



Un monde de ressources pour la bioéconomie canadienne

# AU-DELÀ DES FRONTIÈRES

L'Intégration et l'avancement des femmes en biotechnologie



Un rapport sur le marché  
du travail de BioTalent Canada



PARTENAIRES DU RAPPORT

## À PROPOS DE BIOTALENT CANADA

BioTalent Canada est le partenaire de la bioéconomie canadienne en matière de ressources humaines. Cet organisme national sans but lucratif spécialisé dans les ressources humaines a pour mission d'établir des partenariats et de contribuer au développement des compétences nécessaires à la bioéconomie canadienne, afin de permettre à l'industrie de trouver la main-d'œuvre qualifiée dont elle a besoin. Grâce à ses projets, à ses recherches et à ses produits, BioTalent Canada met en relation les employeurs et les demandeurs d'emploi, élabore des rapports en matière de ressources humaines et propose des outils de développement des compétences en vue de dynamiser le secteur de la biotechnologie canadienne.



---

PARTENAIRES DU RAPPORT

# MOT DU PRÉSIDENT

Certaines annonces, comme celle faite il y a deux ans pour le lancement d'un projet « visant à l'épanouissement des femmes dans la bioéconomie canadienne », ont reçu un soutien formidable du secteur. Il y a deux ans, les rapports sur le marché du travail indiquaient que l'emploi des femmes avait baissé de 11 % depuis 2008, bien que 60 % des diplômés de programmes en biotechnologie de cette époque étaient des femmes. Ce chiffre inquiétant a incité le ministère de la Condition féminine Canada à répondre à notre requête en faveur de davantage de recherches et d'aides sociales pour soutenir le recrutement et le maintien en poste des femmes faisant carrière dans la bioéconomie. Cette initiative a immédiatement reçu le soutien des pôles industriels de l'Î.-P.-É, Mississauga, Toronto et Vancouver. La ministre du Travail et de la Condition féminine, Kellie Leitch, a personnellement assisté à notre événement d'inauguration qui a eu lieu début 2013, et le projet s'est même retrouvé dans le prestigieux magazine américain *Scientific American*.

Depuis lors, grâce au soutien de nos partenaires de projet, nous avons entrepris la création ambitieuse d'un sondage et d'un réseau afin de déterminer les expériences réelles des femmes dans le secteur canadien de la biotechnologie. Ces résultats, dont certaines vous surprendront – notamment les analyses d'écart entre les sexes –, constituent le fondement du dernier rapport de Biotalent Canada, intitulé *Faire bouger les limites*, sur le marché du travail et les femmes dans la bioéconomie.

Le lancement de ce rapport coïncide avec la Semaine nationale de la biotechnologie au Canada; c'est l'un des événements spéciaux organisés dans les trois régions ayant apporté un réel soutien aux objectifs du projet.

Afin de combattre l'écart de compétences techniques et commerciales auquel nous sommes confrontés, et comme nous l'avons déclaré dans toutes nos actions, la bioéconomie doit tirer pleinement parti des marchés de travailleurs

stratégiques formés par les jeunes, les immigrants et les femmes canadiennes. Ils représentent les marchés les plus importants et les plus florissants à l'échelle du pays et de l'industrie. Tout comme nos objectifs pédagogiques et de capital-risque doivent être atteints afin que le secteur reste compétitif ici comme à l'étranger, nous devons également nous assurer que ses ressources humaines, source de l'innovation canadienne, conservent leur capacité à attirer et à retenir les personnes les plus précieuses.

Après tout, avant même la science, l'innovation débute avec les gens.



Rob Henderson,  
Président-directeur général, BioTalent Canada





# TABLE DES MATIÈRES

Résumé .....	4
Les femmes dans la bioéconomie au canada .....	6
Perspective : qu'est-ce qui attire les femmes vers des carrières dans la bioéconomie? .....	8
Emploi dans la bioéconomie .....	10
Processus de recherche d'emploi .....	10
Difficultés propres à l'environnement de la biotechnologie ...	12
Incidence du sexisme sur la carrière dans son ensemble .....	13
Perspective : défis et réussites des femmes travaillant dans le secteur de la bioéconomie .....	16
L'expérience de travail .....	18
La plupart des femmes qui travaillent dans le domaine de la biotechnologie sont satisfaites .....	18
Atteindre les postes supérieurs est toujours difficile .....	19
Qu'est-ce qui empêche les femmes d'évoluer? .....	20
Accès aux ressources sur les carrières et satisfaction professionnelle .....	20
Accès restreint aux réseaux sociaux .....	21
Les femmes sont très intéressées à rejoindre des réseaux professionnels .....	22
Résultats provenant de différentes villes .....	23
Perspective : évaluation de l'expérience dans la sphère bioéconomique .....	24
Conclusions et recommandations .....	26
Méthodologie .....	28



# RÉSUMÉ

Avec plus de la moitié des entreprises canadiennes de biotechnologie qui déplorent des pénuries de main-d'œuvre, le secteur doit s'adapter en vue de recruter et de former du personnel compétent, notamment en puisant dans le vivier des travailleurs potentiels inutilisés ou sous-employés, dont les femmes font partie.

Alors qu'elles sont largement représentées dans le secteur canadien de la bioéconomie, leur nombre a chuté de 11,5 % depuis 2008, et la proportion des femmes qui occupent des postes d'encadrement et de direction demeure inférieure à 20 %.

Ce rapport, qui s'appuie sur des recherches sur le marché du travail commandées par BioTalent Canada, examine la situation actuelle en matière d'emploi des femmes dans le secteur de la bioéconomie, leur expérience professionnelle, ainsi que les possibilités de changement susceptibles d'ouvrir de nouvelles voies dont pourraient bénéficier les femmes et le secteur dans son ensemble.

## LES HOMMES SONT AVANTAGÉS EN TANT QUE DEMANDEURS D'EMPLOI

Même si la plupart des recruteurs affirment considérer que les femmes sont tout aussi capables que les hommes d'occuper des emplois dans le domaine de la bioéconomie, ils préfèrent embaucher des hommes au final. Lorsqu'ils ont le choix entre des candidats des deux sexes, tous les recruteurs masculins de l'étude IMT de BioTalent Canada penchent en faveur des hommes. Quant aux femmes, elles choisissent des candidats des deux sexes, même si un peu plus de la moitié d'entre elles sélectionnent des hommes.

Les attitudes concernant les compétences relatives des hommes et des femmes sont révélatrices également de certains préjugés assez courants; les compétences de leadership étant plutôt l'apanage des hommes, alors que les femmes jouent un rôle de soutien. Si cela peut s'avérer exact au cas par cas, il faut se méfier des généralisations et des attitudes qui pourraient décourager des hommes et des femmes à assumer des rôles professionnels non traditionnels.

## LES FEMMES RENCONTRENT PLUS DE DIFFICULTÉS DANS LEUR TRAVAIL

De nombreuses contraintes professionnelles touchent majoritairement les femmes, comme les problèmes de transport, la garde des enfants et les pressions pour travailler en dehors des heures normales. Les hommes qui ont des enfants ne se plaignent pas de subir les mêmes

pressions ou d'affronter les mêmes problèmes. En général, les femmes avec des personnes à charge ont nettement plus tendance à considérer qu'elles font des compromis au niveau de leur carrière pour préserver leur équilibre vie privée/vie professionnelle que les personnes interrogées qui n'en ont pas. Plus une personne considère qu'elle doit faire des compromis en ce sens, moins son travail la satisfait. La discrimination ou le harcèlement manifeste a constitué un problème pour presque la moitié de l'ensemble des personnes interrogées, dont une proportion plus élevée de femmes que d'hommes.

## LE SEXISME EXISTE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Les femmes pensent plus souvent que les hommes que leur statut a une incidence sur la décision de leur employeur de les embaucher ou de leur accorder une promotion. Quarante-trois pour cent (43 %) des femmes croient qu'elles ont été embauchées ou promues du fait de leur sexe, alors que seulement 9 % des hommes pensent la même chose. De nombreux employeurs semblent hésiter à embaucher ou promouvoir des femmes avec des enfants en bas âge ou susceptibles d'avoir des enfants dans un avenir proche. Un autre thème qui revient fréquemment concerne le fait que les femmes se voient témoigner moins de respect ou sont moins félicitées que les hommes pour leur travail. Parmi les personnes interrogées, celles qui sont persuadées que leur sexe a une incidence sur leur carrière pensent avoir moins de chances d'obtenir un poste idéal.

## L'ÉCART DES SALAIRES ENTRE HOMMES ET FEMMES PERSISTE

La majorité des personnes interrogées disent avoir subi des écarts de salaire : 42,1 % parlent d'une « difficulté minime à modérée » et 23,6 % d'une « difficulté importante à très importante ». Les femmes trouvent que l'écart salarial entre les sexes pose davantage problème que les hommes, les personnes interrogées sans allocations pour garde d'enfants, ceux qui pensent que leur sexe a eu une incidence sur les décisions de leur employeur et ceux qui estiment que les hommes bénéficient de possibilités plus nombreuses.

En termes d'avancement de carrière et de perfectionnement professionnel, 82 % des femmes interrogées affirment qu'elles seraient intéressées par la création d'un réseau professionnel destiné aux femmes dans le domaine de la bioéconomie.

## CONCLUSIONS

D'après les renseignements obtenus, une forte majorité de femmes qui évoluent dans le secteur de la bioéconomie rencontrent des difficultés dans le milieu professionnel. Que ce soit en termes d'inégalité de salaires ou de discrimination, les femmes sont plus durement touchées, et il appartient aux entreprises de la bioéconomie de régler ces problèmes.

BioTalent Canada a tiré trois grandes conclusions de cette étude IMT :

1. Les professionnels de la biotechnologie, en particulier les femmes, ont beaucoup de mal à préserver l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, ce en quoi leurs employeurs ne leur facilitent pas la tâche.
2. Les préjugés liés au sexe, de manière consciente ou non, sont largement répandus dans le secteur de la bioéconomie et nuisent à l'avancement professionnel des femmes expérimentées.

3. Aucune infrastructure de soutien n'est disponible, bien qu'une majorité de femmes du secteur souhaite en bénéficier.

## RECOMMANDATIONS

Sur la base des conclusions de cette étude, BioTalent Canada émet cinq recommandations visant à améliorer la place des femmes dans le secteur de la bioéconomie :

1. Former les employeurs à mieux soutenir leurs effectifs féminins.
2. Éliminer la différence de salaires entre les sexes.
3. Promouvoir le mentorat.
4. Soutenir les professionnelles de la biotechnologie qui déménagent.
5. Mettre en place des réseaux professionnels consacrés aux femmes dans la bioéconomie.

## LE PARCOURS DES FEMMES DANS LA BIOÉCONOMIE



**59 %** des diplômés en sciences qui quittent l'université ou le collège pour la première fois sont des femmes.

Il y a **11.5 %** de femmes en moins dans le secteur de la biotechnologie par rapport à 2008.

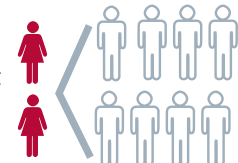


Même si



**52.9 %** des entreprises canadiennes de biotechnologie se plaignent de pénuries de main-d'œuvre.

Les femmes occupent moins de **20 %** des postes d'encadrement du secteur de la biotechnologie.



Est-ce parce que?



Les hommes ont plus de chances d'avancement?

**51.9 %** des femmes le pensent.

Le sexisme existe dans le milieu professionnel?

**43 %** des femmes le pensent.



### Comment pouvons-nous faire en sorte que le secteur soit plus favorable à l'avancement professionnel des femmes?

1. Former les employeurs à soutenir leurs effectifs féminins.
2. Éliminer la différence de salaires entre les sexes.
3. Promouvoir le mentorat.



4. Soutenir les professionnelles de la biotechnologie qui déménagent.
5. Mettre en place des réseaux professionnels consacrés aux femmes dans la bioéconomie.

# LES FEMMES DANS LA BIOÉCONOMIE AU CANADA

La biotechnologie, qui est l'application des organismes vivants aux procédés et processus industriels, médicaux, agricoles et autres, est utilisée dans un large éventail d'industries qui forment, dans leur ensemble, la bioéconomie du Canada.

---

## Participants

Au total, ce sont 264 personnes qui ont été interrogées dans le cadre de l'étude IMT : 223 femmes et 41 hommes. Le groupe le plus important se situe en Ontario, puis viennent ceux du Québec et de l'Ouest du pays. Les participants de l'Est représentent 14 % de la population interrogée et ceux des Prairies 7 %. Le groupe d'âge se situe entre 30 et 34 ans.

Afin que les entreprises atteignent leur plein potentiel économique au sein de cette bioéconomie, elles ont besoin de personnes prêtes à occuper un emploi et hautement qualifiées, afin de pouvoir innover et commercialiser de nouveaux produits et services. Pourtant, 52,9 % des entreprises canadiennes de biotechnologie déplorent des pénuries de personnel, chiffre plus élevé que les prévisions.

Comment faire en sorte de combler les postes disponibles pour améliorer la prospérité de la bioéconomie au Canada et sa compétitivité sur le plan mondial? Une partie de la réponse consiste à attirer davantage de personnes qualifiées vers ce secteur en s'assurant de les encourager et de les soutenir dans leur carrière.

Ce rapport IMT (information sur le marché du travail) s'attache en particulier au bassin de talents constitué par les femmes. Alors qu'elles sont largement représentées dans le secteur, leur nombre a chuté de 11,5 % depuis 2008, et la proportion des femmes qui occupent des postes d'encadrement et de direction au sein des entreprises de biotechnologie demeure bien inférieure à celle des hommes.

Tout ceci fait écho aux conclusions du précédent rapport IMT de BioTalent Canada, à savoir *Élargir les perspectives*, et soulève plusieurs questions. Est-il plus difficile pour une femme de s'insérer professionnellement dans la bioéconomie? Les conditions de travail sont-elles propices à leur réussite et à leur carrière? De quels soutiens bénéficient-elles au fur et à mesure qu'elles avancent dans leur carrière?





Au travers d'une étude portant sur des centaines de Canadiennes travaillant dans la sphère bioéconomique ou cherchant un emploi dans ce secteur, et sur leurs homologues masculins et les entreprises qui embauchent des professionnels qualifiés, BioTalent Canada s'est intéressé à ces questions et à d'autres, en réunissant des données statistiques et anecdotiques sur l'expérience professionnelle des femmes dans la bioéconomie. Dans le cadre de ce rapport IMT, BioTalent Canada s'est également intéressé à la manière dont l'expérience est vécue à l'échelle du pays, en se concentrant notamment sur quatre pôles d'emploi : Charlottetown, Î.-P.-É.; Montréal, QC; Toronto, ON et Vancouver, C.-B.

Trois éléments importants ressortent nettement de cette étude :

1. Les femmes veulent intégrer le marché de la bioéconomie et, lorsqu'elles y parviennent, elles contribuent de manière essentielle à la réussite technologique et commerciale des entreprises.
2. Les préjugés envers les femmes ont une véritable incidence négative sur leur carrière dans la bioéconomie.
3. Le secteur peut prendre des mesures concrètes pour mieux accueillir et soutenir les femmes en leur donnant plus de chances de réussir.



# PERSPECTIVE : QU'EST-CE QUI ATTIRE LES FEMMES VERS DES CARRIÈRES DANS LA BIOÉCONOMIE?

Les femmes choisissent de faire carrière dans la bioéconomie pour diverses raisons, que ce soit un intérêt pour la médecine, la science ou l'économie, ou simplement pour pouvoir réaliser leurs ambitions. Après avoir interrogé plusieurs femmes œuvrant dans le domaine de la bioéconomie, BioTalent Canada a compilé leurs histoires et leur parcours professionnel, ainsi que les réussites qu'elles ont connues et les problèmes qu'elles ont rencontrés.

---

« J'avais l'ambition particulière d'occuper un poste à responsabilités. J'étais volontaire et j'avais la capacité de gravir les échelons; c'est ainsi que je me suis retrouvée Directrice internationale du Marketing à l'âge de 29 ans. Mener une équipe est toujours difficile, mais j'ai travaillé durement, obtenu des résultats et lancé beaucoup d'idées, et au final j'ai été promue rapidement. Dans le poste où j'exerçais précédemment, j'étais la seule femme à occuper une position de leadership exécutif. J'étais Stratège principal en développement international, jusqu'à ce que je crée ma propre entreprise; je peux donc dire que j'ai atteint mes objectifs. »

*PDG  
Ontario*

---

« J'ai obtenu mon baccalauréat en sciences infirmières, puis j'ai travaillé comme infirmière pédiatrique à l'hôpital pour enfants. En parallèle, j'ai établi des contacts dans le domaine pharmaceutique. Un chasseur de têtes m'a recrutée en 2001 pour travailler dans un centre de recherche clinique pharmaceutique, ce qui a déclenché une véritable passion pour ce domaine. L'environnement est extraordinaire et dès le début, je me suis fixée l'objectif de devenir Gestionnaire de recherche clinique. Je suis fière de dire que j'ai réussi. »

*Cadre  
Québec*

---

« Je suis arrivée dans le domaine de la biotechnologie presque par accident. J'ai postulé à une maîtrise en ergothérapie et suivi des cours en anatomie et en physiologie. Lorsque je me suis rendue compte que ces cours ne seraient pas crédités dans mon programme, je me suis renseignée auprès du professeur sur des domaines intéressants et il m'a embauchée dans le cadre d'une petite société de biotechnologie qui démarrait. J'ai toujours travaillé dans le domaine de la biotechnologie depuis. »

*Non-cadre  
Colombie-Britannique*



---

« Au début de ma carrière, je faisais de la recherche, mais j'ai soudain réalisé que ce n'était pas pour moi et j'ai démissionné pour suivre une formation en comptabilité et marketing. J'ai commencé à travailler pour une société pharmaceutique, bien qu'à l'époque en 1988, c'était plus difficile pour les femmes que je ne l'aurais cru, mais j'ai persévéré. Je voulais faire partie de l'équipe dirigeante et j'y suis parvenue. J'étais parmi les premières. »

*PDG/Présidente  
Québec*

---

« Depuis mes études de premier cycle, je voulais travailler dans le domaine des sciences et du commerce, et je suis fière de dire que j'ai réussi. Au début, j'ai travaillé pour la filiale canadienne d'une société pharmaceutique étrangère, car les possibilités sont assez restreintes si vous voulez rester à Toronto. Finalement, j'ai intégré une entreprise canadienne spécialisée en dispositifs médicaux destinés au diagnostic et j'ai maintenant une plus grande influence sur l'orientation stratégique de l'organisation. Je suis même la première femme vice-présidente de la société. »

*Vice-présidente  
Ontario*

# EMPLOI DANS LA BIOÉCONOMIE

## PROCESSUS DE RECHERCHE D'EMPLOI

Les recherches effectuées sur ce point montrent que la recherche d'emploi dans l'industrie de la biotechnologie est beaucoup plus difficile pour les femmes que pour les hommes. Les femmes en recherche d'emploi active interrogées par BioTalent Canada ont plus tendance à être dans cette situation depuis plus d'un an, alors que c'est moins d'un an pour les hommes. Autrement dit, lorsque les femmes quittent un poste en biotechnologie, il est plus difficile pour elles d'en trouver un autre.

Les participants à l'étude en recherche d'emploi depuis moins d'un an ont davantage le sentiment qu'ils peuvent atteindre leurs objectifs de carrière, et les hommes sont beaucoup plus confiants que les femmes à cet égard. En outre, les femmes actuellement en poste ont plus tendance que les hommes à occuper ce poste depuis moins d'un an, ce qui peut être révélateur d'un roulement plus important du personnel féminin.

### PERCEPTION DES RECRUTEURS LIÉE AU SEXE

Le processus d'embauche lui-même est perçu très différemment par les participants à l'étude des deux sexes. Une proportion importante de femmes postule pour des postes de débutants, et de moins en moins pour des postes de gestion et spécialisés.

Cinquante-huit pour cent (58 %) des recruteurs admettent qu'embaucher des femmes présente des avantages indéniables, celles-ci étant perçues comme capables de mieux gérer leur temps, d'effectuer plusieurs tâches en même temps, d'établir des priorités et d'être plus habiles à communiquer.

Selon les recruteurs interrogés, le sexisme ne constitue pas une entrave évidente à l'entrée des femmes dans le domaine de la biotechnologie. Presqu'un tiers (28 %) des participants pensent que le sexe ne doit pas jouer un rôle dans le processus de recrutement et affirment que l'embauche des femmes ne présente pas d'avantages particuliers, alors que 14 % d'entre eux pensent que la parité en milieu de travail est souhaitable. Plus de la moitié des recruteurs interrogés affirment que le niveau de compétence des deux sexes s'équivalait, et 14 % que les femmes sont plus compétentes. Ceux qui pensent que les femmes sont plus compétentes sont plus susceptibles d'avoir trouvé des candidates pour postuler aux emplois. À l'inverse, ceux qui pensent que les hommes sont plus compétents, ou que les deux sexes ont le même niveau de compétence, l'étaient moins.

**Tableau 1 : Niveaux de qualification perçus**

Quels sont les niveaux de compétence des candidats de sexe féminin comparativement à ceux de sexe masculin?	
En général, les femmes démontrent un niveau de compétence supérieur aux hommes.	14 %
En général, les hommes ont un niveau de compétence supérieur aux femmes.	3 %
En général, les hommes et les femmes ont le même niveau de compétence.	54 %
Je n'ai pas fait le suivi de cet aspect du recrutement.	29 %
Total	100 %

Les recruteurs de sexe masculin ont plus tendance que leurs homologues féminins à penser que les candidats des deux sexes ont un niveau de compétence équivalent. Cependant, lorsqu'ils doivent choisir parmi des candidats de même sexe uniquement, ils privilégient les hommes. Devant le même cas de figure, les recruteurs de sexe féminin optent pour l'un ou l'autre sexe, même si un peu plus de la moitié d'entre elles privilégient les hommes également. Autrement dit, certains hommes recruteurs professent des convictions égalitaires qu'ils ne mettent pas en pratique, alors que les femmes ont tendance à adopter une approche plus équitable.

### QUEL SEXE EST LE PLUS DISPONIBLE?

La perception du sexe capable de travailler tard ou volontaire pour le faire est très différente selon que le recruteur pense que les candidats de sexe masculin ou féminin sont plus compétents pour le poste. Les recruteurs qui considèrent que les hommes et les femmes sont également compétents ont aussi tendance à penser qu'ils sont égaux en termes de volonté ou de capacité à travailler tard, mais lorsqu'ils doivent argumenter sur la disponibilité prolongée d'un sexe ou de l'autre, ils penchent du côté des hommes. Les recruteurs qui considèrent que les femmes sont plus compétentes que



les hommes pensent généralement que les hommes sont plus disponibles, ou qu'il n'y a pas de différence entre les deux sexes.

Dans l'ensemble, 61 % des personnes interrogées considèrent que les hommes et les femmes sont également capables de travailler de longues heures, 27 % croient que les hommes en sont plus capables et 7 % penchent en faveur des femmes. Autrement dit, le fait de croire que les hommes et les femmes sont au même niveau de compétence, ou même que les femmes ont un niveau de compétence supérieur aux hommes, n'empêche pas le parti pris sur d'autres points.

La capacité à travailler les fins de semaine est perçue de manière similaire : 64 % des recruteurs croient que les hommes et les femmes sont également capables de travailler les fins de semaine, alors que 17 % d'entre eux affirment que les hommes en sont plus capables.

**Tableau 2 : Perception de la volonté à travailler tard**

	Parmi les recruteurs qui pensent que le niveau de compétence des femmes est supérieur à celui des hommes	Parmi les recruteurs qui pensent que les hommes et les femmes ont un niveau de compétence équivalent
Femmes	13 %	3 %
Hommes	50 %	25 %
Pas de différence	38 %	69 %
Ne sait pas	0 %	3 %
Total	100 %	100 %

**Tableau 3 : Perception de la volonté à travailler les fins de semaine**

	Parmi les recruteurs qui pensent que le niveau de compétence des femmes est supérieur à celui des hommes	Parmi les recruteurs qui pensent que les hommes et les femmes ont un niveau de compétence équivalent
Femmes	25 %	0 %
Hommes	38 %	19 %
Pas de différence	38 %	75 %
Ne sait pas	0 %	6 %
Total	100 %	100 %

La majorité des recruteurs qui pensent que les femmes ont un niveau de compétence supérieur aux hommes, ainsi que la majorité de ceux qui croient que le niveau de compétence des hommes et des femmes est équivalent, considèrent tous que les deux sexes ont une capacité égale à effectuer des déplacements dans le cadre du travail. Cependant, dans les deux cas, lorsque les recruteurs penchent en faveur d'un des deux sexes, ce sont les hommes qui sont vus comme plus aptes à effectuer des déplacements professionnels. Il est intéressant de noter que, même lorsque les recruteurs considèrent que les femmes sont plus compétentes, ils ont tendance à considérer que les hommes sont plus aptes ou disposés à voyager que les femmes.

Il est intéressant de noter que la notion de responsabilisation fait pencher la balance de l'autre côté. Alors que la majorité des recruteurs considèrent les deux sexes égaux en termes de degré de responsabilisation, lorsque les deux sexes sont perçus comme différents, les femmes sont jugées comme ayant un niveau de responsabilisation supérieur. Ces perceptions diffèrent également de manière significative entre les villes. À Vancouver, les femmes sont considérées comme plus responsables; à Toronto les avis sont partagés entre ceux qui pensent que les femmes sont plus responsables et ceux pour qui les deux sexes ont une capacité de responsabilisation équivalente.



Cette dernière opinion prévaut dans toutes les autres villes. Nous pouvons en conclure que les préjugés ne favorisent pas forcément les hommes.

La majorité des recruteurs ne pense pas être influencée par des considérations liées au sexe quand il s'agit de devoir prendre des décisions difficiles. Légèrement moins de la moitié d'entre eux affirment que les considérations liées au sexe pèsent sur leurs décisions. Alors que 24 % des recruteurs pensent que la question du sexe influe sur leur capacité à prendre des

décisions difficiles, ils sont équitablement partagés quant à celui qu'ils privilégient.

Il semble par conséquent que, même si les recruteurs ont tendance à penser que les hommes et les femmes ont un niveau de *compétence* équivalent, cette conviction ne s'étend pas forcément aux notions de disponibilité et de flexibilité, où les hommes ont la préférence, ou à la notion de responsabilisation, où ce sont les femmes cette fois qui l'emportent.

## DIFFICULTÉS PROPRES À L'ENVIRONNEMENT DE LA BIOTECHNOLOGIE

L'aménagement en milieu de travail concédé le plus souvent par les employeurs est de permettre aux employés de s'absenter en cas d'enfant ou de proche parent âgé malade. Environ les trois quarts sont également prêts à offrir du mentorat pour les employés, à évaluer le rendement sur les résultats plutôt que sur la présence physique réelle, et à planifier les réunions importantes en tenant compte des horaires de garderie.

Ils sont moins enclins à procéder à des aménagements plus directement reliés à la garde d'enfants, comme des pièces privées pour l'allaitement et des services de garde sur place. En général, les résultats de l'étude IMT montrent une corrélation négative entre le fait de trouver, pour les femmes, un poste dans leur domaine, et le nombre d'enfants à charge qu'elles ont. Cette corrélation n'est pas établie pour les hommes.

Les recruteurs soucieux ou capables d'apporter des aménagements au lieu de travail en matière de garde d'enfants ont moins tendance à faire intervenir des considérations liées au sexe dans leur prise de décision lorsqu'un poste nécessite de voyager ou de travailler en dehors des heures habituelles.

### DIFFICULTÉS SPÉCIFIQUES AU SEXE

Lorsqu'ils intègrent le personnel, les hommes et les femmes assument des responsabilités et des tâches différentes. Pour les femmes ayant des enfants (ce n'est pas le cas des hommes), il est plus difficile de répondre aux demandes de travailler en dehors des heures habituelles. Cette exigence est considérée comme « extrêmement difficile » par 18 % des personnes pensant que leur sexe a eu une incidence sur leur embauche ou leur promotion, contre 8 % pour ceux qui sont sûrs que leur sexe n'a pas été déterminant. Au fur et à mesure que

la sensation de difficulté augmente, le nombre de personnes interrogées pensant qu'elles ont sacrifié leur carrière pour préserver l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, augmente proportionnellement.

Se sentir surchargé de demandes de travail est difficile pour plus des trois quarts des femmes interrogées (78 %). Les femmes, en particulier les plus âgées, ont plus tendance à se sentir surchargées, comme celles qui ont des enfants à charge. D'autre part, 62 % des hommes interrogés ont dit se sentir submergés. Plus cette surcharge est ressentie comme difficile, moins leur poste leur donne satisfaction.

Les femmes trouvent également les déplacements professionnels plus difficiles que les hommes. Sept pour cent (7 %) des femmes interrogées évaluent les déplacements comme « extrêmement difficiles », ce qui n'est le cas d'aucun homme. Un peu plus de la moitié des hommes (52 %) et seulement 34 % des femmes affirment que les déplacements ne sont pas un problème du tout. Plus les personnes interrogées trouvent les déplacements difficiles, moins elles sont satisfaites de leur travail et plus leur sentiment d'avoir préservé l'équilibre vie privée/vie professionnelle au détriment de leur carrière est grand.

La réinstallation constitue un autre problème que les femmes, les personnes issues de la diversité ethnique et ceux qui pensent que leur sexe a eu une incidence sur leur embauche ou leur promotion, subissent plus fortement.

Les responsabilités familiales, en phase avec le sentiment de sacrifice de la carrière au bénéfice de la vie privée, accentuent également les problèmes pour les personnes interrogées. Ces responsabilités sont plus problématiques pour les personnes qui ne bénéficient pas de services de garde des enfants au travail.

### Les aptitudes vues par les recruteurs

Ce que pensent les recruteurs quant aux compétences de chaque sexe n'a pas nécessairement d'incidence sur leur opinion concernant la capacité des deux sexes à accomplir d'autres tâches inhérentes au poste. Bien que la majorité des recruteurs pense qu'il n'existe pas de différence entre les sexes en matière de capacité à travailler en dehors des heures habituelles, plusieurs considèrent que les hommes en sont plus capables.



## Problèmes de discrimination

La discrimination ou le harcèlement manifeste constitue un problème pour presque la moitié de l'ensemble des personnes interrogées, et en particulier pour : les femmes, ceux qui pensent que leur employeur a été influencé par leur sexe, ceux qui considèrent que les hommes se voient offrir davantage de possibilités et ceux qui parlent français.

### PROBLÈMES POUR RÉINTÉGRER LA BIOÉCONOMIE

Parmi les personnes interrogées qui pensent que leur sexe a eu une influence sur leur employabilité (dont plus de 80 % sont des femmes), 22 % estiment qu'il est extrêmement difficile de réintégrer le personnel, en comparaison des 6 % des personnes interrogées qui sont sûres que leur sexe n'a pas été déterminant. Autrement dit, il existe une corrélation entre le fait de faire l'objet d'un préjugé sexiste quelconque et les difficultés à réintégrer le personnel, bien que le premier facteur n'entraîne pas nécessairement l'autre. Il est intéressant de noter que les deux touchent de manière importante les femmes.

La réintégration est particulièrement difficile pour les femmes avec des enfants ou des personnes à charge (cette corrélation n'existe pas pour les hommes avec des personnes à charge), pour les personnes dont la langue est différente de l'anglais ou du français, et pour les personnes en dehors du groupe ethnique canadien. D'après les renseignements obtenus, il est plus facile pour les hommes de trouver des postes dans leur domaine au fur et à mesure qu'ils avancent en âge, ce qui est moins vrai pour les femmes.

Ces réponses sont représentatives des nombreux problèmes auxquels les femmes sont confrontées au travail. En ce qui concerne la garde d'enfants en particulier, même si les hommes vivent cette situation, il semble que seules les femmes en souffrent du point de vue professionnel.

## INCIDENCE DU SEXISME SUR LA CARRIÈRE DANS SON ENSEMBLE

Alors que le sexisme semble avoir une incidence limitée en ce qui concerne la recherche d'emploi et les responsabilités sur le lieu de travail, il peut avoir un impact plus direct dans d'autres cas. La garde d'enfants, par exemple, occupe une place importante dans la perception qu'ont les personnes interrogées des compromis qu'elles doivent faire sur le plan de leur carrière et de leur disponibilité : les femmes avec des personnes à charge sont nettement plus enclines, pour préserver l'équilibre vie privée/vie professionnelle, à sacrifier des éléments qui pourraient être bénéfiques à leur carrière. Plus les sacrifices reviennent souvent, moins la satisfaction professionnelle est au rendez-vous.

Les femmes avec de jeunes enfants estiment que leur temps de travail est limité, ce qui n'est pas le cas des hommes. La plupart des personnes interrogées s'accordent à penser que les femmes ont moins de temps disponible que les hommes, avec 38 % qui estiment que les hommes sont plus disponibles, 34 % qui croient qu'il n'y a pas de différence entre les deux sexes et seulement 3 % qui pensent que les femmes sont plus disponibles.

**Tableau 4 : Différences perçues en termes de disponibilité**

Dans votre domaine, y a-t-il en général une différence entre la disponibilité des hommes et celle des femmes pour faire des heures supplémentaires?	
Pas de différence en général	34 %
En règle générale, les hommes ont une plus grande disponibilité	38 %
En règle générale, les femmes ont une plus grande disponibilité	3 %
Ne sait pas	26 %
Total	100 %

### PERCEPTIONS EN TERMES DE QUALITÉS, DE COMPÉTENCES ET D'APTITUDES

Les personnes interrogées dans le cadre de l'étude ont des perceptions variées des compétences et aptitudes en fonction des sexes. Si la majorité estime que les deux sexes possèdent une aptitude logique identique, les anglophones prônent davantage l'égalité des sexes que les personnes interrogées qui parlent d'autres langues, et qui ont tendance à privilégier les hommes.

**Tableau 5 : Différences perçues en termes d'aptitude logique**

Les hommes sont de loin meilleurs que les femmes	2 %
Les hommes sont un peu meilleurs que les femmes	11 %
Les hommes et les femmes sont à peu près au même niveau	77 %
Les femmes sont un peu meilleures que les hommes	6 %
Les femmes sont de loin meilleures que les hommes	4 %
Total	100 %

La majorité des personnes interrogées pensent que les qualités de leadership des deux sexes se valent, même si, en cas de préférence, les hommes sont privilégiés (20 % des personnes interrogées pensent que les hommes font les meilleurs chefs, contre moins de 9 % pour les femmes). Les personnes interrogées considèrent que les deux sexes possèdent des compétences équivalentes en orientation opérationnelle, mais ceux qui ne le croient pas privilégient presque toujours les hommes. Une légère minorité pense que les femmes sont meilleures que les hommes dans l'orientation opérationnelle.

Environ la moitié des participants perçoivent les deux sexes comme égaux du point de vue de la compétitivité, et presque autant considèrent les hommes comme plus compétitifs que les femmes. Seulement 8 % des personnes interrogées pensent que les femmes sont plus compétitives que les hommes. En termes d'ambition, les résultats sont quasiment identiques, avec un peu plus de la moitié qui sont d'avis que les femmes et les hommes font preuve d'autant d'ambition les uns que les autres. Plus d'un tiers des participants pensent que les hommes sont plus ambitieux que les femmes, et seulement 8 % pensent l'inverse.

Du point de vue du réseautage, les résultats sont comparables, avec la plupart des personnes interrogées qui pensent que les deux sexes se valent et 25 % qui considèrent que les hommes sont meilleurs dans ce domaine. Alors que la plupart des participants considèrent que les deux sexes font preuve d'une égale aptitude envers les mathématiques, les sciences et la technique, ceux qui privilégient l'un ou l'autre penchent du côté des hommes.

En matière de communication, le préjugé est inverse : 53 % des participants pensent que les deux sexes font preuve d'aptitudes équivalentes, mais 43 % déclarent que les femmes sont de meilleures communicantes, alors que le pourcentage est inférieur à 3 % en faveur des hommes.

**Tableau 6 : Différences perçues en termes d'aptitude à la communication**

Les hommes sont de loin meilleurs que les femmes	Moins de 1 %
Les hommes sont un peu meilleurs que les femmes	2 %
Les hommes et les femmes sont à peu près au même niveau	53 %
Les femmes sont un peu meilleures que les hommes	32 %
Les femmes sont de loin meilleures que les hommes	11 %
Total	100 %

En matière de résolution des problèmes, d'engagement et de travail d'équipe, les résultats sont équivalents, avec la majorité des participants qui déclarent que ces compétences sont équitablement partagées entre les hommes et les femmes. Selon la proportion suivante la plus importante, les femmes obtiennent de meilleurs résultats dans cette catégorie.

Largement plus de la moitié des participants considère que les femmes sont meilleures en matière de soutien moral; proportion qui chute à 40 % pour les hommes.

Globalement, alors que la plupart des personnes interrogées jugent les hommes et les femmes généralement égaux en matière de compétences et d'aptitudes, certains préjugés persistent quant aux domaines dévolus à chaque sexe. Cette attitude est assez courante, selon laquelle les compétences de leadership sont plutôt l'apanage des hommes, alors que les femmes jouent un rôle de soutien. Si cela peut s'avérer exact au cas par cas, ces préjugés peuvent décourager des hommes et des femmes à assumer des rôles professionnels non traditionnels.

## Perception et réalité

Les résultats des diplômes postsecondaires et les parcours de carrière infirment le préjugé selon lequel les hommes montrent une plus grande aptitude envers les mathématiques, les sciences et la technique. L'enquête sur la population active de 2012 de Statistique Canada montre que 59 % des diplômés en sciences qui quittent l'université ou le collège pour la première fois sont des femmes. *Élargir les perspectives*, l'étude IMT de 2015 de BioTalent Canada sur les jeunes diplômés qui arrivent sur le marché de la biotechnologie montre que 56,9 % des participants du programme de subvention salariale destiné aux nouveaux diplômés, Objectif carrière, sont des femmes.

## PERCEPTION DES PRÉJUGÉS DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

Même si certaines entreprises font des efforts d'aménagement, les femmes pensent plus souvent que les hommes que leur différence a une incidence sur la décision de leur employeur de les embaucher ou de leur accorder une promotion. En réalité, 43 % des femmes interrogées croient qu'elles ont été embauchées ou promues du fait de leur sexe, alors que seulement 9 % des hommes pensent la même chose.

**Tableau 7 : Impressions concernant l'influence du sexe sur les employeurs \***

		Sexe :	
		Femme	Homme
A déjà eu l'impression que son sexe a eu une incidence sur la décision d'un employeur de l'embaucher ou de lui donner une promotion	Oui	43 %	9 %
	Non	35 %	68 %
	Ne sait pas	22 %	24 %

\*Les chiffres ayant été arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %.

Les personnes (essentiellement des femmes) qui pensent que leur sexe a joué un rôle dans leur carrière ont moins tendance à se rapprocher de leur emploi idéal, sont moins satisfaites professionnellement et sont plus enclines à penser qu'elles ont sacrifié leur carrière pour préserver l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Elles ont également moins de chance de bénéficier de services de garde pour les enfants sur leur lieu de travail.

Trouver un poste dans son propre domaine est plus difficile pour : ceux qui pensent que le sexe a une incidence sur les décisions d'emploi/de promotion; ceux qui parlent une autre langue que l'anglais ou le français à la maison; ceux possédant un diplôme étranger; ceux issus de la diversité ethnique. Autrement dit, les travailleurs issus d'autres cultures ou ethnicités, et les femmes en général, peuvent juger difficile en soi de trouver un emploi en bioéconomie.

Les commentaires qualitatifs rassemblés dans le cadre de cette étude IMT suggèrent que de nombreux employés du domaine de la bioéconomie considèrent davantage

le sexe comme une entrave qu'une aide dans leur carrière. De nombreux employeurs semblent hésiter à embaucher ou promouvoir des femmes avec des enfants en bas âge ou susceptibles d'avoir des enfants dans un avenir proche. Un autre thème qui revient fréquemment concerne le fait que les femmes se voient témoigner moins de respect ou sont moins félicitées que les hommes pour leur travail.

## L'ÉCART DES SALAIRES ENTRE HOMMES ET FEMMES

La majorité des personnes interrogées disent subir des écarts de salaire : 42,1 % parlent d'un « problème minime à modéré » et 23,6 % d'un « problème important à très important ». Les femmes trouvent que l'écart salarial entre les sexes pose davantage problème que les hommes, les personnes interrogées sans allocations pour garde d'enfants, ceux qui pensent que leur sexe a eu une incidence sur les décisions de leur employeur et ceux qui estiment que les hommes bénéficient de possibilités plus nombreuses. Cet écart salarial existe même parmi les plus jeunes employés qui intègrent la population active. *Élargir les perspectives*, l'étude IMT de 2015 de BioTalent Canada sur les jeunes diplômés qui arrivent sur le marché de la biotechnologie montre que les salaires de départ des femmes jeunes diplômées sont en moyenne inférieurs de 6 728 \$ par rapport à ceux de leurs homologues masculins.

L'écart de salaire a été identifié comme un problème important par les participants qui ont sollicité un avancement, mais n'ont pas été promus. Plus les écarts de salaire sont importants, plus les personnes interrogées ont l'impression d'avoir sacrifié leur équilibre vie privée/vie professionnelle pour leur carrière, plus le niveau de difficulté au sein de la bioéconomie est perçu comme important, et moins elles sont satisfaites de leur travail.

Ces réponses, considérées indépendamment de la perception des participants quant aux compétences et aptitudes liées au sexe, révèlent un environnement de travail difficile pour un grand nombre de femmes dans le secteur de la bioéconomie. Que ce soit en termes d'inégalité de salaires ou de discrimination, les femmes sont plus durement touchées, et il appartient aux entreprises de la bioéconomie de régler ces problèmes.

## Défis pour travailleurs internationaux

Selon *Du talent, des possibilités*, l'étude IMT de BioTalent Canada de 2013 sur les nouveaux arrivants dans la bioéconomie canadienne, 44,3 % des professionnels interrogés formés à l'étranger étaient sans emploi.

# PERSPECTIVE : DÉFIS ET RÉUSSITES DES FEMMES TRAVAILLANT DANS LE SECTEUR DE LA BIOÉCONOMIE

Être une femme dans le domaine de la bioéconomie nécessite de la ténacité, de l'autonomie sociale et une grande éthique professionnelle. Il faut constamment apporter la preuve de ses compétences au travail tout en s'efforçant de concilier les exigences familiales et professionnelles. Voici des histoires personnelles de femmes qui témoignent de la manière dont elles ont réussi à surmonter les obstacles pour atteindre leurs objectifs de carrière.

---

« J'avais une maîtrise en biologie moléculaire, mais je voulais sortir du lot et occuper un poste de gestion. J'ai parlé au directeur de mon laboratoire d'une maîtrise en administration, mais il m'a répondu qu'il n'en voyait pas l'intérêt dans mon cas. Je me suis quand même inscrite, et pendant deux ans et demi, chaque fois que je terminais un rapport dans le cadre de mon programme, sur une question de RH ou quelque chose d'approchant, j'en donnais un exemplaire à mon directeur de laboratoire. Il a fini par rembourser la moitié de mes frais de scolarité. ...Je ne regrette pas ma formation en administration... Vous en avez besoin pour occuper un poste de gestionnaire dans une société de biotechnologie. »

*Cadre en biotechnologie  
Île-du-Prince-Édouard*

---

« J'ai un baccalauréat de Holland College et mes collègues avaient des doctorats. Mais je ne me suis pas laissée impressionner. Ça m'a pris du temps, des efforts et de la motivation pour grimper les échelons de la société. C'est beaucoup de travail, mais il est essentiel de continuer à apprendre et de se préparer à occuper des postes de gestion, quoi qu'il en coûte. Posez des questions, investissez-vous et montrez à tous ce dont vous êtes capable. »

*Gestionnaire des installations  
Île-du-Prince-Édouard*

---

« J'ai commencé à travailler pour le gouvernement, puis j'ai découvert que d'importantes recherches allaient commencer et j'ai démissionné dans le temps des élections. Ça n'a pas été facile de rebondir. Depuis lors, j'ai travaillé dans des sociétés où les possibilités d'avancement étaient nombreuses. Je me suis montrée souple, j'ai saisi ma chance et j'ai acquis de nombreuses compétences diverses. C'est plus risqué dans une petite société où vous n'êtes pas juste un autre numéro, mais au final, si la société se développe, une femme a plus de chance d'y faire sa place. »

*VP de la recherche  
Île-du-Prince-Édouard*



---

« Dès le début, il est important de faire preuve d'honnêteté sur vos intentions et de se montrer directe. Quelle est votre motivation pour ce secteur? Les activités de l'entreprise vous passionnent-elles? C'est ce qui détermine la réussite au final. Exposez clairement vos objectifs et assurez-vous que vos interlocuteurs les comprennent. Pour que votre travail soit reconnu, prenez les devants avec votre chef, devancez tout le monde dans l'entreprise et soyez prête à travailler de longues heures. Il arrive parfois qu'on perde de vue nos objectifs de carrière, alors préparez-vous à les redéfinir en cours de route. »

*PDG  
Ontario*

---

« Si j'avais un seul conseil à donner aux femmes, ce serait de trouver des mentors. C'est ce que j'ai fait. J'ai sollicité l'aide de gens beaucoup plus intelligents que moi. ...Lorsque vous rencontrez des problèmes, de bons mentors vous apporteront des points de vue différents, car ils sont passés par là avant vous. Et une fois le chemin parcouru, devenez le mentor de quelqu'un d'autre. »

*PDG/fondateur en biotechnologie  
Ontario*

---

« Commencez avec un salaire correspondant à la réalité jusqu'à ce que vous commenciez à obtenir des résultats, puis renégociez le titre du poste et le salaire. Faites la preuve de ce que vous pouvez apporter et vous verrez votre carrière évoluer. Je conseillerais également de définir des objectifs de carrière clairs, en phase avec les résultats escomptés, afin de pouvoir défendre votre droit à avoir une vie en dehors du travail. Là où je travaille actuellement, il n'est pas question de déroger au principe qui veut qu'on travaille de 8 h à 17 h, voire plus longtemps, et je m'efforce de fournir un travail de qualité tout en consacrant du temps à ma vie privée. »

*Chef d'équipe  
Colombie-Britannique*

# L'EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

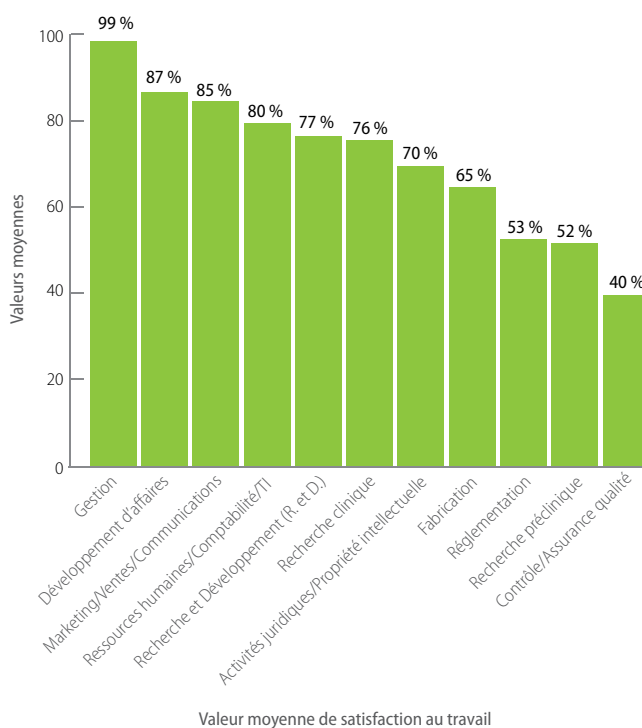
## LA PLUPART DES FEMMES QUI TRAVAILLENT DANS LE DOMAINE DE LA BIOTECHNOLOGIE SONT SATISFAITES

Globalement, 44 % des femmes interrogées se disent très satisfaites à extrêmement satisfaites de leur travail, bien que cette proportion varie beaucoup selon la fonction exercée. Celles occupant un poste de gestion expriment le taux de satisfaction le plus élevé (99 %), alors que celles qui assument un rôle d'assurance/contrôle de la qualité sont le moins satisfaites (40 %).

Le niveau d'intérêt, les défis rencontrés, l'autonomie, les possibilités de travail en équipe et les avantages, tels que le salaire et les horaires de travail flexibles, contribuent grandement à la satisfaction professionnelle. Parmi les facteurs qui peuvent nuire à la satisfaction des personnes interrogées figurent les compétences sous-utilisées, les possibilités restreintes d'avancement, les salaires trop bas, la précarité de l'emploi, la surcharge de travail, les horaires non flexibles et les désaccords avec les décisions prises par la direction.

Ces avantages et ces inconvénients tendent à expliquer pourquoi les femmes occupant des postes plus élevés dans la hiérarchie sont généralement plus satisfaites professionnellement que celles employées à des fonctions plus subalternes.

Figure 1 : Valeurs moyennes de satisfaction au travail par fonction professionnelle



### Comparaison des taux de satisfaction des hommes et des femmes

Alors que les femmes interrogées sont généralement satisfaites de leurs postes dans le domaine de la bioéconomie, la proportion d'hommes qui se disent extrêmement satisfaits est de 30 % supérieure. L'écart du taux de « très satisfaits à extrêmement satisfaits » entre les hommes et les femmes atteint son apogée pour les personnes interrogées dans la tranche d'âge de 20 à 34 ans (46 %), et se réduit chez les 50 à 64 ans, âge auquel les niveaux de satisfaction sont identiques.





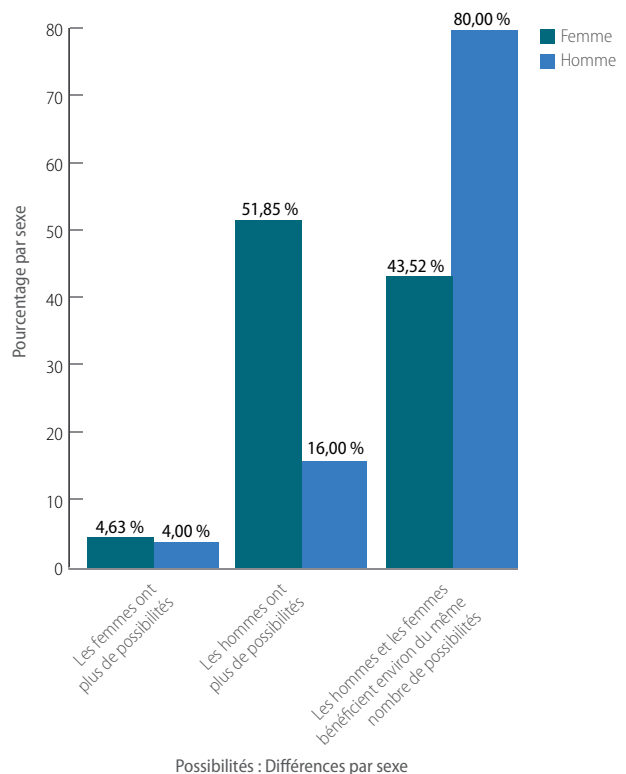
## ATTEINDRE LES POSTES SUPÉRIEURS EST TOUJOURS DIFFICILE

En majorité, les personnes interrogées (57 %) déclarent qu'il est « très important à extrêmement important » pour elles d'évoluer dans leur carrière. Une majorité encore plus grande (72 %) se sent « très confiante à extrêmement confiante » de pouvoir s'acquitter de son travail au niveau supérieur (avec 88 % d'hommes et 72 % de femmes qui se disent « extrêmement confiants »).

Malgré leurs ambitions, les femmes sont moins représentées dans les postes supérieurs que les hommes, avec des taux qui s'échelonnent de 1 % à 20 % dans les entreprises soumises à l'étude. Ces chiffres ne sont pas représentatifs de la présence globale des femmes sur le marché de la bioéconomie, dont le nombre est légèrement supérieur à celui des hommes.

Un peu plus de la moitié (51,9 %) des femmes interrogées considèrent que les hommes se voient offrir plus de possibilités d'avancement. Seulement 16 % des hommes le pensent aussi. Inversement, 80 % des hommes assurent que les possibilités d'avancement sont identiques pour les deux sexes, ce à quoi 43,5 % des femmes souscrivent. Autrement dit, les points de vue divergent largement, et si les hommes sont favorisés, comme le pense la majorité des femmes, ils n'en ont pas conscience pour la plupart.

Figure 2 : Perception des hommes et des femmes sur les possibilités offertes en bioéconomie par sexe



## QU'EST-CE QUI EMPÊCHE LES FEMMES D'ÉVOLUER?

Alors que plus de la moitié des personnes interrogées pensent avoir les compétences et la formation nécessaires pour évoluer dans leur carrière, presque 60 % d'entre elles déclarent ne pas avoir sollicité d'avancement. Elles motivent cette absence de sollicitation de plusieurs manières, en citant le manque de compétences et de formation, des inquiétudes vis-à-vis de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, le manque d'expérience et le peu de possibilités d'avancement dans leur entreprise.

En général, les personnes qui font preuve d'une plus grande confiance dans leurs aptitudes sont plus enclines à solliciter des promotions. Les femmes ayant déjà obtenu une promotion ou en attente d'une promotion se montrent plus confiantes. Les personnes moins confiantes disent ne pas avoir sollicité d'avancement.

### AVANCEMENT ET ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE/VIE PROFESSIONNELLE

Les personnes qui disent ne pas solliciter d'avancement par crainte de voir leur équilibre vie privée/vie professionnelle remis en cause sont beaucoup moins à l'aise avec les contraintes d'horaires et de déplacement que celles qui invoquent d'autres raisons pour ne pas solliciter de promotion. Ces mêmes personnes ont également tendance à penser qu'elles possèdent les compétences nécessaires pour accepter un poste de niveau supérieur et qu'elles ont sacrifié leur carrière au bénéfice de leur équilibre vie privée/vie professionnelle.

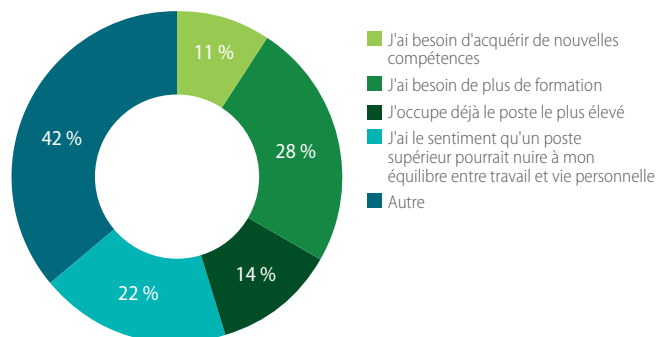
#### Ne pas se décourager face au sexisme

L'impression que les employeurs puissent faire preuve de sexisme n'empêche pas les femmes de solliciter de l'avancement : celles qui pensent que le sexe peut avoir une incidence sur les décisions en matière d'avancement sont en réalité plus enclines à solliciter une promotion que les autres.

## ACCÈS AUX RESSOURCES SUR LES CARRIÈRES ET SATISFACTION PROFESSIONNELLE

Alors que la plupart des personnes interrogées déclarent qu'il n'est pas compliqué d'accéder aux ressources sur les carrières, 24 % d'entre elles considèrent qu'il est « très difficile à extrêmement difficile » de les obtenir. Une proportion plus élevée de femmes que d'hommes (24 %) trouve qu'il est « très difficile à extrêmement difficile » d'accéder aux ressources sur les carrières, et plus le niveau de difficulté augmente, plus

Figure 3 : Raisons invoquées pour ne pas solliciter d'avancement



Il est intéressant de noter que les participants avec des enfants sont plus enclins à assumer des rôles de leadership, à travailler plus longtemps et à déplorer le manque de services de garde, en adhérant aux inquiétudes exprimées quant à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Les données, prises dans leur ensemble, montrent que les femmes ont plus de mal à solliciter et à obtenir de l'avancement, pour diverses raisons. L'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, en particulier, a une incidence sur la capacité des femmes à assumer les contraintes d'horaires qui accompagnent une promotion, même si leur capacité à mener à bien leurs tâches n'est pas remise en cause.

la satisfaction professionnelle des personnes interrogées diminue.

Les modèles de rôles ne sont pas difficiles à trouver non plus, bien qu'une fois encore ce soit plus compliqué pour les hommes que pour les femmes et pour ceux qui pensent que le sexisme s'immisce dans les décisions d'embauche ou de

promotion. Ceux qui affirment qu'il est difficile de trouver les modèles de rôles ont également indiqué avoir plus de mal à construire des carrières en bioéconomie en général et ont tendance à être moins satisfaits de leur travail.

Les personnes interrogées qui souhaitent bénéficier d'un mentorat font face à de plus grands défis en matière d'écart salarial entre hommes et femmes, de manque de modèles de rôles, d'absence de ressources sur les carrières, de réintégration du marché du travail, d'accès à un poste dans leur domaine et d'insuffisance de réseaux professionnels. Ce sont plutôt des femmes, moins satisfaites de leur travail, qui manquent de leadership et pensent que leur sexe a eu une influence sur la décision de leur employeur. Il est probable également qu'elles ont eu leur diplôme à l'étranger et qu'elles sont issues de la diversité ethnique.

## EXPÉRIENCE DU MENTORAT

Moins d'un tiers des personnes interrogées déclarent qu'elles ont bénéficié d'un mentor dans le domaine de la bioéconomie. Ces personnes sont enclines à travailler plus longtemps, à assumer un rôle de leadership et à être plus satisfaites professionnellement. Elles ont également moins tendance à rechercher du travail que celles qui n'ont pas eu de mentors.

Parmi les personnes interrogées, très peu ont eu exclusivement des mentors femmes. Quarante pour cent (40 %) ont eu uniquement des mentors hommes, alors que 43 % ont eu *à la fois* des mentors hommes et femmes. Les participants qui ont eu uniquement des mentors hommes ont plus de mal avec les comportements envers les femmes sur le lieu de travail. Ceux qui ont eu à la fois des mentors hommes et des mentors femmes ont moins de mal avec ces comportements. Ceux qui ont connu exclusivement des mentors femmes se situent à mi-chemin entre les deux.

Les personnes ayant accès à des mentors femmes déclarent avoir moins de mal à chercher du travail, à trouver des modèles de rôles et à faire face à l'écart de salaire entre les hommes et les femmes. Plus la personne obtient de l'aide d'un mentor homme, plus elle a tendance à rechercher un rôle de leadership, et moins elle rencontre de difficultés à trouver des ressources sur les carrières.

Les éléments ci-dessus suggèrent qu'une plus grande disponibilité des mentors femmes, à laquelle s'ajoute celle de mentors hommes, pourrait avoir une influence positive sur les comportements envers les femmes sur le lieu de travail et/ou aider les femmes à faire face aux attitudes négatives le cas échéant.

## ACCÈS RESTREINT AUX RÉSEAUX SOCIAUX

Les femmes dont l'expérience en bioéconomie est inférieure à deux ans, celles qui recherchent du travail et celles issues de la diversité ethnique disent toutes que le manque de réseaux sociaux les a désavantagées. Plus cette lacune est marquée, plus elles ont du mal à intégrer le marché du travail de la bioéconomie en général, elles sont moins satisfaites de leur travail et elles ont la nette impression qu'elles ont sacrifié leur carrière à l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Le manque de réseaux sociaux est moins gênant pour les personnes interrogées qui ne pensent pas que leur sexe a une influence sur les décisions de leur employeur; et pour les hommes, le besoin de réseaux sociaux diminue avec l'âge, ce qui n'est pas le cas pour les femmes.

## INFLUENCE DE L'ISOLEMENT

Soixante-trois pour cent (62,2 %) des personnes interrogées se sentent isolées dans leur travail. Presqu'un quart d'entre elles (22,7 %) trouvent cette situation « très ou extrêmement

difficile », alors que 39,5 % la jugent « légèrement ou moyennement difficile ».

L'isolement constitue plus un problème pour les femmes, pour ceux qui trouvent que le sexe a une influence dans la décision de l'employeur, et pour ceux qui pensent que les hommes se voient offrir plus de possibilités. Il est moins problématique pour les participants qui considèrent que les possibilités sont identiques pour les deux sexes, à savoir une majorité importante d'hommes (80 %). Sans surprise, ceux qui se sentent isolés sont moins satisfaits de leur travail.

L'isolement ne constitue pas un problème pour les participants qui sont promus, mais il est considéré comme très gênant par ceux qui ont sollicité une promotion sans l'obtenir.

Autrement dit, les femmes sont beaucoup moins avantagées que les hommes d'un point de vue social sur le lieu de travail, et que cela ne s'arrange pas avec le temps, ce qui peut nuire au sentiment de satisfaction professionnelle et avoir une incidence sur la carrière dans son ensemble.

## Définitions : réseaux sociaux et réseaux professionnels

Les *réseaux sociaux* mettent en œuvre des connexions sociales entre collègues et d'autres individus dans un domaine particulier.

Les *réseaux professionnels*, organisés de manière plus formelle que les réseaux sociaux, permettent généralement aux professionnels de communiquer avec leurs homologues.

## LES FEMMES SONT TRÈS INTÉRESSÉES À REJOINDRE DES RÉSEAUX PROFESSIONNELS

Soixante pour cent (60 %) des personnes interrogées ont fait part d'une expérience avec les réseaux professionnels : parmi cet échantillon, 86 % affirment que l'expérience s'est avérée positive, car le réseau leur a permis d'accéder à des renseignements sur les offres d'emploi, la possibilité d'explorer différents parcours professionnels et la chance de parfaire et d'échanger leurs connaissances. Les participants ont tendance à se sentir exclus en cas d'expériences négatives qui ne leur ont pas permis d'obtenir des éléments pertinents sur leurs objectifs, de nouer des contacts ou d'accéder à des offres d'emploi.

À l'instar des personnes interrogées qui sont moins satisfaites de leur travail, les femmes sont plus enclines à rechercher et à rejoindre des réseaux professionnels.

Quatre-vingt-deux pour cent (82 %) des femmes et 38 % des hommes sont intéressés à rejoindre un réseau dédié à la progression des femmes canadiennes dans la bioéconomie.

Lorsque les participants sont interrogés sur les sujets que devrait cibler un réseau pour les femmes en bioéconomie, l'emploi et les contacts dans ce secteur arrivent en tête de liste. Des activités telles que des événements sociaux, des ateliers et des formations en ligne sont fréquemment suggérées. Des manifestations sur les carrières intéressent particulièrement les chercheurs d'emploi et les personnes

issues de la diversité ethnique, afin de tisser des relations dans le domaine de la bioéconomie.

Les sujets qui reviennent le plus souvent sont les suivants :

- Les femmes dans la population active
- Trouver un emploi
- Compétences générales
- Perfectionnement professionnel
- Problèmes particuliers à la bioéconomie

Près de la moitié des personnes interrogées proposent que des événements soient organisés tous les mois. Un tiers, dont la majorité est employée à plein temps, penche pour que les événements aient lieu tous les deux mois. Vingt-et-un pour cent (21%) préfèrent qu'ils se tiennent tous les trimestres.

Étant donné le vif intérêt que suscite un tel réseau, et compte tenu du problème d'isolement et d'éviction sociale des femmes sur le lieu de travail, il est fortement probable qu'un réseau de ce type aurait du succès.

## Qui s'intéresse aux réseaux professionnels?

Ceux qui s'intéressent aux réseaux professionnels ont plus tendance à éprouver des difficultés à déménager pour des raisons professionnelles, à déplorer le manque de ressources sur les carrières, l'absence de modèles de rôles, l'écart de salaires entre les sexes, les comportements envers les femmes sur le lieu de travail, et à se sentir mal à l'aise dans leur environnement de travail.

# RÉSULTATS PROVENANT DE DIFFÉRENTES VILLES

L'étude se concentre principalement sur les résultats provenant de Charlottetown, Montréal, Toronto et Vancouver, chaque ville possédant sa propre industrie et ses sous-secteurs de la biotechnologie.

Les résultats prédominants dans chaque lieu varient, mettant en lumière les diverses expériences de travail des villes concernées. Les personnes interrogées à Toronto et Vancouver, par exemple, sont plus susceptibles d'être issues de la diversité ethnique qu'à Montréal et à Charlottetown. Elles ont également tendance à avoir plus de mal à trouver des réseaux sociaux que dans les deux autres villes. Le graphique ci-dessous reprend des éléments et des faits saillants de l'étude :

## TORONTO

77 personnes interrogées (29 %)

Démographie	Formation	Réseaux sociaux	Confiance
61 % des personnes interrogées à Toronto sont issues de la diversité ethnique	58 % des personnes interrogées à Toronto possèdent un diplôme professionnel ou de deuxième cycle universitaire.	Les participants à Toronto sont partagés sur les réseaux sociaux : 23 % déclarent qu'il est extrêmement difficile de trouver des réseaux sociaux, 23 % estiment que ce n'est pas un problème et le reste des participants se situe entre les deux.	Les habitants de Toronto sont confiants de pouvoir s'acquitter de leur travail au niveau supérieur. 50 % se montrent très confiants et 32 % se disent même extrêmement confiants.

## VANCOUVER

27 personnes interrogées (10 %)

Démographie	Formation	Réseaux sociaux	Confiance
74 % des personnes interrogées à Vancouver sont issues de la diversité ethnique.	61 % des personnes interrogées à Vancouver possèdent un diplôme professionnel ou de deuxième cycle universitaire.	Les personnes interrogées à Vancouver trouvent pour la plupart qu'il est difficile de trouver des réseaux sociaux, et pour le moins « légèrement difficile ».	53 % des habitants de Vancouver sont très confiants, voire extrêmement confiants, de pouvoir s'acquitter de leur travail au niveau supérieur.

## MONTRÉAL

45 personnes interrogées (17 %)

Démographie	Formation	Réseaux sociaux	Confiance
62 % des personnes interrogées à Montréal sont issues du groupe ethnique canadien.	84 % des personnes interrogées à Montréal possèdent un diplôme professionnel ou de deuxième cycle universitaire.	À Montréal, les personnes interrogées trouvent le réseautage assez facile. Seulement 17 % le jugent très difficile ou extrêmement difficile et 34 % disent que c'est facile.	75 % des habitants de Montréal sont très confiants, voire extrêmement confiants, de pouvoir s'acquitter de leur travail au niveau supérieur.

## CHARLOTTETOWN

20 personnes interrogées (8 %)

Démographie	Formation	Réseaux sociaux	Confiance
80 % des personnes interrogées à Charlottetown sont issues du groupe ethnique canadien.	56 % des personnes interrogées à Charlottetown possèdent un diplôme professionnel ou de deuxième cycle universitaire.	À Charlottetown, les personnes interrogées ne considèrent pas le réseautage comme un problème : 60 % trouvent que réseauter est facile et personne ne pense que c'est extrêmement difficile.	68 % des habitants de Charlottetown sont très confiants, voire extrêmement confiants, de pouvoir s'acquitter de leur travail au niveau supérieur.

# PERSPECTIVE : ÉVALUATION DE L'EXPÉRIENCE DANS LA SPHÈRE BIOÉCONOMIQUE

La bioéconomie ne constitue qu'une possibilité pour des femmes compétentes et, suivant le secteur de la biotechnologie dans lequel elles évoluent, leur environnement de travail peut être très différent. Ici, certaines femmes réfléchissent sur la manière dont leur milieu professionnel et l'industrie dans son ensemble les ont accueillies, et ce que l'expérience leur a apporté.

---

« Certaines entreprises n'emploient pas de femmes pour certains types de postes. Cette règle tacite est largement répandue. J'ai été la première femme à travailler en quart de nuit, car on est seule et les femmes étaient supposées travailler sous la surveillance d'un superviseur. Mais je me suis élevée contre cette pratique et j'ai demandé à être formée. J'ai assumé le quart de nuit pendant six mois, gérant seule trois chaînes de production. En général, les femmes disparaissent simplement du circuit entre l'école et l'entreprise, et celles qui s'y maintiennent doivent lutter pour survivre. »

*Chercheuse dans le domaine des techniques  
Québec*

---

« Je travaille au sein d'une communauté solidaire et le fait que je sois une femme est généralement bien accepté. Je ne me suis jamais sentie inférieure à ce titre, bien que la haute direction reste l'apanage des hommes. Ceci dit, je ne sais pas si c'est dû à mon sexe, à ma formation ou à autre chose, mais quand j'étais plus jeune, une ou deux promotions m'ont échappé. »

*Gestionnaire des installations  
Île-du-Prince-Édouard*

---

« Quand j'ai commencé ma carrière dans l'industrie de la biotechnologie, les femmes étaient représentantes commerciales, secrétaires ou travaillaient dans les organismes de réglementation pharmaceutique. C'était vraiment difficile, et pendant longtemps. On m'oubliait systématiquement pour les promotions et j'ai fini par démissionner pour aller dans une entreprise plus ouverte à la représentation féminine dans les postes de gestion. Même là, les choses n'étaient pas idéales. Je voulais des enfants, mais quand j'ai prévenu mon chef que j'étais enceinte, il n'a pas été ravi. Je lui ai simplement qu'il devrait s'en remettre... ce qu'il a fait. J'ai considéré que le fait d'être une femme n'était pas un problème, que c'était hors sujet, et finalement les autres ont fait pareil. »

*PDG/Présidente  
Québec*





---

« Quel que soit le secteur, il est difficile pour une femme de faire carrière, mais c'est particulièrement vrai dans le domaine de la biotechnologie. Les choses ont progressé, c'est certain, mais je vais me rendre à un sommet de dirigeants la semaine prochaine et je sais que je serai l'une des seules femmes présentes. Je trouve que les hommes s'entraident souvent, alors que les femmes ont moins tendance à le faire. Les hommes se présentent entre eux, se parrainent et se soutiennent les uns les autres. Il est important que nous en fassions autant. Nous devons trouver des mentors, solliciter des conseils et évaluer différents points de vue. Vous devrez relever de nombreux défis et de bons mentors peuvent vous y aider, car ils sont passés par là. »

*PDG/fondateur en biotechnologie  
Ontario*

---

« J'ai toujours vécu dans l'Île-du-Prince-Édouard, je ne peux donc pas comparer avec un autre endroit. D'une façon générale, je trouve que les entreprises sont prêtes à accueillir un plus grand nombre de femmes. Elles aiment nous mettre en avant, car nous sommes une minorité. Dans les réunions de financement, je suis la seule femme dans la pièce, mais ils en tiennent compte et font des efforts pour que je me sente intégrée. »

*VP de la recherche  
Île-du-Prince-Édouard*

---

« Je n'ai pas connu de réactions particulières au fait que je sois une femme. Je m'occupe principalement d'affaires réglementaires au Canada, et sur 14 personnes présentes, 12 sont des femmes. J'ai une collègue qui dirige un laboratoire, dans un environnement beaucoup plus masculin, et je sais que c'est compliqué pour elle, mais je n'ai jamais été confrontée à ce problème. »

*Gestionnaire  
Québec*

# CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

BioTalent Canada tire principalement trois conclusions des données recueillies dans cette étude.

Premièrement, les professionnels de la biotechnologie, en particulier les femmes, ont beaucoup de mal à préserver l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, et leurs employeurs ne leur facilitent pas toujours la tâche. Deuxièmement, le sexisme, qu'il soit conscient ou non, est largement répandu dans le secteur de la bioéconomie et nuit, directement ou indirectement, à l'ascension professionnelle de femmes compétentes. Troisième et dernière conclusion, les femmes qui œuvrent dans la sphère bioéconomique aimeraient s'appuyer sur un réseau de soutien structuré, mais il n'en existe pas.

Sur la base de ces conclusions, les recommandations de BioTalent Canada sont les suivantes :

- 1** Former les employeurs à mieux soutenir leurs effectifs féminins  
Un programme de formation en ligne destiné à informer les gestionnaires et les superviseurs sur la manière de lutter contre le sexisme, conscient ou non, dans le milieu professionnel, devrait être mis au point et couvrir les aspects du processus d'embauche et du traitement du personnel dans l'industrie. Cette formation devrait aborder entre autres la manière de traiter le harcèlement et le sexisme, et comporter des recommandations standard sur les aménagements possibles en services de garde pour le personnel.
- 2** Éliminer l'écart de rémunération entre les sexes  
Le fait que perdure l'écart de salaires entre les hommes et les femmes est inacceptable. La formation et/ou les outils RH recommandés précédemment, et d'autres outils rappelant aux employeurs leurs obligations légales en matière d'équité des salaires, peuvent aider à lutter contre ce fléau. Les femmes représentant un marché intéressant du point de vue stratégique et des effectifs, les employeurs qui ne font pas l'effort d'intégrer cette donnée à leur culture d'entreprise se privent d'un avantage concurrentiel.
- 3** La promotion du mentorat  
La mise au point d'un programme de mentorat mettant en contact des femmes du secteur de la biotechnologie au stade précoce de leur carrière avec d'autres plus chevronnées et intéressées par le mentorat, répondrait au désir exprimé par les femmes d'obtenir davantage de soutien et des conseils éclairés tout au long de leur parcours. Un service de mise en relation en ligne, à l'échelle du pays, ou situé dans des villes ciblées, pourrait être mis en place.



#### 4 Soutenir les travailleurs en biotechnologie qui déménagent

Un programme ou un outil destiné à aider à forger un réseau de soutien entre professionnels de la biotechnologie issus d'autres pays, d'autres environnements et d'autres régions pourrait aider à surmonter en partie le sentiment d'isolement exprimé par les personnes interrogées. Des initiatives particulières pourraient également aider les employés à faire des recherches parmi les différents marchés du travail de la sphère bioéconomique au Canada, afin de mieux comprendre les possibilités d'emploi potentielles par région.

#### 5 Mettre en place des réseaux professionnels consacrés aux femmes dans la bioéconomie

Des réseaux professionnels régionaux pourraient être consacrés à l'établissement de relations professionnelles en faveur de l'emploi, à l'accueil d'événements sociaux et à l'organisation d'ateliers et de formations en ligne. Ils pourraient également proposer des liens vers des cours de perfectionnement professionnel destinés à aider les femmes à progresser dans leur domaine.

# MÉTHODOLOGIE

## Collecte des données

Les données ont été obtenues grâce au système en ligne Survey Monkey. L'étude a été distribuée aux 14 associations membres de BioTalent Canada, qui l'ont fait suivre à leurs membres respectifs. Elle a également été portée à la connaissance de milliers de personnes par l'intermédiaire d'un communiqué de presse diffusé à l'ensemble des intervenants et clients de BioTalent Canada. L'étude est restée disponible en ligne du 9 octobre au 24 novembre 2014. BioTalent Canada a eu recours à des interviewers professionnellement formés pour interroger les femmes de Charlottetown, Toronto, Montréal et Vancouver sur les priorités, la condition des femmes, les problèmes et les stratégies qui ont façonné leur expérience dans la sphère bioéconomique.

Charlottetown, Montréal, Toronto et Vancouver ont été particulièrement ciblées, mais des réponses d'ailleurs ont été prises en compte également. Des groupes assez importants d'Ottawa, de Saskatoon, de Calgary et d'Halifax ont été intégrés. La majorité des participants est issue du centre du Canada, l'Ontario principalement. Parmi les autres provinces, c'est l'Alberta qui est la plus représentée. Aucune personne de Terre-Neuve-et-Labrador, du Yukon, du Nunavut ou des Territoires du Nord-Ouest n'a participé.



BioTalent Canada tient à remercier toutes les personnes qui ont pris le temps de participer à cette étude. L'élaboration de ce rapport n'aurait pas été possible sans votre participation.

Merci à nos partenaires qui ont contribué à l'élaboration du présent rapport.



---

PARTENAIRES DU RAPPORT

Financé en partie par le ministère de la Condition féminine Canada du gouvernement du Canada.

Les opinions et les interprétations exprimées dans la présente publication n'engagent que l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

BioTalent Canada 2015, tous droits réservés.



Un monde de ressources pour la bioéconomie canadienne



---

PARTENAIRES DU RAPPORT