablement plus d'expérience » qu'elle.**

### Obstacle et solution possible :

*On parle de sexisme intériorisé lorsqu'une personne a des convictions sexistes à propos d'elle-même. Cela découle souvent d'une exposition à d'autres formes de sexisme tout au long de la vie, qui peut faire croire à une femme qu'un emploi n'est pas « pour elle » en raison d'un manque de représentation féminine dans ce domaine.*



## CARTE DE SCÉNARIO n° 7

Enjeu : stéréotypes

### Situation :

Pour rendre la recherche plus efficace, Dan (il) a divisé les tâches de recherche en fonction de leur difficulté physique, et a ainsi assigné aux hommes les tâches les plus physiquement exigeantes.

### Obstacle et solution possible :

Dan présume que toutes les femmes de son équipe sont moins efficaces dans des tâches physiquement exigeantes. S'il veut améliorer l'efficacité, il devrait répartir les tâches en fonction des capacités de chaque personne et non du stéréotype selon lequel les hommes sont plus aptes à effectuer des tâches physiques que les femmes.



## CARTE DE SCÉNARIO n° 8

Enjeu : préjugés

### Situation :

À l'université, Steve (il) remarque qu'il y a beaucoup moins de femmes dans ses cours de mathématiques. Comme il y a plus d'hommes, il suppose que les hommes sont plus qualifiés pour faire des maths. Il confie donc aux femmes plus de tâches de recherche et confie principalement aux hommes les tâches d'analyse de données, bien qu'il reconnaisse toujours que c'est le travail d'équipe qui mène aux constats.

### Obstacle et solution possible :

En raison d'obstacles de longue date, il y a moins de modèles féminins en mathématiques, et les filles et les jeunes femmes ne se voient souvent pas dans le domaine des mathématiques. Cela peut entraîner une sous-représentation, mais ne reflète d'aucune façon la capacité des femmes de faire des maths. En agissant ainsi, Steve propage un préjugé.



## CARTE DE SCÉNARIO n° 9

Enjeu : tokénisme

### Situation :

La direction d'un navire est traditionnellement masculine, mais dans le but de promouvoir l'inclusion, un poste de « chef adjoint ou adjointe » est créé, occupé à tour de rôle, au moins un jour par semaine, par une femme ou une personne non binaire.

### Obstacle et solution possible :

La création de postes non permanents qui n'ont pas de réel mandat ne peut pas changer de façon générale la façon dont les décisions sont prises à bord du navire. Nommer une femme chef adjointe un jour par semaine dans un effort de promouvoir la diversité, sans aucune occasion de fournir de la rétroaction, c'est du tokénisme.



## CARTE DE SCÉNARIO n° 10

Enjeu : tokénisme

### Situation :

Pour encourager l'inclusion, un programme mensuel réunit toutes les femmes qui travaillent au laboratoire pour discuter des problèmes au travail et des moyens pour améliorer les choses. Les recommandations sont transmises à la direction.

### Obstacle et solution possible :

Bien que le fait de demander des recommandations d'un groupe marginalisé soit positif, l'obtention d'une liste de suggestions d'amélioration n'est que le premier pas vers une véritable représentation.



## CARTE DE SCÉNARIO n° 11

Enjeu : tokénisme

### Situation :

Dans ses efforts pour être plus inclusif, un organisme décide d'engager 3 femmes dans une équipe de 10 personnes.

### Obstacle et solution possible :

*La simple mise en place de quotas ne contribue pas à changer le milieu de travail. Cela peut limiter les femmes qualifiées s'il n'y a que 3 places réservées aux femmes et 7 aux hommes. Les quotas peuvent être utilisés comme référence générale, mais non comme plafonds rigides.*



## CARTE DE SCÉNARIO n° 12

Enjeu :  
intersectionnalité

### Situation :

Samira (elle) est une femme, et la seule personne de couleur qui travaille dans son laboratoire. Chaque semaine, un chef d'équipe recueille les suggestions du personnel pour rendre le milieu de travail plus inclusif. Samira remarque que ses suggestions fondées sur ses expériences en tant que personne de couleur sont davantage prises en considération que celles liées à son statut de femme, ou que les suggestions des autres femmes sont prises plus au sérieux que les siennes.

### Obstacle et solution possible :

*En se concentrant uniquement sur sa perspective de personne de couleur, les dirigeants de l'équipe ne reconnaissent pas ses préoccupations en lien avec l'intersectionnalité. Les gens qui ne sont pas marginalisés ne comprennent pas toujours qu'une personne peut appartenir à plus d'un groupe marginalisé.*





## CARTE DE SCÉNARIO n° 13

Enjeu :  
représentation

### Situation :

Chris (il) est fier de son ouverture d'esprit et se considère comme un bon allié des groupes marginalisés. Après avoir lu plusieurs études de cas, il a une assez bonne idée de la façon d'établir un milieu de travail plus inclusif pour les femmes afin de prévenir le harcèlement à bord de son navire.

### Obstacle et solution possible :

*Bien qu'il ait de bonnes intentions, en ne consultant pas les femmes de son navire, il peut ne pas être conscient des problèmes qu'il devrait aborder. Certains appellent cette attitude celle du « sauveur », où une personne issue d'un groupe non marginalisé essaie d'être utile, mais sans réellement comprendre les enjeux les plus importants; les nouvelles politiques de Chris risquent de n'avoir aucune incidence parce qu'il n'a pas la perspective requise.*



## CARTE DE SCÉNARIO n° 14

Enjeu : deux poids,  
deux mesures

### Situation :

Cheryl (elle) est très fière de ses réalisations en recherche marine. Toutefois, elle a l'impression que beaucoup de ses collègues masculins qui occupent le même poste qu'elle ne semblent pas en accomplir autant qu'elle.

### Obstacle et solution possible :

*Il ne s'agit pas nécessairement d'un problème de perception – les femmes doivent souvent faire preuve d'une plus grande compétence que les hommes pour être acceptées dans des postes semblables.*



## CARTE DE SCÉNARIO n° 15

Enjeu :  
représentation

### Situation :

Carol (elle) a participé à plus d'une douzaine d'expéditions, dont une seule était dirigée par une femme. Lorsqu'elle a demandé au responsable de l'organisme qui finance les expéditions pourquoi il n'y avait pas plus de femmes aux commandes, on lui a répondu que c'était parce qu'il n'y avait pas beaucoup de femmes dans ce domaine.

### Obstacle et solution possible :

Les femmes sont sous-représentées dans les domaines des STIM, et plus on monte dans la hiérarchie, plus la représentation des femmes et des autres groupes marginalisés est faible. C'est pourquoi l'action positive est importante, non seulement pour offrir des perspectives plus diversifiées, mais aussi pour la visibilité, afin d'encourager les autres.



## CARTE DE SCÉNARIO n° 16

Enjeu :  
intersectionnalité

### Situation :

Laura (elle) a un doctorat, et malgré cela, on accorde souvent moins d'importance à sa demande de poursuivre ses travaux de recherche, ce qui limite la possibilité d'accroître ses qualifications. Mais les femmes autour d'elle ne sont pas toutes marginalisées : celles qui sont beaucoup plus âgées ont plus de succès dans leur carrière.

### Obstacle et solution possible :

Quelle que soit la raison de ce manque de reconnaissance, les problèmes d'inégalité peuvent rendre la participation dans les STIM plus difficile pour certaines personnes. Un manque d'occasions à saisir est un des obstacles qui peuvent entraver la progression vers des postes de direction. Un jeune âge peut également être un facteur.



## CARTE DE SCÉNARIO n° 17

Enjeu : sexisme

### Situation :

Après avoir été chercheuse pendant cinq ans, Linda (elle) n'a pas été en mesure d'avancer dans sa carrière. Des collègues masculins occupant des postes de direction se sont montrés empathiques envers elle, mais cela n'a pas amélioré ses chances d'avancement.

### Obstacle et solution possible :

Bien qu'elle ait des superviseurs empathiques, sans les expériences qui peuvent différer entre les femmes et les hommes dans les domaines des STIM, ces superviseurs pourraient ne pas être en mesure d'offrir des conseils sur les obstacles qu'elle rencontre et sur la façon de les surmonter. Avoir des mentors qui ont déjà fait face à de tels défis serait utile pour obtenir des conseils pertinents.



## CARTE DE SCÉNARIO n° 18

Enjeu :  
représentation

### Situation :

Caroline (elle) était ravie d'être acceptée dans un programme de doctorat en biologie marine. Mais après quelques semaines, elle a réalisé qu'il y avait beaucoup moins de femmes dans son programme que dans sa formation universitaire antérieure. Comme sa voix et celle de ses collègues féminines sont souvent étouffées, elle commence à penser que poursuivre des études supérieures était peut-être une mauvaise décision.

### Obstacle et solution possible :

En raison des divers obstacles qui nuisent aux personnes de groupes marginalisés, plus on avance dans le parcours professionnel, plus le taux de participation de ces personnes est faible. On parle ici souvent de « fuite » (leaky pipe).



## CARTE DE SCÉNARIO n° 19

Enjeu : deux poids,  
deux mesures

### Situation :

Jessica (elle) reçoit constamment des félicitations pour tout ce qu'elle fait, mais elle remarque que ses collègues masculins ne semblent être félicités que pour leurs grandes réalisations. Elle se dit qu'elle imagine des choses, mais lorsqu'elle pose la question à un supérieur, il lui répond que c'est parce que les femmes sont confrontées à de nombreux obstacles, et que les plus haut placés veulent les encourager le plus possible.

### Obstacle et solution possible :

Jessica reçoit des compliments sournois. Bien que l'intention soit d'encourager, recevoir des félicitations continues pour des réalisations mineures est condescendant et dévalorise la reconnaissance des réalisations plus importantes.



## CARTE DE SCÉNARIO n° 20

Enjeu : sexisme

### Situation :

Mélanie (elle) a du mal à avancer dans sa carrière de chercheuse en sciences océaniques, alors elle décide d'établir une entreprise de cartographie océanique. Toutefois, ses demandes de prêts sont systématiquement rejetées et elle a du mal à trouver des modèles de femmes d'affaires qui ont mis sur pied leur propre entreprise dans le domaine des sciences océaniques.

### Obstacle et solution possible :

Les femmes ont systématiquement plus de difficultés que les hommes à accéder à du financement et à obtenir des prêts pour créer leur propre entreprise, et sont confrontées à de plus grands défis lorsqu'il s'agit de créer leur propre entreprise.





## MODIFICATEUR

### La représentation, c'est ce qui compte.

Les femmes sont constamment sous-représentées au travail dans le monde de la science et de l'ingénierie. Ceci est particulièrement flagrant dans les postes de cadres supérieurs où le taux d'attrition est élevé.

MODIFICATEUR

## MODIFICATEUR

### Les femmes ne se voient pas comme des scientifiques

Les femmes sont constamment sous-représentées au travail dans le monde de la science et de l'ingénierie. Ceci est particulièrement flagrant dans les postes de cadres supérieurs où le taux d'attrition est élevé.

MODIFICATEUR

## MODIFICATEUR

### Les mentors sont géniaux.

Des femmes ont ouvert la voie avant vous et nombre d'entre elles veulent aider les autres à réussir.

MODIFICATEUR

## MODIFICATEUR

### Une meilleure science grâce à la diversité

Il a été prouvé que les équipes mixtes produisent des articles scientifiques perçus comme étant de meilleure qualité que ceux d'équipes unisexes.

MODIFICATEUR

## MODIFICATEUR

### Le sexisme retarde la science

Charles Darwin a retardé de 20 ans la publication de son œuvre L'Origine des espèces en partie parce que son mentor Adam Sedgwick écrivit que l'évolution est une idée qui « aurait pu être écrite par une femme ».

MODIFICATEUR

## MODIFICATEUR

### La déperdition de talents

Les femmes représentent la moitié de la population, mais n'occupent qu'un quart des postes en science et en ingénierie aux États-Unis. De plus, même si les femmes obtiennent près de la moitié des doctorats, elles n'occupent que le quart des postes de professeur.

MODIFICATEUR

## MODIFICATEUR

### Congé familial biaisé

Les carrières des femmes en STIM souffrent de manière disproportionnée lorsque ces dernières prennent un congé familial. Beaucoup de pères ne prennent pas de congé de paternité même lorsqu'il est disponible

MODIFICATEUR

## MODIFICATEUR

### Prête à tout

Ce phénomène est complexe et implique de nombreux préjugés inconscients, mais en général décrit une situation où une femme qui connaît le succès discréditera ses collègues féminines.

MODIFICATEUR

## MODIFICATEUR

### Pionnière

Même s'il reste encore beaucoup de travail à faire, les choses vont mieux qu'avant. Pour cela, on doit un grand merci à tous les efforts de pionnières en STIM.

MODIFICATEUR

### **MODIFICATEUR**

#### **Poser un geste symbolique n'est pas synonyme d'inclusion.**

Nombre de secteurs de travail, afin de donner l'apparence d'une égalité des sexes ou d'une égalité raciale, ne recruteront qu'un petit nombre de personnes des groupes sous-représentés. Cette pratique de prendre une mesure symbolique est malheureusement commune et le secteur de STIM n'est pas en reste.

**MODIFICATEUR**

### **MODIFICATEUR**

#### **Compliment à double tranchant**

Malheureusement, cela arrive souvent. En parlant d'« Émilie du Châtelet (physicienne et mathématicienne), Voltaire a déclaré : « C'était un grand homme qui n'avait le défaut que d'être une femme. »

**MODIFICATEUR**

### **MODIFICATEUR**

#### **Faire ses preuves encore et encore...**

Les femmes en STIM, particulièrement les femmes de couleur, doivent faire la preuve de leurs compétences plus souvent pour pouvoir être considérées comme étant tout aussi capables que les hommes.

**MODIFICATEUR**

### **MODIFICATEUR**

#### **Prise pour une femme de ménage**

Presque la moitié des femmes de couleur ou latino-américaines dans les domaines des STIM ont été prises pour une femme de ménage ou une adjointe administrative dans leurs propres bureaux

**MODIFICATEUR**

### **MODIFICATEUR**

#### **Les bonnes filles sont gentilles.**

Les femmes en STIM font rapport de pressions pour qu'elles remplissent des rôles traditionnellement féminins. Les Américaines d'origine asiatique signalent les réactions les plus hostiles lorsqu'elles adoptent des comportements d'affirmation de soi ou d'autopromotion.

**MODIFICATEUR**