



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 057



2^e SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 5 mai 2015



Présidente

Mme Hélène LeBlanc

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 5 mai 2015

• (1100)

[Français]

La présidente (Mme Hélène LeBlanc (LaSalle—Émard, NPD)): Bonjour tout le monde. Je vous souhaite la bienvenue à la 57^e séance du Comité permanent de la condition féminine. Conformément aux dispositions du Règlement, nous poursuivons notre étude sur les femmes dans les métiers spécialisés en sciences, en technologie, en génie et en mathématiques.

Madame Freeman, je pense que vous voulez prendre la parole.

[Traduction]

Mme Mylène Freeman (Argenteuil—Papineau—Mirabel, NPD): Merci, madame la présidente.

Avant que nous commençons, je voudrais juste vous présenter un avis de motion que je vais déposer. Évidemment, nous ne pourrons pas en discuter aujourd'hui, mais je veux simplement la déposer. Je vous la lis:

Que le Comité de la condition féminine dénonce la mauvaise gestion flagrante des Forces armées canadiennes dans le cas de l'inconduite sexuelle qui règne dans l'armée; que le comité recommande au gouvernement de mettre en oeuvre les dix recommandations du Rapport Deschamps publié le 30 avril 2015 et en fasse rapport à la Chambre.

Merci.

[Français]

La présidente: Merci.

[Traduction]

Nous allons la faire traduire, puis nous la distribuerons.

[Français]

Bonjour et bienvenue aux témoins qui comparaissent devant nous.

Aujourd'hui, nous avons le plaisir d'accueillir Mme Marie Connolly, professeure au Département des sciences économiques de l'Université du Québec à Montréal.

[Traduction]

De la Canadian Association of Women in Construction, nous avons Mme Tammy Evans, présidente; par vidéoconférence de Halifax, en Nouvelle-Écosse, nous avons Mme Anna Marenick, directrice des relations communautaires et propositions de valeur; et de la Women Unlimited Association, nous avons Mme Doreen Parsons, qui en est la gestionnaire.

Par vidéoconférence de Toronto, en Ontario, nous avons Mme Lisa Kelly, directrice du Département des femmes d'Unifor — merci de nous faire signe de la main — et par vidéoconférence de Windsor, en Ontario, nous avons Mme Teresa Weymouth, coordonnatrice nationale des métiers spécialisés, aussi d'Unifor.

Nous nous réjouissons d'entendre vos témoignages. Nous tenons tout spécialement à vous remercier d'être venues aujourd'hui.

J'ai oublié quelqu'un? Pardonnez-moi.

Par vidéoconférence de Umea, en Suède, nous avons, à titre personnel, Mme Kathleen Lahey, professeure à la Faculté de droit de Queen's University.

Merci beaucoup à vous toutes d'être venues. Sans plus tarder, chaque intervenante disposera de 10 minutes, puis nous aurons les rondes de questions.

[Français]

Madame Connolly, vous avez la parole et vous disposez de 10 minutes.

Mme Marie Connolly (professeure, Département des sciences économiques, Université du Québec à Montréal, à titre personnel): Merci, madame la présidente.

[Traduction]

Je remercie les membres du comité de m'entendre aujourd'hui.

C'est la première fois que je témoigne devant un comité, alors je vous prie de faire preuve d'indulgence.

[Français]

Je vais faire ma présentation en anglais.

[Traduction]

Je suis parfaitement bilingue, alors vous pouvez me poser des questions dans les deux langues.

Je vais vous présenter aujourd'hui — et vous devriez avoir les notes de mon exposé — les résultats d'une étude que j'ai menée. Je ne vais pas me présenter de nouveau; je suis professeure. J'ai mené cette étude avec mon collègue Brahim Boudarbat, et les résultats ont été publiés il y a deux ou trois ans dans le *Canadian Journal of Economics*. Nous avons examiné l'écart de rémunération entre hommes et femmes parmi les nouveaux diplômés du niveau postsecondaire au Canada. Nous avons comparé la rémunération des hommes et des femmes, mais pas uniquement celle des femmes qui travaillent dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). J'ai toutefois quelques observations à faire à ce propos à partir des résultats de cette recherche. Je me fais un plaisir de vous présenter les résultats qui vous concernent votre examen.

Les objectifs généraux de cette étude ne visent pas les femmes qui sont en STIM. Les résultats décrivent les tendances des disparités de la rémunération entre 1998 et 2007. Il s'agit d'une étude empirique. Nous avons examiné l'écart entre la rémunération moyenne des hommes et celle des femmes. Nous avons aussi étudié l'écart entre la rémunération des hommes et des femmes qui gagnent un salaire peu élevé et l'écart entre celle des hommes et des femmes qui gagnent un salaire élevé.

Nous avons utilisé les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés de Statistique Canada. Cette enquête présente un échantillon représentatif des diplômés postsecondaires par promotion; donc vous y trouvez les étudiants qui se sont diplômés d'établissements d'enseignement postsecondaire au Canada en 1986, 1990, 1995, 2000, et 2005. La période la plus récente examinée dans mon étude est la promotion de 2005 que l'Enquête a étudiée en 2007, deux ans après la remise des diplômes. On y trouve aussi des données de 2013 sur la promotion de 2009-2010, mais je ne les ai pas incluses dans mon étude, car elles n'étaient pas disponibles quand nous avons mené notre analyse; toutefois, elles le sont maintenant.

Nous avons choisi dans l'Enquête un sous-échantillon de diplômés d'un collège ou d'une université qui ont un salaire à plein temps et qui avaient 50 ans ou moins quand ils ont reçu leur diplôme. En 2000, ce groupe se composait d'un tout petit peu plus de 9 000 hommes et de près de 12 000 femmes, soit en tout 21 000 personnes. Nous avons étudié les écarts entre les salaires horaires des hommes et des femmes — et non pas leurs gains ou leurs revenus — en comparant les moyennes de ces salaires ainsi que les salaires peu élevés, que nous avons classés au 10^e centile de la répartition salariale, et les salaires élevés classés au 90^e centile de la répartition salariale.

Nous avons utilisé la méthodologie dite de décomposition. Il s'agit d'une description des disparités entre les salaires des hommes et ceux des femmes. C'est une sorte d'activité comptable qui nous permet d'examiner les écarts que nous pouvons expliquer et ceux qui ne s'expliquent pas. En partie, les disparités proviennent des caractéristiques différentes qu'ont les hommes et les femmes. Je vais vous donner un exemple rapidement.

Supposons que nous trouvons une différence de 10 % entre les salaires des hommes et ceux des femmes. En observant certaines caractéristiques, nous trouvons qu'en moyenne, les hommes ont plus d'expérience que les femmes. Les personnes qui ont plus d'expérience reçoivent un salaire plus élevé, ce qui expliquerait en partie l'écart, et nous l'attribuerions au fait qu'en moyenne, les femmes ont moins d'expérience que les hommes. Ceci n'est qu'un exemple.

Nous allons essayer d'appliquer cette méthodologie pour expliquer les disparités. Nous allons examiner l'écart salarial, puis nous allons expliquer les différences qui découlent de plusieurs caractéristiques telles que le niveau d'études, le nombre d'années d'expérience, la province de résidence, le domaine d'étude, la permanence des emplois — c'est-à-dire si la personne a un emploi permanent ou non —, le métier, l'industrie, la présence d'enfants, l'âge du plus jeune enfant et l'état matrimonial. Dans mon allocution aujourd'hui je vais me concentrer sur le domaine d'étude et sur le métier, des catégories très vastes qui nous permettent de déterminer qui travaille en STIM ou non. Je vous montrerai les résultats de ces groupes.

Les résultats généraux de la promotion de 2005 étudiée en 2007, en comparant les moyennes salariales, indiquent que les femmes gagnaient 5,9 % de moins que les hommes. Le salaire moyen d'une

femme s'élevait à près de 6 % de moins que la moyenne salariale d'un homme. Ces pourcentages sont demeurés relativement constants depuis 1988, comme le démontrent les résultats de mon étude.

• (1105)

Nous avons aussi observé que dans le cas des salaires considérés comme peu élevés, cette disparité est moins marquée. L'écart est plus petit, de 2,6 % pour les femmes. Dans le cas des salaires élevés, l'écart est plus marqué, soit 8,2 % pour les femmes. Un autre point intéressant est le fait que l'écart entre les salaires peu élevés a diminué avec le temps, alors que celui des salaires élevés a augmenté avec le temps. Soulignons aussi que l'écart a tendance à augmenter avec le temps après l'obtention des diplômes.

Je vais sauter la prochaine diapo pour ne pas prendre trop de temps, mais vous l'avez devant vous. Il s'agit des résultats globaux de la décomposition. Je la saute pour examiner plus attentivement les domaines d'étude qui, selon moi, intéresseront plus ce comité. La première colonne présente 10 catégories générales de domaines d'étude. J'ai surligné en jaune ceux qui sont liés aux STIM. On y trouve les sciences physiques, les sciences biologiques et les technologies, l'ordinateur et les sciences de l'information ainsi que l'architecture, l'ingénierie et les technologies qui s'y rapportent.

Les deux colonnes suivantes, « Hommes » et « Femmes », présentent la répartition. Si vous regardez l'architecture, l'ingénierie et les technologies connexes dans le cas des hommes, 25 % des hommes de mon échantillon détiennent un diplôme en architecture, en ingénierie ou en une technologie connexe. Ce même pourcentage est de 4,1 % dans le cas des femmes, soit six fois plus élevé chez les hommes que chez les femmes. On observe les mêmes tendances en mathématiques, en informatique et en sciences de l'information. Près de 9 % des hommes détiennent un diplôme dans ces domaines, par rapport à seulement 2,2 % des femmes. La disparité des écarts salariaux est intéressante. Le 38,5 % que vous voyez dans la colonne « Moyenne » sous « Fraction expliquée par % » signifie que si l'on considère la moyenne salariale des femmes et la moyenne salariale des hommes, 38,5 % de cette disparité s'explique par le fait que moins de femmes que d'hommes choisissent de faire des études en architecture et en ingénierie. Si vous regardez les caractéristiques des personnes qui détiennent un diplôme en architecture et en ingénierie, un plus grand nombre d'hommes que de femmes choisissent d'acquiescer ce diplôme. Dans ce tableau, cela se traduit par un plus grand écart salarial entre les hommes et les femmes qu'il ne le serait si la même proportion de femmes et d'hommes choisissait d'obtenir ce diplôme.

Je vais maintenant passer aux métiers dans les domaines des sciences et de la technologie. Effectuons une autre décomposition. Dans le cas des métiers, une catégorie générale sur dix est liée directement à des métiers en STIM. Nous observons la même répartition: 24 % des hommes exercent une profession de cette catégorie, par rapport à 7 % seulement des femmes. La moyenne de cet écart salarial est donc de 18,7 %. Dans le cas des salaires peu élevés, cette disparité est de 72 %. Pour les salaires les plus élevés, elle est seulement de 9 %. Une partie importante de cette disparité s'explique par le fait que les femmes ne choisissent pas d'exercer les professions liées aux domaines STIM.

Comment aborder ce problème? On m'a demandé de présenter des recommandations. Elles ne découleront pas directement des résultats de l'étude de recherche dont je viens de vous parler, mais de ceux d'autres études et d'une réflexion plus globale. Vous voudrez peut-être un peu plus de temps pour bien lire certaines de ces recommandations.

Pour accéder à une profession en STIM, il faut avoir eu la possibilité de choisir d'étudier dans l'un de ces domaines. Nous savons aussi que les attentes des parents ont beaucoup d'influence sur le choix d'études de leurs jeunes. Les croyances et les préjugés sur les capacités cognitives des deux sexes semblent probablement plus importants que les différences ne le sont réellement, et il est possible d'améliorer les compétences. Nous savons aussi que les politiques et les interventions sont plus efficaces lorsqu'on les applique plus tôt dans la vie des gens.

Selon moi, avant même d'envisager de modifier les conditions de travail, il faudrait présenter aux filles et aux femmes des modèles exemplaires afin de modifier leurs attentes et leurs aspirations. Dans le cadre des politiques à adopter, je pense qu'on devrait offrir un crédit d'impôt pour les activités scientifiques organisées pour les enfants similaire aux crédits offerts pour des activités physiques et artistiques ou intégrer toutes ces activités en un seul crédit. On pourrait aussi financer des campagnes de sensibilisation sur les femmes qui s'engagent dans des domaines de STIM pour donner aux filles des modèles exemplaires en science. On pourrait aussi financer des activités d'information et de mentorat pour le public par l'intermédiaire d'organismes fédéraux de subvention à la recherche. Je connais une de ces activités du nom de Synapse que fournissent les Instituts de recherche en santé du Canada. Je ne connais pas d'activité similaire qu'offrirait le CRSNG, mais je me trompe peut-être.

• (1110)

On pourrait aussi demander d'insérer plus de cours en STIM dans les programmes du secondaire, surtout des cours obligatoires; on devrait aussi mieux financer de façon générale la recherche en sciences et en technologie.

Vous pourrez communiquer avec moi. Voici mes coordonnées. Je vous donne deux liens pour consulter des rapports, dont un de l'American Association of University Women où l'on mentionne de nombreuses études de recherche menées dans ce domaine. Je ne sais pas si vous connaissez déjà ce site Web; on y trouve de la documentation très précieuse sur ce thème.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup, madame Connolly. Votre présentation était très intéressante. Cela commence bien notre séance.

Je cède maintenant la parole à Mme Evans, qui dispose de 10 minutes.

[Traduction]

Mme Tammy Evans (présidente, Canadian Association of Women in Construction): Merci beaucoup, madame la présidente. Bonjour, à vous madame et aux membres du comité.

C'est pour moi un privilège extraordinaire de parler aujourd'hui à votre comité de la présence des femmes dans les métiers spécialisés. Au nom du conseil d'administration et des membres de la CAWIC, je vous remercie de m'avoir invitée à le faire.

Je vais vous présenter aujourd'hui un sommaire des résultats préliminaires seulement de la recherche que la CAWIC a menée jusqu'à présent sur la présence des femmes dans le domaine de la construction. Cette étude s'intitule le Projet d'avancement des femmes de CAWIC Level Best. Il reçoit un financement du gouvernement fédéral par l'intermédiaire de Condition féminine Canada.

Je vais d'abord vous présenter un bref survol de la CAWIC. Il s'agit d'une association sans but lucratif et non partisane créée au

début des années 1980 par la section locale de Toronto de la NAWIC, une association basée aux É.-U. depuis les années 1950. Il y a 10 ans, la CAWIC s'est départie de sa dépendance financière et opérationnelle de NAWIC pour mieux se concentrer sur l'industrie canadienne de la construction. Nous sommes cependant toujours une filiale de la NAWIC aux É.-U.

Nous avons pour mission de soutenir les femmes de tous les secteurs de l'industrie canadienne de la construction — génie civil, construction industrielle, commerciale et résidentielle. Nous représentons les femmes qui travaillent, ou qui désirent travailler « avec des outils », comme nous le disons, dans des métiers spécialisés. Nous représentons aussi les femmes qui supervisent, qui sont propriétaires, qui fournissent des services d'entretien ainsi que de l'équipement, des matériaux ou de la main-d'œuvre à l'industrie. En fait, nous représentons un vaste éventail de femmes qui travaillent dans l'industrie de la construction, et toutes les initiatives de la CAWIC reflètent cela.

Condition féminine Canada nous a octroyé un financement pour mener un projet de 36 mois sur l'embauche, sur le maintien en poste et surtout sur l'avancement des femmes dans l'industrie canadienne de la construction afin d'élaborer, de concert avec l'industrie, un plan d'action visant à produire des résultats mesurables dans l'industrie. Nous visons ainsi à accroître le nombre de femmes promues à des postes de direction. Ce projet est le premier du genre effectué avec la collaboration de l'industrie. Ce sont les intervenants de l'industrie qui élaborent ce programme. Ils participent à ce projet, réagissent aux résultats de recherche et élaborent le plan d'action avec nous tout à fait volontairement. Tout le monde sait bien que d'après les statistiques, lorsqu'il y a un plus grand nombre de femmes à la table de la prise de décisions, un plus grand nombre de portes s'ouvrent aux femmes à l'embauche, au maintien en poste et à l'avancement à des postes de direction, et que ces entreprises excellent dans le monde entier.

CAWIC a lancé son projet *Level Best* en 2014 sachant que bien que les femmes constituent de 54 à 57 % de la main-d'œuvre au Canada, elles ne représentent que 11 % de la main-d'œuvre du domaine de la construction, et moins de 4 % de femmes travaillent « aux outils ». De plus, nous ne constituons que 2 % des cadres de notre industrie. Ces statistiques troublantes n'ont pas changé au cours de ces 30 dernières années. Par conséquent, bien qu'il soit important d'en discuter, il est crucial d'agir.

À l'heure actuelle, CAWIC se consacre entièrement à la phase de définition des besoins et de recherche de ce projet. Il faut pour cela faire des recherches documentaires et mobiliser des participantes directement dans tout le Canada, principalement dans trois centres. Nous sommes allés d'un bout à l'autre du pays, à partir de Terre-Neuve-et-Labrador, vers l'Ontario au centre et enfin en Alberta à l'ouest. Nous mobilisons directement les participantes ainsi que des employeurs partenaires et des dirigeants de l'industrie pour qu'ils participent à de vastes sondages, à des discussions en table ronde ainsi qu'à des entrevues directes visant à définir les besoins et les difficultés auxquels font face autant les employées que les employeurs. Pour faciliter la participation des femmes, nous avons dû veiller à maintenir tout cela strictement confidentiel. Nous en colligeons les résultats de manière à n'identifier aucun des participants.

La confidentialité est en fait devenue très importante. Tout au long de cette recherche, le refus des femmes de participer sans recevoir une assurance de confidentialité est devenu accablant. En promettant la confidentialité, nous avons obtenu des discussions et des réponses parfaitement franches et honnêtes et plus complètes à nos vastes sondages. Nous avons produit des rapports avec toutes les données, et à la fin, nous produisons un rapport global que nous présenterons à l'industrie et à Condition féminine Canada.

L'évaluation des besoins se fondait sur les questions globales suivantes, puis visait rapidement des questions très détaillées dans ces catégories. Il y avait quatre questions globales. Quels sont les besoins des femmes qui travaillent dans la construction? À quelles difficultés se heurtent les femmes en entrant dans l'industrie, pour rester dans l'industrie et pour obtenir de l'avancement dans l'industrie?

• (1115)

Nous avons ensuite passé aux employeurs. À quelles difficultés se heurtent-ils pour engager des femmes, pour les maintenir dans leurs effectifs et pour les faire avancer dans leur organisme? Puis en fin de compte, quelles mesures peut-on prendre? C'est là que le plan d'action entre en jeu. Quelles mesures bien précises et mesurables peut-on prendre pour améliorer les statistiques?

Nous avons commencé par faire un examen de la documentation. La recherche effectuée sur les femmes en construction depuis 10 ans n'en finit pas. C'est incroyable de voir le volume de recherche effectuée. Malheureusement aucune de ces études ne porte suffisamment sur le point de vue des employeurs. Cette recherche concerne surtout les statistiques de l'emploi; elle présente des renseignements très précieux sur les montants et sur la contribution de l'industrie à l'économie du pays. Mais nous avons dû diriger nos recherches plus précisément sur les personnes.

Les résultats indiquent que les femmes ont mentionné les besoins et les difficultés principaux suivants: un manque de formation, ou d'accès à la formation, ainsi que de soutien et de rétroaction pour faciliter l'avancement; des horaires de travail manquant de souplesse et excessivement intensifs; un milieu de travail très peu accueillant en général, surtout dans les chantiers et sur le terrain; des stéréotypes sexuels persistants; du harcèlement et de la discrimination ouverts ou subtils; des pratiques de recrutement favorisant les hommes; une rémunération inéquitable; des lieux de travail isolés ou éloignés; des déplacements très fréquents et des projets de très longue durée; enfin, la quasi-impossibilité d'équilibrer la vie personnelle aux nécessités du travail.

Selon notre examen de la documentation, les femmes suggéraient généralement les stratégies suivantes pour résoudre ces difficultés: l'amélioration de la perception du public au choix d'une carrière en construction — autrement dit, une campagne de sensibilisation — venait tout en haut de la liste; une analyse de rentabilité prouvant l'avantage d'engager des femmes dans l'industrie; des politiques d'approvisionnement claires et mesurables visant à accroître la présence des femmes dans l'industrie; enfin, des politiques d'avancement professionnel pour placer les femmes à des postes plus élevés.

Les femmes demandaient aussi que l'on mette l'accent sur les compétences et les habiletés afin d'éliminer l'image du sexe et le favoritisme envers les hommes dans les politiques de ressources humaines. Elles demandaient qu'on en retire les termes comme « adaptations », qui génèrent une connotation négative — autrement dit, elles demandaient qu'on abolisse la discrimination sexuelle en mettant l'accent sur les compétences. Elles soulignaient par exemple

qu'en ne mentionnant pas le nom et le sexe des candidates dans les curriculum vitae, on inciterait les employeurs à engager des femmes. Nous avons trouvé cela dans un rapport produit aux É.-U., ce qui était très intéressant. Le Canada est un peu plus avancé à ce sujet que les É.-U.

La documentation mentionnait aussi l'obligation de produire des rapports sur la participation et sur la représentation des femmes dans l'industrie; l'élaboration de politiques gouvernementales sur la main-d'oeuvre et l'emploi; l'investissement que les employeurs faisaient en capital humain; la participation du système d'éducation au niveau primaire au lieu de ne commencer qu'au niveau secondaire.

Bien que les résultats de cette étude menée auprès de participantes soient préliminaires, nous avons effectué deux longs sondages auprès de répondantes. Je vous laisse ces documents ainsi que certaines statistiques qui en sont ressorties; je vais vous expliquer quelques-uns de ces chiffres.

Le niveau d'études des participantes était intéressant. Il allait de la formation en apprentissage aux diplômes universitaires, pour un taux de 65 % de femmes qui avaient fait des études postsecondaires. Ce résultat est important dans notre étude, parce qu'habituellement le milieu scolaire et la société en général considèrent une carrière dans un métier spécialisé comme un choix secondaire, et non l'aboutissement d'études universitaires. Ce résultat statistique était important pour nous, et nous désirions le comprendre un peu mieux.

• (1120)

Les niveaux de revenu chez les femmes variaient entre moins de 20 000 \$ et plus de 60 000 \$ par année, et ce dernier groupe constitue 65 % des femmes. Ceci est également important par rapport à l'idée que la population se fait d'une carrière en construction. Il faut que nous professionnalisions cette façon de voir. Il est crucial que nous la changions.

Les résultats de nos études auprès des employeurs sont très préliminaires. Nous ne faisons qu'entamer cette phase de notre recherche, mais les employeurs qui ont répondu à notre questionnaire jusqu'à maintenant représentent environ 15 000 travailleurs de la construction. Ces employeurs nous ont répondu qu'ils avaient l'impression que les femmes recherchaient avant tout un emploi qui leur donne un bon salaire, des avantages sociaux et des horaires souples. Soulignons que les femmes nous ont répondu qu'elles recherchaient avant tout des occasions d'avancement, donc nous constatons une grande disparité à ce propos.

Les employeurs nous ont aussi répondu que leurs plus grandes difficultés en matière d'embauche, de maintien en poste et d'avancement des femmes proviennent de la pénurie de l'offre. Ils nous ont dit qu'ils investiraient dans l'élaboration de politiques et de mesures qui accroîtraient le bassin de talents si cet investissement s'avérait raisonnable. Alors...

• (1125)

La présidente: Merci.

Je suis sûre que les membres du comité poseront des questions sur les renseignements qu'elles ont devant elles ce qui, nous l'espérons, contribuera à compléter votre témoignage.

Nous allons maintenant entendre Mme Marenick pendant 10 minutes.

Mme Anna Marenick (directrice, Relations communautaires et proposition de valeur, Irving Shipbuilding Inc.): Merci beaucoup de m'avoir donné cette occasion de vous parler aujourd'hui.

Comme vous l'avez dit, je m'appelle Anna Marenick et je suis directrice des relations communautaires et de la proposition de valeur ici à la société Irving Shipbuilding.

Irving Shipbuilding fait partie du groupe d'entreprises de la société J.D. Irving, ou JDI. Nous comptons 15 000 employés dans toutes nos divisions. La majorité de notre exploitation commerciale se fait dans les domaines traditionnels: foresterie et produits de la forêt, construction, transport, construction navale et maritime, par exemple.

La société JDI s'est engagée à accroître son nombre d'employées qui poursuivent une carrière en STIM. Nous investissons non seulement dans les postes d'entrée, mais dans l'avancement des femmes de toutes nos entreprises. Nous avons présentement une femme qui dirige notre section du bois d'oeuvre de pin blanc, qui est la plus grande entreprise de ce genre en Amérique du Nord. La présidente de l'organisme Engineers Nova Scotia est notre directrice technique ici à Irving Shipbuilding.

Je vais vous présenter aujourd'hui le travail que nous effectuons à Irving Shipbuilding. C'est un projet que nous appelons le Centre d'excellence d'Irving Shipbuilding.

En 2012, après avoir reçu le contrat du lot de navires de combat de 2011 dans le cadre de la Stratégie nationale d'approvisionnement en matière de construction navale, la société Irving Shipbuilding a conclu un partenariat avec le Nova Scotia Community College, ou NSCC, pour développer ce que nous avons appelé Irving Shipbuilding Centre of Excellence. Chaque année, pendant toute la durée de la Stratégie nationale, nous investissons 250 000 \$ au NSCC dans le mandat du centre d'excellence, qui est de créer des moyens et des occasions pour que les résidents de la province puissent travailler dans le domaine de la construction navale. Nous nous concentrons sur certains groupes sous-représentés: les femmes, les Afro-Canadiens, les Autochtones et les personnes handicapées. À l'heure actuelle, les femmes représentent 4 % de la main-d'oeuvre des métiers à Irving Shipbuilding. Ce n'est pas beaucoup, bien évidemment; c'est pourquoi nous effectuons délibérément cet investissement pour changer la situation.

Dès le départ, les gens de la région nous ont fait savoir qu'ils pensaient que cet investissement de 30 ans allait changer la donne. Grâce à la longue durée de la Stratégie nationale, nous avons examiné en détail les obstacles qui empêchaient ces groupes sous-représentés d'étudier dans les domaines de STIM.

Ce centre d'excellence est administré par un comité directeur composé de représentants de l'industrie, du gouvernement provincial, du monde universitaire, des syndicats d'Unifor et d'intervenants communautaires comme Doreen Parsons, qui est ici avec moi et qui vous donnera plus de détails dans un moment.

Les gens de la région répétaient sans cesse qu'ils voulaient que nous édifions cela en partenariat avec eux. Je vous dirai qu'au début, ce projet s'est heurté à un grand scepticisme. D'un côté les intervenants pensaient qu'il était important de profiter de la Stratégie nationale et des effets qu'elle pourrait avoir sur les résidents, mais d'un autre côté ils craignaient qu'elle ne produise pas de résultats tangibles. Ils craignaient qu'il s'agisse d'un autre comité qui produirait un autre rapport pour un autre projet bidon. Mais cette occasion s'étendait sur une tellement longue période que nous avons eu bien le temps de corriger le tir.

En 2014, nous avons tenu une séance stratégique d'une journée entière au cours de laquelle nous avons déterminé trois objectifs à atteindre. Le premier, sur lequel Doreen vous donnera des détails, sera de créer des moyens précoces de créer un milieu dans lequel les

femmes et les autres groupes sous-représentés pourront simplement s'imaginer à l'oeuvre dans un métier de ce genre. Quels obstacles empêchent ces communautés sous-représentées d'envisager de se lancer dans une carrière en STIM? Ces obstacles existaient bien avant que l'on annonce ces emplois. C'est pourquoi il est crucial, du point de vue de l'industrie, de s'allier à des partenaires communautaires qui nous aident à définir ces obstacles et à les surmonter.

Notre deuxième objectif est de passer à l'apprentissage afin de créer un milieu d'étude diversifié et inclusif. Notre troisième objectif vise à rendre les lieux de travail accueillants pour ces personnes si différentes qui travailleront ensemble.

À la suite de cette séance stratégique, nous avons lancé nos premières activités de financement. Nous finançons un organisme du nom de Techsploration, qui jumelle des étudiantes de 9^e année dans des écoles de la Nouvelle-Écosse avec des mentors professionnels en STIM. Le centre d'excellence a financé cinq écoles de différents quartiers qui participent au programme de Techsploration.

Nous finançons 12 bourses d'études de deux ans octroyées à des étudiantes provenant de divers milieux de la Nouvelle-Écosse afin qu'elles puissent suivre les cours que donne le NSCC en construction navale. Nous financerons les honoraires de plusieurs professeurs plus tard cette année. Mais surtout, nous avons conclu un partenariat avec Women Unlimited, un programme d'excellente renommée en Nouvelle-Écosse que nous vous décrirons dans un instant.

À l'heure actuelle, 20 femmes de milieux très divers assistent à un cours du NSCC qui, à la fin de leurs études, leur permettra d'obtenir un emploi à Irving Shipbuilding. Nous vous en parlerons plus en détail dans un moment. Les participantes à ce programme reçoivent une bourse du centre d'excellence qui paie jusqu'à 50 % de leurs frais de scolarité.

Lorsque nous avons annoncé que le centre d'excellence allait payer 50 % des frais de scolarité des femmes, deux autres entreprises ont offert volontairement de payer tous leurs outils et leur équipement. Nous ne leur avons pas demandé de le faire, et en ce qui me concerne, cela prouve qu'un grand nombre d'organismes désirent apporter une plus grande contribution dans ce domaine et comprennent que le fait d'avoir plus de femmes de métier nous avantage tous.

Irving Shipbuilding investira ces 250 000 \$ pendant toute la durée du contrat afin de mieux diversifier la main-d'oeuvre. On peut modifier les immeubles et les processus, mais de transformer la vie de 20 femmes et de 20 familles de la Nouvelle-Écosse changera la donne, comme l'ont dit les résidents de la région au tout début.

Je vous dirai aussi que pour en arriver là, nous avons dû travailler très fort pendant plusieurs années. Il est toujours compliqué de corriger une sous-représentation, quel que soit le domaine professionnel. Nous avons travaillé très fort pour créer un milieu à la table du centre d'excellence où tous les participants se sentent à l'aise et parlent aux autres en toute honnêteté, sachant qu'ils visent tous un même objectif.

Je suis bien sûre que ce travail ne sera jamais facile, mais nous sommes convaincus que la seule façon de réussir sera d'avoir à la table de bons partenaires prêts à collaborer. Les partenaires d'expérience seront toujours au coeur même de cette stratégie.

Maintenant je vais passer la parole à Doreen.

• (1130)

Mme Doreen Parsons (gestionnaire, Women Unlimited Association): Merci, madame la présidente et membres du comité, de nous avoir offert cette occasion de vous parler de notre étude sur les femmes dans les professions en STIM.

Je m'appelle Doreen Parsons et je suis gestionnaire de la Women Unlimited Association, qui est un organisme sans but lucratif de la Nouvelle-Écosse. Nous visons à faciliter la participation à part entière de femmes de milieux divers à des métiers spécialisés et dans des domaines technologiques.

Le modèle de Women Unlimited a été créé dans le cadre d'un partenariat collaboratif entre l'industrie, certains gouvernements, des établissements d'enseignement, des centres d'apprentissage et des organismes communautaires pour éliminer les obstacles systémiques qui empêchent les femmes de milieux divers à participer à part entière au travail dans ces domaines. Depuis 2005, 570 femmes ont participé à nos programmes offerts partout en Nouvelle-Écosse, et 94 % d'entre elles les ont réussis. Nous offrons nos programmes dans les quatre campus du Nova Scotia Community College.

Notre modèle est axé sur les femmes. Il fournit un éventail complet de services et de soutien. Il a été conçu de manière à s'étendre sur une longue période afin de soutenir les femmes tout au long de leur quête d'un cheminement professionnel, de leurs études collégiales et jusqu'à leur embauche. Notre programme soutient ces femmes pendant trois à cinq ans.

Irving Shipbuilding et Women Unlimited ont lancé ce programme pilote en avril 2015. Dans le cadre d'un processus conjoint, ces deux organismes ont recruté 20 femmes de milieux divers qui participent à un programme d'exploration de carrière de 14 semaines axé sur les métiers de la métallurgie.

Celles qui réussiront ce programme obtiendront un financement d'Irving Shipbuilding pour s'inscrire, en septembre 2015, à des programmes de formation en soudure et en transformation des métaux au Nova Scotia Community College. Soulignons que le NSCC a déjà réservé des places pour ces femmes. Les étudiantes qui obtiendront leur diplôme de ces programmes de deux ans et qui répondront aux critères d'admissibilité seront embauchées par Irving Shipbuilding à partir de 2017 à mesure que des postes s'ouvriront.

À mon avis, ce programme pilote novateur mené conjointement par Irving Shipbuilding et Women Unlimited est un exemple de pratique très prometteuse. Pourquoi? Personnellement, j'y vois cinq raisons.

La première est ce partenariat intentionnel entre Irving Shipbuilding, Unifor, Women Unlimited, le Nova Scotia Community College et le gouvernement de la Nouvelle-Écosse par l'intermédiaire du centre d'excellence. Il s'agit d'une initiative novatrice, d'un partenariat de collaboration créé et développé en Nouvelle-Écosse.

La deuxième raison est le fait que nous poursuivons une vision commune et des objectifs clairement définis. Nous contribuerons à la mise en oeuvre de la stratégie sur la main-d'oeuvre d'Irving Shipbuilding, du mandat du centre d'excellence et de celui de Women Unlimited, qui est d'accroître le nombre de femmes de milieux divers qui ont suivi une formation et qui travaillent dans l'industrie maritime, et ensemble nous concevons un modèle inclusif empreint de respect.

La troisième raison est le fait que nous avons un plan d'action et une stratégie bien définis et axés sur les femmes de milieux divers. Cette stratégie comprend une équipe qui travaillera en partenariat pendant toute la durée du programme, soit de trois à cinq ans. Elle

comprend aussi le programme conçu tout spécialement pour Women Unlimited et axé sur les métiers de la métallurgie, particulièrement sur la soudure et sur la transformation des métaux. Cette stratégie offre aussi une voie connexe visant à aborder les problèmes liés au succès et au maintien des étudiantes du Nova Scotia Community College dans les programmes de formation. Enfin, elle comprend l'engagement qu'ont pris Irving Shipbuilding et Unifor de collaborer pour préparer les lieux de travail pour ces femmes.

La quatrième raison est le fait que nous avons établi des relations solides et une communication ouverte entre les organismes participants. Women Unlimited collabore en partenariat avec le Nova Scotia Community College et avec le gouvernement de la Nouvelle-Écosse depuis plus de 10 ans et développe une relation avec Irving Shipbuilding et avec Unifor depuis près de cinq ans. Nous nous respectons beaucoup, nous communiquons ouvertement et avec honnêteté et nous dirigeons conjointement cette initiative.

Enfin, la cinquième raison est le fait que nous demeurons souples et prêts à répondre aux besoins. Nous attirons de nouveaux membres dans notre partenariat et nous étendons la stratégie autant qu'il le faut. Par exemple, comme l'a dit Anna, nous venons d'attirer dans ce partenariat deux nouvelles entreprises qui offriront des bourses d'études et qui paieront les outils et l'équipement des étudiantes qui participent au programme; ces entreprises apportent à notre initiative l'expertise précieuse de l'industrie.

En mars 2015, le Programme de promotion de la femme de Condition féminine Canada a approuvé la demande de financement de Women Unlimited visant à accroître la prospérité économique des femmes de métier dans l'industrie de la construction navale en Nouvelle-Écosse. Ce projet abordera les problèmes liés au maintien en poste et à l'avancement des femmes dans cette industrie. Il favorisera la création de lieux de travail respectueux et inclusifs afin de permettre aux femmes de milieux divers de participer pleinement à ces métiers qualifiés.

• (1135)

Women Unlimited travaille auprès des femmes qui...

La présidente: Merci beaucoup.

Vous pourriez peut-être conclure très rapidement, ou avez-vous terminé?

Mme Doreen Parsons: Oui, je vais conclure très brièvement.

Women Unlimited travaille auprès de femmes qui se sont engagées à poursuivre leur carrière dans des métiers spécialisés. Les femmes constituent 50 % de la population, mais moins de 5 % des travailleurs spécialisés. Elles accroissent le bassin de talents pour les employeurs; ce sont des travailleuses assidues, professionnelles et dévouées. Les postes de ces secteurs sont bien rémunérés. De plus, nous savons bien qu'en améliorant la situation économique d'une femme, les effets positifs percolent sur ses enfants, sur sa famille et sur toute sa collectivité.

Le plus grand obstacle auquel les femmes font face est la difficulté de trouver des employeurs qui acceptent non seulement d'embaucher des femmes, mais de...

La présidente: Merci.

Nous passons maintenant la parole à la société Unifor, pour 10 minutes.

Mme Lisa Kelly (directrice, Département des femmes, Unifor): Merci, madame, de nous avoir offert cette occasion de vous parler, à vous et aux membres du comité.

Je vais faire une brève présentation, puis je passerai la parole à ma collègue Terry Weymouth, qui vous donnera des exemples concrets du secteur des métiers spécialisés.

Unifor est un organisme qui représente 305 000 employés et travailleurs qui exercent divers métiers partout au pays. Nous représentons des travailleurs de fabriques d'automobiles comme des pilotes de ligne. Environ un tiers de nos membres sont des femmes, soit environ 87 000 membres. Nous représentons plus de 40 000 métiers.

Nos statistiques sur les métiers spécialisés sont à peu près les mêmes que les chiffres qu'on vous a présentés ici; environ 4 % de femmes exercent des métiers spécialisés. Il est un peu plus difficile d'obtenir des chiffres dans les domaines de STIM parce que comme vous l'a dit un témoin lors d'une de vos séances précédentes, on ne s'entend pas parfaitement sur la définition d'un métier de STIM. Mais je peux vous dire que nous représentons un grand nombre de travailleurs des secteurs de l'aérospatiale, des télécommunications, des soins de santé et de l'enseignement. Je vais vous donner quelques exemples de ces secteurs.

Nos membres féminins de tous les secteurs nous disent qu'elles ont de la difficulté à trouver des services de garderie d'enfants accessibles et abordables. C'est un problème fondamental auquel se heurte un grand nombre de nos membres, quel que soit le métier qu'elles exercent. Nos membres qui travaillent par quarts et qui ont des horaires de travail intense ont aussi de la peine à équilibrer leur rôle de femmes prenant soin des membres de leur famille — qu'il s'agisse d'enfants ou de parents — avec le rôle qu'elles assument au travail.

Nous avons observé les mêmes problèmes que ceux que d'autres témoins ont mentionnés: le roulement professionnel et le manque de modèles exemplaires. Mme Weymouth vous expliquera qu'il est nécessaire de se visualiser dans la situation pour y accéder et elle vous présentera le rôle de modèle exemplaire que nous avons cherché à créer. L'attitude négative envers ces métiers ne règne pas seulement chez ces jeunes femmes, mais chez les employeurs qui devraient leur ouvrir des portes. Je ne vais pas vous présenter tout notre mémoire, mais vous y trouverez d'autres d'exemples.

En observant nos membres féminins qui travaillent dans un domaine de STIM, nous avons remarqué qu'elles se trouvent encore dans le groupe des travailleurs les moins rémunérés et aux emplois les moins sûrs. Par exemple, nous représentons une université qui mène beaucoup de recherche en soins de santé, et les chercheurs principaux titulaires des postes les plus sûrs sont généralement des hommes; les femmes sont en général des adjointes de recherche engagées par contrats d'un an à 18 mois. Au bout d'un certain temps, ces membres nous disent qu'elles sont obligées de quitter cette situation d'emploi précaire pour un poste plus sûr qu'elles trouvent bien souvent hors du secteur de STIM, ce qui les force à abandonner leur parcours professionnel. Vous avez ici un exemple du roulement professionnel dont je parlais tout à l'heure.

Le harcèlement constitue encore un problème lorsque l'employeur n'indique pas clairement que les femmes sont les bienvenues et qu'il les a embauchées pour leurs compétences. Nous observons une résistance à la présence de femmes dans les lieux de travail où elles se trouvent en minorité.

Je vais vous donner quelques exemples précis dans les métiers spécialisés. Mais avant cela, il faut que je vous dise que dans nos cours de formation syndicale, nous veillons à ce que nos gens soient exposés à des membres venant de métiers très divers en engageant des éducateurs qui exercent ces métiers.

Je suis contente que notre présentation vienne juste après celle d'Irving Shipbuilding. Nous nous concentrons sur la diversité non seulement des femmes blanches, mais aussi des femmes de couleur, des femmes handicapées et aussi des hommes racialisés. Nous nous efforçons de présenter cela dans notre formation sur le harcèlement et sur les lieux de travail empreints de respect. Nous avons aussi un programme d'enquête conjointe des plaintes de harcèlement et de manque de respect dans les lieux de travail.

• (1140)

Nous offrons une bourse aux femmes qui s'engagent dans un domaine dominé par les hommes. C'est un de nos prédécesseurs, le SCEP, qui a créé cette bourse juste après le massacre perpétré à Montréal, afin d'encourager et d'aider les femmes à prendre des mesures qui, à l'époque, étaient habituelles pour les femmes.

Je vais passer la parole à Terry.

Mme Teresa Weymouth (coordonnatrice nationale des métiers spécialisés, Unifor): Merci.

Merci, madame la présidente et membres distinguées du comité.

Je m'appelle Teresa Weymouth et je suis coordonnatrice nationale des métiers spécialisés pour Chrysler à Unifor. Je vais vous parler des femmes qui travaillent dans des métiers spécialisés. J'ai 26 années d'expérience à des postes de compagnon d'apprentissage et d'électricienne, et je suis coordonnatrice nationale depuis 10 ans.

Selon Emploi et Développement social Canada, 25 % des titulaires de postes spécialisés prendront leur retraite au cours des 10 ans à venir, ce qui libérera plus d'un million d'emplois. Les conseils de secteur prévoient une pénurie d'ouvriers spécialisés dans les secteurs de l'exploitation minière, de la construction, du pétrole, de la fabrication automobile et de l'électricité. Tout en mentionnant cette future pénurie, rappelons-nous bien que les femmes comprennent 48 % de la main-d'œuvre au Canada et que, selon le Conference Board du Canada, on trouve moins de 3 % de femmes parmi les apprentis des secteurs de la construction, de la fabrication automobile et des métiers de l'industrie. Cela indique clairement que les femmes constituent une ressource que l'on n'exploite pas et qui est prête à servir non seulement dans les métiers spécialisés, mais dans toute l'économie canadienne.

Nous examinerons quelques obstacles auxquels les femmes se heurtent dans les métiers spécialisés tout en regardant certaines pratiques prometteuses d'Unifor: le manque de sensibilisation dans ce secteur, le langage et la terminologie et l'accès à l'apprentissage.

Je vais tout d'abord vous parler du manque de sensibilisation dans le secteur. Il est important que les femmes choisissent de faire carrière dans un métier spécialisé. Il est normal de ne pas choisir un cheminement de carrière, mais il est grave de ne pas même savoir que ce cheminement existe. La superstructure de notre pays est édifée par des travailleurs qualifiés, mais les femmes n'y participent pas. Pourquoi? Unifor aborde les problèmes de sous-représentation, de stéréotypes et de manque de connaissances spécialisées en offrant des programmes d'éducation. Notre programme de sensibilisation des femmes aux métiers spécialisés et à la technologie offre des ateliers d'apprentissage par la pratique. Nous livrons ce programme sous différentes formes depuis 2001. Nous vous donnerons plus de détails en vous parlant des pratiques prometteuses.

Le Département des métiers spécialisés d'Unifor mène actuellement une étude globale sur le sexe des travailleurs, sur les secteurs et sur la classification. Les résultats de cet examen de témoignages de travailleurs qualifiés nous serviront à communiquer avec les étudiants. Ce processus de divulgation de témoignages nous permet aussi de trouver des mentors éventuels et d'étendre notre réseau vers d'autres métiers.

Les métiers de nos membres se placent parmi les plus techniques au pays. Quand nous perdons des emplois dans une région, nous perdons des travailleurs qualifiés, ce qui se traduit en une perte de savoir. Autrement dit, les travailleurs qualifiés perdent toute possibilité de fournir du mentorat aux apprentis.

Le deuxième obstacle dont je voulais vous parler est le langage et la terminologie. Le terme non traditionnel sous-entend que ces emplois ne sont pas couramment attribués à des femmes, ce qui renforce l'attitude négative qui se dégage face à ces métiers. Il est extrêmement important de corriger ces termes si l'on veut transformer les milieux de travail exclusifs en milieux inclusifs. Pour examiner cette notion de langage exclusif, Unifor a mené un sondage auprès de 500 femmes afin de mieux comprendre ce qu'elles entendaient par « femmes dans des métiers non traditionnels ». Les réponses des participantes soulignent à quel point le langage renforce les préjugés sexistes. Elles associaient par exemple cette expression au fait que des femmes faisaient un travail réservé aux hommes.

Après avoir examiné la documentation dans le cadre de ce sondage, nous avons découvert qu'il n'existe aucune définition internationale normalisée de ce qu'est un métier non traditionnel. Selon Statistique Canada et le U.S. Department of Labor, il s'agit d'un emploi qu'exercent moins de 25 % des personnes d'un sexe. Selon certains organismes de la Saskatchewan et du Québec, un emploi non traditionnel est un métier occupé par 45 % des femmes de la Saskatchewan et 33 % des femmes du Québec.

Cela souligne bien que l'expression « métier non traditionnel » n'a plus d'utilité en notre ère de transformation du rôle des femmes dans les lieux de travail. Pour aborder ce problème, Unifor a présenté les conclusions de son étude sur la terminologie et sur le langage au Forum canadien sur l'apprentissage. Nous avons corrigé cette expression dans toutes les descriptions de métiers spécialisés et, en 2009, nous avons changé la désignation anglaise de « compagnon et compagne d'apprentissage » dans nos conventions collectives par *journeyperson*.

Enfin, pour présenter le manque d'accès à l'apprentissage, nous avons examiné les pratiques prometteuses d'Unifor. Nous avons trouvé plus de programmes de préapprentissage qui préparent les femmes à saisir des occasions d'emploi dans les métiers spécialisés. Notre département des métiers spécialisés et notre comité de négociation des conventions collectives cadres reconnaissent le besoin d'élaborer une stratégie novatrice de collaboration pour accroître la diversité de la main-d'oeuvre dans les métiers spécialisés.

Pour apporter du changement, il faut souvent intervenir et prendre des mesures positives. Notre syndicat a participé à plusieurs programmes prometteurs visant à faire augmenter le nombre de femmes qui exercent des métiers spécialisés.

• (1145)

En 2009, l'un des anciens syndicats qui ont formé Unifor, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, a participé à un projet commun avec l'Institut des sciences appliquées et de la technologie de la Saskatchewan. Des femmes inscrites au programme des métiers ont pu, grâce au Fonds humanitaire du

SCEP, initier plus d'une vingtaine de femmes autochtones de la région de Regina aux fondements du domaine de la construction.

En 2010, le syndicat TCA, qui fait maintenant partie d'Unifor, s'est associé aux autorités scolaires de la Première Nation Saugeen pour promouvoir les métiers spécialisés auprès des femmes autochtones. Un programme de trois jours a été offert au Centre d'éducation familiale du syndicat TCA. Les femmes se sont rassemblées dans des ateliers sur le système d'apprentissage, les fondements du câblage électrique, et la santé et la sécurité au travail. Elles ont également programmé des robots et participé à des entrevues fictives...

La présidente: Merci beaucoup, madame Weymouth.

Je vais vous laisser finir votre phrase, car je crois que je vous ai interrompue. Mais nous devons conclure, donc, s'il vous plaît, terminez simplement votre phrase.

Mme Teresa Weymouth: Le dernier jour, un groupe de femmes autochtones pratiquant des métiers ont parlé de leurs difficultés. C'était une réunion communautaire, où les hommes s'occupaient des enfants.

La présidente: Merci beaucoup. J'espère que vous pourrez conclure durant la période de questions, mais nous avons aussi votre exposé. Merci encore.

À vous, madame Lahey. Vous avez 10 minutes.

Mme Kathleen Lahey (professeure, Faculté de droit, Queen's University, à titre personnel): Je vous remercie de me donner l'occasion de vous parler de ce sujet. Je n'insisterai pas sur la question des métiers spécialisés, mais plutôt sur les tendances observées dans les programmes d'enseignement STIM. Je commencerai par rappeler que, malgré toutes les recommandations du comité dans son rapport de 2010 intitulé « La main-d'oeuvre de demain: pour une présence accrue des femmes dans les emplois non traditionnels », la situation ne s'est pas améliorée au Canada, elle a empiré.

Revenons sur certaines des statistiques présentées ici dans le cadre de cette étude au cours des premières audiences de l'année. Je veux parler de Statistique Canada, qui a présenté des données laissant entendre que la situation s'était grandement améliorée depuis 1991 dans tout le secteur de l'enseignement STIM. Il est vrai, et je crois que le comité ne l'ignore pas, que, entre 1991 et 2005-2006, le nombre de femmes inscrites aux programmes STIM dans les universités et collèges du Canada a effectivement augmenté. En fait, dans certains domaines, les étudiantes représentaient 44 % des effectifs, ce qui approchait de l'égalité.

Cependant, selon les chiffres de 2007-2008, dans chacune des sous-disciplines classées parmi les programmes STIM, non seulement le nombre de femmes avait chuté dramatiquement, mais il est inférieur au niveau d'où on était parti au début des années 1990. C'est donc un renversement de tendance important qui s'est produit depuis 10 ans.

La seule exception est le domaine de la géologie, mais c'est seulement parce qu'il y a eu quelques points de pourcentage de plus qu'en 2002, qui était l'année de référence de l'étude dont je parle. C'est fondé sur des données recueillies par le Conseil canadien des doyens d'ingénierie et des sciences appliquées et par Ingénieurs Canada, l'association professionnelle des ingénieurs.

•(1150)

J'aimerais plus particulièrement attirer l'attention du comité sur le fait que, dans les domaines essentiellement masculins des programmes STIM, à savoir l'électricité, la mécanique, les logiciels, le génie informatique et les mathématiques, le pourcentage d'étudiantes oscille entre 9 et 12 %, ce qui est incroyablement peu. Et tout ça malgré beaucoup de projets pilotes, etc., axés sur ce problème particulier. Je dirais que le temps est venu d'affronter l'évidence: la façon dont le gouvernement du Canada aborde ce problème ne fonctionne tout simplement pas. Pour aider le comité à envisager peut-être des solutions plus vigoureuses, j'aimerais attirer son attention sur le fait que le mode d'analyse retenu par le Canada pour aborder le problème des effectifs dans les programmes STIM des universités et collèges ne tient pas en comparaison des perspectives adoptées aux États-Unis, en Europe et dans d'autres pays développés.

Le Canada, notamment, continue d'utiliser les comptes rendus personnels, les petites enquêtes par sondage, les projets pilotes, et les projets communautaires, coopératifs ou pilotés par le secteur privé qui sont très localisés et ne s'inscrivent pas particulièrement dans un cadre de réglementation.

Par ailleurs, les lois sur l'équité en matière d'emploi sont devenues presque dysfonctionnelles du point de vue du rééquilibrage des hommes et des femmes en raison de pratiques de discrimination durables. Et le Programme de contrats fédéraux, qui est censé garantir le caractère non discriminatoire du secteur privé même si celui-ci n'est pas entièrement et partout assujéti aux lois sur l'équité en matière d'emploi, n'en sera pas moins soumis à une forme de réglementation. Outre le fait que les instruments de réglementation ne sont pas utilisés, alors que le gouvernement en dispose et devrait les utiliser pour le bien-être de tous au Canada, la différence tient au fait qu'il n'emploie pas de méthodes scientifiques rigoureuses, pourtant très accessibles, pour mieux comprendre la nature des problèmes.

Lorsque les États-Unis et l'UE se sont penchés sur la question des effectifs dans les programmes STIM, ils ont formé des groupes d'experts composés de figures de premier plan de l'égalité des sexes, de l'emploi, des syndicats et des entreprises pour recueillir le maximum d'information possible, non seulement au moyen d'entrevues dirigées et d'études théoriques, mais aussi d'études scientifiques sur le terrain permettant de cerner la situation. Ils en ont tiré un ensemble de recommandations remarquablement semblables entre elles, dont aucune n'a jamais été sérieusement formulée dans le contexte canadien.

Qu'est-ce que ces études indépendantes ont révélé? Elles ont révélé, dans l'esprit de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la convention des Nations Unies qui impose de nombreuses obligations à tous les États signataires, dont le Canada, elles ont révélé, donc, qu'il faut procéder à une analyse généralisée et vigoureuse de l'égalité des sexes, en continu et portant sur tous les aspects de la structure d'enseignement, pour corriger ce genre de lacunes. Les recommandations sont les suivantes.

Premièrement, veiller à ce que les ministères responsables des lois nationales sur l'égalité des sexes disposent de moyens efficaces pour faire le suivi systématique des déséquilibres dans toutes les professions et notamment dans l'enseignement et l'emploi des secteurs STIM.

Deuxièmement, créer un ministère des affaires féminines à chaque palier de gouvernement, y compris à l'échelle locale, doté d'un

pouvoir légal indépendant et de ressources financières permettant de procéder à des enquêtes et de combler les lacunes dans les ministères où les normes d'égalité des sexes ne sont pas remplies, à savoir la parité de représentation des hommes et des femmes dans tous les aspects de la société canadienne.

•(1155)

Troisièmement, les gouvernements doivent s'engager activement et procéder à des analyses permanentes de tous les programmes du point de vue de l'égalité des sexes. J'aimerais rappeler à cet égard que, il y a quelques années à peine, dans le cadre du programme des chaires de recherche du Canada, on a créé 19 chaires qui ont coûté des millions de dollars dans les universités pour accélérer la performance dans l'innovation et la recherche scientifique. Chacune de ces chaires a été confiée à un homme, et l'une des raisons à cela est que la liste complète des candidats présélectionnés était composée d'hommes seulement.

Industrie Canada a commencé à s'en inquiéter suffisamment pour suspendre le programme provisoirement et le relancer, et, cette fois, 14 personnes ont été nommées, dont seulement un homme.

L'incapacité systématique à maintenir ne serait-ce qu'un semblant d'égalité des sexes dans le programme des chaires avait donné lieu à une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, dont le règlement prévoyait que le programme respecterait le principe de l'égalité des sexes. C'était au début des années 2000. Il y a donc des choses qui ne se font pas du tout.

Parmi les autres recommandations découlant des études américaines et européennes et d'autres études scientifiques de haut niveau, signalons la nécessité de garantir un financement permanent et non de soutenir simplement des projets au fur et à mesure; signalons aussi la création de réseaux actifs et indépendants de professionnels pour les femmes inscrites dans des programmes de sciences pour les aider dans leurs propres recherches en tant que scientifiques et dans la levée des obstacles en tant qu'expertes de l'égalité des sexes... C'est une sorte de double fardeau qui doit être financé par le gouvernement, parce que les femmes inscrites à des programmes STIM ne peuvent décemment pas faire les deux en même temps.

La liste n'est pas finie: il faudrait également prévoir des ressources suffisantes pour aider les femmes qui reviennent au pays et les immigrantes qui se heurtent à une énorme discrimination, même si on déploie beaucoup d'efforts pour recruter des gens formés dans les domaines scientifiques à l'étranger. Il y a aussi une vigoureuse recommandation dans ces études et d'autres: que des programmes de garderie souples et abordables et des congés de paternité valables soient offerts dans tous les métiers spécialisés et dans tous les programmes d'enseignement, les emplois et les recherches STIM.

Enfin, de solides données attestent que la situation est largement imputable à la culture des entreprises, où, comme on l'a vu, il y a très peu de femmes aux conseils d'administration. Le pipeline des cadres dans les secteurs où se fait le plus gros du recrutement STIM s'est rétréci depuis 10 ans, et le nombre de femmes accédant aux niveaux de la direction se réduit d'année en année, sans solution en vue.

La présidente: Madame Lahey, pourriez-vous conclure rapidement ou devrait-on passer aux questions?

Mme Kathleen Lahey: Passons aux questions.

Merci beaucoup.

La présidente: Merci de votre exposé.

À vous, madame Truppe, vous avez sept minutes.

Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC): Je vous remercie.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à tous. Je pense que c'est le groupe le plus nombreux que nous ayons jamais eu ici depuis que nous avons entamé cette étude. Merci également d'avoir accepté de reporter votre témoignage à cette semaine et de votre compréhension.

Je crois que je vais commencer par Irving Shipbuilding et Women Unlimited. Tous ces exposés étaient très intéressants, et sept minutes, ça passe vraiment vite.

Je crois que je vais commencer par Anna. D'abord, je veux vous dire que le centre d'excellence semble être un établissement fantastique. Félicitations! On voit que c'est un très bon point de départ pour la participation des femmes.

Vous avez dit, je crois, qu'il y a 4 % de femmes dans les chantiers maritimes. Je me demande simplement s'il y a des plans en dehors du centre d'excellence. Comment faites-vous pour faire savoir que ce sont de bons emplois, très bien rémunérés?

• (1200)

Mme Anna Marenick: Tout à fait. Nous avons un très solide partenariat local avec les entreprises de métiers par l'intermédiaire d'Unifor. Certaines personnes font activement la promotion des femmes dans les métiers.

Nous avons une stratégie à long terme et une stratégie à court terme. Quand nous embauchons, puisque nous avons la possibilité d'avoir des femmes qualifiées dans la main-d'œuvre, nous tenons toujours compte de ça. Nous ne cachons pas que nous avons moins de femmes que nous souhaiterions dans les métiers; donc, quand nous embauchons, nous essayons d'être aussi inclusifs que possible dans le cadre des procédures d'embauche actuelles.

Mais la raison pour laquelle nous nous concentrons sur le centre d'excellence est que nous visons à long terme pour ouvrir le pipeline qui créera cette possibilité tout en travaillant à transformer la culture actuelle du milieu. Il ne sert à rien de créer un pipeline de travailleurs qui n'ont pas envie de travailler ici. Nous essayons de faire les deux en même temps, à mesure que nous accélérons le mouvement par le biais de la stratégie nationale d'approvisionnement en matière de construction navale.

Mme Susan Truppe: Merci.

Doreen, j'ai quelques questions pour vous.

Vous avez parlé de financement par le biais de la Condition féminine pour accroître la prospérité. Combien avez-vous obtenu et pour combien de temps? Est-ce déjà en cours ou est-ce que vous venez de le recevoir?

Mme Doreen Parsons: Il s'agit de 291 358 \$, et le projet couvre 36 mois. Ça a commencé en mars 2015.

Mme Susan Truppe: Vous parliez du programme d'exploration de carrière, et, si j'ai bien compris, c'est un projet de 14 semaines au centre d'excellence, ensuite elles vont au collège. Est-ce que c'est pour un an ou deux ans?

Mme Doreen Parsons: En général, c'est deux ans. Les programmes de formation au soudage et à la fabrication des métaux sont des programmes de préapprentissage de deux ans.

Irving Shipbuilding absorbe 50 % des frais de scolarité, et l'entreprise de parrainage a proposé d'assumer la contrepartie. Ce n'est pas le cas de tous les programmes, c'est une situation particulière.

Mme Susan Truppe: C'est formidable que les deux entreprises aient décidé de payer la différence, les outils, et tout le nécessaire. C'est vraiment très bien de leur part.

Mme Anna Marenick: Si je peux me permettre d'ajouter quelque chose, l'une des choses que nous trouvons fantastiques au sujet de cette catégorie de femmes est que les 20 femmes participant actuellement au programme le font parce qu'elles veulent entrer dans les métiers et pas parce qu'il y avait un financement possible. Elles n'ont été mises au courant qu'après.

Ce que Women Unlimited fait vraiment bien, c'est aider les femmes à comprendre pourquoi ces carrières sont intéressantes. Le fait que ces femmes se soient présentées et aient dit qu'elles voulaient être soudeuses et pratiquer des métiers spécialisés montre bien, je crois, qu'il y a des femmes qui veulent faire ça, et il suffit de leur donner un coup de main.

Mme Susan Truppe: Quand j'ai été l'hôte de certaines tables rondes dans certaines régions du Canada, je me souviens que c'était un sujet important. Quelqu'un a dit, et c'est peut-être ici, que c'est d'abord une question d'éducation. Les conseillers en orientation et les parents ne leur en parlent pas tellement. C'est énorme, et elles sont très bien payées. Aux tables, je n'en revenais pas des salaires dont elles parlaient. Plus il y en aura, mieux ça vaudra.

Je crois aussi, Doreen, que vous avez dit que, depuis 2005, 570 femmes ont terminé le cours, soit 94 %. Combien parmi elles, s'il y a même des statistiques à ce sujet, ont obtenu un emploi par la suite?

Mme Doreen Parsons: Environ 70 % d'entre elles poursuivent leurs études ou trouvent un emploi, parce que ça dépend si elles sont à l'école ou non.

En Nouvelle-Écosse, elles vont généralement au collège communautaire de Nouvelle-Écosse pour une formation avant d'entrer sur le marché du travail.

Mme Susan Truppe: Quant aux autres, elles finissent simplement par faire autre chose ou peut-être n'étaient-elles pas vraiment intéressées.

• (1205)

Mme Doreen Parsons: C'est ça. Elles s'inscrivent dans un autre programme ou s'orientent vers une autre carrière.

Mme Susan Truppe: Je vous remercie.

Je m'adresse maintenant à Tammy, de la Canadian Association of Women in Construction.

Y a-t-il une organisation de Women in Construction à London en Ontario? Je pense que oui. Le savez-vous?

Mme Tammy Evans: Ce n'est pas une section de la CAWIC, mais il y a quelques comités dans les associations locales de la construction.

Mme Susan Truppe: D'accord.

Je me rappelle avoir lu un gros document sur elles, et je voulais les rencontrer. Je n'en ai pas eu l'occasion.

Je crois que vous avez également dit que vous avez du financement de Condition féminine. Combien avez-vous obtenu et pour combien de temps? Est-ce déjà en cours aussi pour vous?

Mme Tammy Evans: C'est un projet de 36 mois qui a commencé en janvier 2014, et nous avons reçu 249 900 \$.

Mme Susan Truppe: Vous avez encore un bout de chemin à faire.

Mme Tammy Evans: Nous en sommes encore à l'étape de l'évaluation des besoins.

Mme Susan Truppe: D'accord, très bien.

Vous avez dit qu'il y a 11 % de femmes dans la construction, et j'aimerais simplement savoir comment vous faites savoir que ce sont d'excellents emplois, très bien rémunérés.

Mme Tammy Evans: Nous devons aller dans les écoles.

Nous essayons de collaborer avec d'autres organisations et avec les syndicats pour aller dans les écoles et faire mieux connaître ces métiers. Ce que nous aimerions recommander, et c'est l'une des recommandations de notre futur rapport, c'est une campagne dans les médias. Il y a quelques campagnes de moindre envergure, mais il faut que le secteur privé s'en mêle. Nous avons déjà fait cette recommandation au secteur privé dans des études antérieures, et nous allons recommander la même chose aux gouvernements.

Mme Susan Truppe: Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Madame Freeman, vous avez maintenant la parole et vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Mylène Freeman: Merci.

Merci à tous les témoins et, encore une fois, merci d'avoir accepté de reporter votre témoignage à cette semaine. Nous sommes très heureux de vous avoir ici.

Ma première question s'adresse à Mme Lahey.

Pourriez-vous nous expliquer ou encore nous parler de l'écart salarial pour les femmes qui travaillent dans les domaines STIM et du fait qu'on y trouve moins de femmes qu'ailleurs? Combien cela coûte-t-il à l'économie? Dans quelle mesure cela n'affecte-t-il pas seulement les femmes et en quoi cet écart salarial se répercute-t-il sur l'économie canadienne globale?

Mme Kathleen Lahey: Le premier gros problème que soulève un écart salarial comme celui-là est que ça veut dire que les femmes ne travaillent pas à temps plein, toute l'année et à titre permanent, mais qu'elles ont des emplois beaucoup plus précaires. Notre économie, notre société ne profite pas de tous ces talents si laborieusement circonscrits, développés, et rendus disponibles.

La deuxième énorme perte est que, comme ces salaires ne sont pas payés et que ces revenus ne sont pas gagnés, les gouvernements ne récupèrent pas de revenus sur leurs investissements dans le capital humain, alors qu'ils devraient s'attendre à en recueillir les fruits.

Troisièmement, elles font alors partie de la cohorte toujours moins nombreuse des femmes qui peuvent servir de modèles et dont nous entendons parler maintenant. Ces petits programmes localisés sont vraiment ce dont nous avons besoin.

On pourrait régler le problème global de façon beaucoup plus efficace en renforçant et en appliquant le code canadien des droits de la personne et le programme des contrats fédéraux. On pourrait mettre en place des mécanismes de reddition des comptes, de suivi et d'enquête qui permettent de rendre visible la profonde transformation qui s'est produite dans l'éducation et dans l'emploi, afin que la population générale comprenne que c'est un nouveau problème croissant.

C'est comme si on voulait éteindre un feu de forêt avec un pistolet à eau. Ça ne changera rien.

Mme Mylène Freeman: Que devrions-nous faire d'après vous? Je veux dire, en quoi nos budgets et nos politiques fiscales influencent-ils la participation des femmes au marché du travail?

Mme Kathleen Lahey: À tous les niveaux.

D'abord et avant tout, je rappelle que les académies canadiennes ont déjà fait une étude très complète qui porte sur les problèmes liés à l'enseignement STIM au Canada. C'est un rapport très récent. On y trouve beaucoup de propositions très concrètes et des conclusions scientifiques du même genre que celles des États-Unis, de l'UE et d'autres pays.

On n'en a pas tenu compte, mais on devrait non seulement l'examiner très sérieusement, mais le refaire et le mettre à jour. Le gouvernement a un rôle très important à jouer dans l'exécution d'une enquête très détaillée. Je tiens à ajouter tout de suite qu'on devrait réactiver le règlement obtenu devant la Commission canadienne des droits de la personne au sujet du sous-emploi des femmes aux prestigieuses chaires de recherche universitaires. Il y a péril en la demeure.

Ensuite, tout le système de transfert d'impôt, à cause de tant de mesures d'austérité, impose une pression considérable sur les universités, dont les frais de scolarité augmentent rapidement de ce fait. Les jeunes femmes qui s'inscrivent à l'université sont beaucoup plus endettées que leurs camarades masculins. Dès l'âge de 16 ans, l'écart salarial augmente rapidement pour les femmes jusqu'à l'âge de 32 à 34 ans, et ça ne change pas par la suite.

Les femmes qui s'engagent dans ces études très coûteuses et compromettent leur employabilité en osant entrer dans des programmes d'enseignement et des emplois frappés de discrimination sont également très endettées, ont des revenus inférieurs à leurs homologues masculins, et doivent faire des remboursements mensuels plus élevés sur une plus longue période. À long terme, elles se retrouvent avec moins de richesse nette, beaucoup moins de sécurité économique et beaucoup moins d'aptitude à accéder à une stabilité financière que leurs homologues masculins ayant fait le même parcours.

C'est un problème très complexe et multidimensionnel, et, tant qu'on le laisse persister au Canada, il va s'amplifier et devenir de plus en plus difficile à régler.

● (1210)

Mme Mylène Freeman: Comment notre processus budgétaire et nos politiques pourraient tirer profit d'une budgétisation obligatoirement sexosensible et d'une analyse sexospécifique des programmes?

Mme Kathleen Lahey: Beaucoup d'évaluations des besoins ont déjà été réalisées et il ne serait pas difficile d'évaluer ce que coûterait la mise sur pied d'un comité du statut de la femme réellement autonome au sein du gouvernement fédéral, jouissant de son propre pouvoir d'enquête, semblable à ceux du vérificateur général du Canada et du directeur parlementaire du budget. À partir de là, il y aurait dès lors un mécanisme d'enquête indépendant au sein du gouvernement, qui suivrait et retracerait le caractère adéquat des budgets accordés à ce secteur particulier de l'emploi et de l'éducation.

Si cela était mis en place, il faudrait bien sûr modifier le modèle de financement de Condition féminine Canada, mais l'avantage consisterait à doter cet organisme d'une capacité de faire enquête, d'embaucher des spécialistes, d'étudier les problèmes, de formuler des recommandations stratégiques, de superviser de très près et également de surveiller et de contrôler les autres ministères, tels le ministère des Finances, les Ressources humaines, etc., et d'être en mesure de vraiment se faire le champion en quelque sorte de cet objectif particulier d'assurer l'autonomie financière et l'égalité des femmes, non seulement dans les STIM, mais dans les domaines connexes où l'on retrouve le même genre de problèmes.

Simplement pour poursuivre sur ce point...

La présidente: Madame Lahey, je vous remercie beaucoup, mais votre temps est écoulé, donc retenez cette idée, peut-être pour une autre question.

Madame O'Neill Gordon, vous avez sept minutes.

Mme Tilly O'Neill Gordon (Miramichi, PCC): Merci, madame la présidente.

Je souhaite la bienvenue à toutes nos témoins et j'affirme que vous avez toutes grandement contribué à notre étude.

Je veux commencer en m'adressant à Doreen Parsons et à Anna Marenick, qui représentent Irving. Étant donné que je suis une Néo-Brunswickoise, je suis bien sûr au courant et je me rends compte du soutien qu'Irving accorde à l'ensemble de nos collectivités. Cette entreprise est toujours là pour nous tous, donc je vous complimente à cet égard. De plus, je n'ai jamais bénéficié de ce genre de soutien, lequel vous donnez dans un autre domaine, et vous méritez certainement des remerciements pour tout ce que vous faites pour encourager les filles.

Comme l'a mentionné ma collègue, le financement est très important et très positif, parce que, bien souvent, ces filles n'iraient pas là, si elles ne bénéficiaient pas d'un soutien financier extérieur, donc votre financement est d'une grande utilité.

Vous avez mentionné le Programme d'exploration de carrières et je pense que vous avez indiqué qu'il y avait déjà 20 étudiantes admises à ce programme. Je me demandais qui était admissible. Avez-vous une idée du nombre de femmes que cette organisation a aidées à ce jour?

• (1215)

Mme Doreen Parsons: Oui, 570 femmes ont participé à nos programmes depuis 2005. Nous réalisons de vastes campagnes de recrutement et d'information dans les collectivités plurielles de la province. Il existe quatre sites de formation dans la province, dont un seul offre ce programme pilote d'Irving Shipbuilding Inc. Nous approchons les femmes qui viennent de communautés diversifiées et qui font partie de divers groupes d'âge. Nous nous faisons connaître grâce à notre personnel lui-même diversifié. Les candidates doivent généralement avoir un grand intérêt pour l'étude des métiers et des technologies. Nous demandons qu'elles aient une 12^e année ou une formation générale ainsi qu'un grand intérêt pour ces domaines. Nous avons donc de la diversité au sein de chacun de nos sites.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Avez-vous quelque chose à ajouter?

Mme Doreen Parsons: La majorité des femmes est soit sans emploi, soit sous-employée et travaille généralement moins de 20 heures par semaine, si elle occupe un emploi.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Bien. Avez-vous une longue liste d'attente pour être admise à ce programme?

Mme Doreen Parsons: Nous avons un grand nombre de femmes qui posent leur candidature pendant la période de recrutement et, encore une fois, nous choisissons 20 personnes pour chacun de nos sites. Donc, oui, il y a un grand nombre de femmes qui sont intéressées à participer au programme Women Unlimited. Je dirais qu'une grande part de notre recrutement est due à notre réseau de femmes qui sont déjà passées par là. Certaines d'entre elles parlent de modèles. Les femmes qui ont suivi notre programme et qui travaillent maintenant dans l'industrie sont peut-être nos plus grandes partisans et sont celles qui en fait approchent d'autres femmes de leur communauté pour les inviter à participer. Il y a un effet d'entraînement, c'est certain.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Oui, je sais que vous auriez de nombreux résultats positifs. Y en a-t-il un en particulier que vous aimeriez souligner?

Mme Doreen Parsons: Il y a tellement d'histoires de femmes qui ont participé à notre programme qu'il est difficile d'en choisir seulement une, mais disons qu'environ 60 % des femmes qui participent à nos programmes sont des mères de familles monoparentales, donc l'impact est important pour elles, et il est énorme pour leurs enfants également.

Le programme touche grandement leurs enfants, leur famille et leur communauté. D'après notre expérience, les femmes veulent rester en Nouvelle-Écosse, parce que leurs enfants sont là, leur famille est là, donc elles sont heureuses de pouvoir obtenir un emploi dans la province parce qu'il est probable qu'elles resteront là. C'est une occasion en or pour des employeurs tels qu'Irving de faire partie de notre partenariat.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Oui, ces parents reçoivent ainsi de bons salaires qui leur permettent de prendre soin de leurs enfants. C'est un autre aspect positif.

Mme Doreen Parsons: Tout à fait d'accord. Nous déboursions les tarifs de transport et nous offrons des soutiens de transport dans le cadre du programme. Nous tentons de nous attaquer à tous les obstacles qui nuiraient au succès de ces programmes.

Mme Tilly O'Neill Gordon: C'est superbe. Ça fait plaisir à entendre.

Tammy, je crois que c'est vous qui avez parlé de nombreuses bonnes idées pour initier les femmes. Je me demandais s'il y en avait qui étaient déjà en place dans votre lieu de travail. Celle qui a attiré mon attention concerne les modèles proposés, et nous considérons cela certainement comme une grande idée pour amener les femmes à s'inscrire aux programmes STIM.

Voulez-vous donner des détails à ce sujet, s'il vous plaît?

Mme Tammy Evans: Oui. La CAWIC offre un programme de mentorat à l'intention des femmes qui entrent dans le secteur industriel. Il ne s'adresse pas nécessairement aux jeunes gens; il vise n'importe qui dans l'industrie. Si vous cherchez un modèle, nous tentons de vous jumeler à un de nos membres qui est à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation. Cela dépend du besoin.

Nos études ont montré que le mentorat est incroyablement important. Un mentor d'expérience pare à un large éventail de mentorats. Ce n'est pas nécessairement limité à cet enjeu, mais il y a un large éventail de liens et de relations, ce qui est inestimable pour les femmes dans l'industrie.

• (1220)

Mme Tilly O'Neill Gordon: Oui, la personne adopte une attitude plus positive lorsque quelqu'un écoute son histoire.

Mme Tammy Evans: Et c'est une oreille, une oreille humaine.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Oui, pour les écouter.

Marie, vous avez mentionné l'étude et son importance. Je me demandais si vous aviez des idées sur les façons dont nous pourrions encourager les filles à consacrer plus de temps aux études, ce qui leur permettrait ensuite d'avoir accès à des emplois bien rémunérés.

Mme Marie Connolly: On s'est posé la question auparavant et je crois que de lancer aux jeunes filles le message...

Mme Tilly O'Neill Gordon: À un âge précoce.

Mme Marie Connolly: ... qu'elles sont dignes d'intérêt à un âge précoce, qu'elles ont les aptitudes nécessaires pour entrer dans ces domaines, pour choisir ces domaines d'études et ensuite pour travailler dans ces secteurs.

Les préjugés sexistes ont été largement étudiés, par exemple les filles ne peuvent pas faire des maths, ce genre de choses, n'est-ce pas? Des études montrent que les filles sont en mesure d'améliorer leurs aptitudes, mais que ce savoir n'est pas acquis, donc, très tôt, elles ont tendance à croire qu'elles ne peuvent tout simplement pas réussir. Ce n'est pas vrai, donc nous devons travailler à changer ces préjugés.

La présidente: Merci.

[Français]

Madame Duncan, je vous cède maintenant la parole et vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Kirsty Duncan (Etobicoke-Nord, Lib.): Merci, madame la présidente. Je vous remercie toutes. Vous nous avez fourni des renseignements très utiles. J'ai deux pages de questions, donc je vais en poser autant que je peux.

Professeure Lahey, vous avez formulé des recommandations vraiment bonnes. Pourriez-vous nous faire des recommandations particulières en ce qui concerne les lois nationales sur l'égalité entre les sexes et la surveillance efficace des inégalités entre les sexes dans des domaines tels que l'éducation et l'emploi en STIM? Quelle est votre liste de souhaits?

Mme Kathleen Lahey: Je n'ai pas besoin d'avoir une liste de souhaits, parce que je préférerais me fier sur les études scientifiques qui nous renseignent sur ce qui fonctionne effectivement. Ce qui fonctionne véritablement, c'est de dire clairement aux universités et aux collègues qu'ils existent pour servir tout le monde au pays, ce qui comprend autant les femmes que les hommes, donc que peu importe les programmes nécessaires pour amener les femmes et les personnes différentes dans les domaines d'études STIM, ils doivent être offerts, sinon leur financement pourrait bien être remis en question.

Les gouvernements ne devraient pas simplement avoir l'impression qu'ils doivent distribuer de l'argent selon des critères qui n'ont pas réussi à régler ce genre de problèmes. Il est tout à fait injuste envers les femmes de toutes les professions et de tous les secteurs à prédominance masculine de les charger de résoudre les problèmes dus à l'absence de réglementation gouvernementale tout en étant tenues d'atteindre le niveau de compétence des hommes à qui elles font concurrence, qui n'ont pas cette charge, sans oublier qu'elles portent le lourd fardeau d'obligations de travail non rémunéré qu'elles assument normalement et pour lesquelles elles ne vont pas être compensées en mettant à leur disposition des garderies pour la durée des programmes locaux subventionnés.

En Ontario, par exemple, il y a plusieurs années, il y avait un programme d'apprentissage très audacieux à l'intention des femmes

qui contenait tous les éléments décrits dans le projet d'Irving Shipbuilding Inc. Il était offert par le gouvernement de l'Ontario et était disponible dans toutes les communautés de la province. Il donnait accès à des outils abordables. Il comportait des soutiens pour les femmes afin qu'elles soient en mesure de contourner tous les obstacles dans leurs programmes d'apprentissage personnels.

Il y a donc certaines choses qui fonctionnent. À la base, ce que cela veut dire, c'est que le poids du travail non rémunéré, le poids du prix, le poids de la lutte contre la discrimination structurelle intégrée dans ces différents secteurs doivent être tous endossés par les gouvernements, lesquels sont les seuls en mesure de réunir les recettes et de cibler les dépenses d'une manière qui tienne vraiment compte des études à grande échelle qui ont démontré ce qui fonctionne, et notamment poursuivre en justice les personnes qui ne se conforment pas à la loi et recourir à autre chose que la carotte pour inciter les entreprises à se conformer.

Nous vivons dans une ère où le gouvernement semble croire qu'il deviendra plus efficace en tant que gouvernement s'il laisse le marché faire ce qu'il veut, pour ensuite agir si, une fois que le marché aura produit réellement quelque chose de constructif, tel le projet d'Irving Shipbuilding Inc., il y a un genre de transformation majeure à l'horizon. Ce n'est pas comme cela que ça fonctionne et les données sont claires à ce sujet.

• (1225)

Mme Kirsty Duncan: Merci, professeure Lahey.

Vous avez dit que l'approche du Canada à l'égard de l'égalité des sexes et des STIM ne fonctionne pas. Vous avez parlé de l'Europe et des États-Unis. Pouvez-vous nous dire ce qu'ils font en particulier et ce qui fonctionne là-bas?

Mme Kathleen Lahey: Ce qui fonctionne là, c'est la liste que j'ai établie. Elle comprend 15 programmes en tout, et tous doivent être mis en place et supervisés par les gouvernements. Tout commence par la mise en place de lois et de programmes antidiscrimination efficaces, avec des commissions et des organes de contrôle qui ont suffisamment d'argent pour être en mesure d'aller sur le terrain et voir ce qui se passe en fait sur place, recueillir des données contemporaines, s'assurer que toute inégalité possible est redressée immédiatement et avoir suffisamment de pouvoirs de redressement pour prendre les mesures nécessaires. C'est le premier élément de la liste, l'instrument le plus efficace selon une étude de l'Union européenne à laquelle ont participé les 27 pays membres de l'UE et les 10 nouveaux pays membres de l'UE. L'étude a été réalisée en appliquant tous les outils qu'offrent l'économétrie et l'analyse statistique pour déterminer les facteurs qui font vraiment une différence.

Le reste de la liste comprend les éléments que j'ai mentionnés par rapport à l'intégration des femmes dans la normalité et à la mise en place, dans tous les gouvernements, d'un organisme sur la situation de la femme réellement efficace et apte à effectuer ce genre de surveillance permanente, parce que ces problèmes ne se limitent pas aux STIM. Comme j'allais le dire en réponse à la dernière question, les gens ont évoqué l'exemple des femmes avocates qui réussissent beaucoup mieux pour affirmer que ce doit être un problème particulier au secteur des STIM. En fait, ce n'est tout simplement pas le cas.

Lorsque le Barreau du Haut-Canada a mené une vaste étude, il y a quelques années, pour connaître comment réussissent les femmes en droit, il a constaté que, premièrement, le nombre de femmes diminue à mesure que les frais de scolarité augmentent, deuxièmement, les femmes avocates à temps plein qui ont des enfants effectuent en moyenne 35 heures de tâches non rémunérées à prendre soin des enfants, des personnes âgées et autres membres de la famille et à s'occuper de la maison. Elles ont le même âge, elles sont diplômées de la même année, elles occupent le même genre d'emplois, mais les cohortes masculines n'effectuent que 13 heures en moyenne de travail non rémunéré par semaine.

Le Canada pourrait enlever un lourd fardeau des épaules des femmes dans tous les secteurs, dans toutes les professions, en prenant les 22 milliards de dollars qui seront consacrés cette année à subventionner le travail non rémunéré des femmes au foyer et en utilisant seulement la moitié de cette somme pour mettre en place un programme national de garderies qui transformerait immédiatement la gamme des options réalistes offertes aux femmes. Une imposante étude de l'Union européenne et de la Commission européenne effectuée il y a très peu de temps montre la véracité de cette affirmation. En fait, jusqu'à ce que toutes les fonctions de soins que l'on s'attend que les femmes, parce que ce sont des femmes, assument par pure gentillesse, ou peut-être en raison de l'absence de solutions de rechange, soient reprises et partagées équitablement par l'ensemble de la société — utilisant le gouvernement comme une façon dont la société exprime ses objectifs et aspirations — ce problème ne pourra pas être résolu.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Monsieur Barlow, vous avez maintenant la parole et vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

M. John Barlow (Macleod, PCC): Merci beaucoup.

Encore une fois, je tiens à remercier tout le monde d'être ici et d'avoir aménagé vos horaires en conséquence.

D'abord, je veux commencer par Mme Evans. Je n'ai que cinq minutes à ma disposition. Je vais essayer d'aller aussi rapidement que possible.

Vous avez fait un commentaire intéressant et je veux simplement insister là-dessus un peu. Vous avez mentionné que 65 % — ou quelque chose comme ça — des femmes font des études postsecondaires ou obtiennent un diplôme universitaire. Pourtant, nous considérons encore le collège et l'école polytechnique comme des solutions de remplacement, et non comme des options parallèles. Je crois que c'est là un message important que nous devons faire connaître. Nous venons tous de cette génération, je crois, où la fréquentation de l'école technique ou polytechnique signifiait que l'enfant n'était pas en mesure de faire des études universitaires. Si on avait seulement su quels salaires sont réservés à ces diplômés maintenant... Comment changer cette perception? Y a-t-il quelque chose qu'on fait pour essayer de changer cette perception?

• (1230)

Mme Tammy Evans: Nous tentons de changer cette perception au sein de l'industrie. Une des choses qui est devenue très répandue dans notre banque de connaissances au cours de ce programme de recherches, c'est que l'industrie elle-même est plutôt divisée quant à ces initiatives. Au sein de l'industrie, les femmes sont encore plus divisées, donc nous n'avons pas d'unanimité chez les femmes. Au sein de la CAWIC, nous essayons d'établir des partenariats avec

différentes organisations de l'industrie — des syndiquées, des non-syndiquées et autres ateliers — afin de parler d'une seule voix sur ces enjeux. Peu importe que le secteur soit à prédominance masculine ou féminine, il faut rehausser le profil de l'industrie. Nous devons faire cela dans un effort de coopération, et non seulement dans l'industrie elle-même.

L'industrie s'est traditionnellement abstenue de faire quoi que ce soit, parce qu'il y avait beaucoup d'emplois disponibles. À moins que l'industrie n'intensifie ses efforts, elle ne pourra pas combler la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée et l'absence d'une planification de la relève dans les métiers spécialisés. Elle admet maintenant que c'est un problème et je crois qu'elle est prête à travailler avec les organismes gouvernementaux et différentes organisations pour rehausser le profil sur le terrain, auprès des parents et dans les écoles. C'est quelque chose qui va devenir extrêmement important et nous devons le faire maintenant. La CAWIC travaille avec l'industrie dans le cadre de partenariats.

J'ai voulu indiquer qu'il y a beaucoup de discussions sur l'importance d'augmenter la parité dans l'enseignement de sorte qu'il y ait plus de femmes présentes dans la construction et dans les programmes d'études STIM. Il existe toujours un écart important quant au taux de réussite et ce fait n'est pas abordé, donc la difficulté pour les femmes de terminer leurs programmes d'études et d'entrer effectivement sur le marché du travail reste une question d'actualité.

L'industrie et le système d'éducation font des efforts pour offrir plus de programmes qui attirent les femmes. Un plus grand nombre d'établissements d'enseignement sortent sur le marché et se font entendre pour rehausser leur profil, mais il n'y a pas suffisamment d'employeurs qui participent et qui prennent ces étudiants. Les apprentissages ne sont pas menés à terme. Les femmes n'obtiennent pas leur carte, et même certains hommes ne l'obtiennent pas, donc nous devons mettre les employeurs à contribution. La situation dépend en grande partie de la mobilisation personnelle des employeurs industriels. Des initiatives gouvernementales et des efforts de réglementation doivent aller de pair.

M. John Barlow: Je pense que ça va à contre-courant de l'opinion exprimée par Mme Lahey. Je pense qu'une partie des données qu'elle utilise sont anciennes, à moins que je sois un peu à côté de la plaque. Les données fournies par la Condition féminine révèlent une augmentation du nombre de femmes entrant dans les métiers spécialisés, même si ce n'est pas dans tous ces métiers. Par exemple, je viens de chercher le nombre de femmes qui sont opératrices de machinerie lourde et leur nombre a doublé. Le nombre d'électriciennes industrielles a grandement augmenté. Le nombre de femmes dans la construction a grandement augmenté et le nombre de femmes qui prennent part au programme d'apprentissage a augmenté de 5 % au cours des deux dernières années.

Par ailleurs, vous avez raison quant au nombre de femmes qui terminent effectivement ces apprentissages. Nous ne touchons pas à cela. Je sais que c'est encore tôt, mais envisagez-vous des programmes, tel le programme de prêt canadien aux apprentis, qui offre 4 000 \$ par période de formation, qui pourraient servir à payer les frais de garderie, l'hypothèque, l'épicerie, les outils, etc.

Mme Tammy Evans: C'est encore tôt, mais ces programmes sont très utiles. Le problème, c'est que quand vous vous rendez dans les écoles et dans les différentes industries, vous vous rendez compte qu'elles ne sont pas au courant de ces programmes, donc il n'y a pas suffisamment d'information sur ces programmes. Même le programme PAJO, le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario, est là pour cela. Le YWCA est actif, mais nous ne réussissons pas à passer le message à l'industrie. Nous ne mobilisons pas suffisamment l'industrie pour l'amener à participer. Il faut un engagement ferme et réel des employeurs industriels de se mobiliser dans ce processus et d'embaucher.

M. John Barlow: Je pense que c'est pour cela que le programme d'Irving est si extraordinaire.

Mme Tammy Evans: C'est un excellent programme.

M. John Barlow: J'espère que nous pourrions prendre ce modèle et cet exemple partout au pays, parce que je crois que c'est un super partenariat.

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Barlow.

[Français]

Merci, monsieur Barlow.

Mme Sellah, la parole est à vous et vous disposez de cinq minutes.

• (1235)

Mme Djaouida Sellah (Saint-Bruno—Saint-Hubert, NPD): Merci, madame la présidente.

Je remercie tous les témoins ici présents ou par l'entremise de la vidéoconférence de leur contribution à notre étude.

Ma question s'adresse à Mme Connolly.

Sur votre site Internet, j'ai pu constater que vous avez eu un parcours exemplaire et que vous avez reçu une vingtaine de bourses et distinctions pour vos travaux. Pensez-vous que la mise en place de bourses ou de salaires plus élevés pour les femmes dans les STGM serait un moyen efficace pour inciter ces dernières à se lancer dans ces professions?

Mme Marie Connolly: Vous mentionnez la mise en place de salaires plus élevés, mais je me questionne sur le moyen à utiliser pour mettre en place de tel salaires.

Cela étant dit, je dirais que les bourses sont certainement d'une grande aide. On parle beaucoup d'accessibilité aux études supérieures. Les programmes de prêts et bourses sont très appréciés, particulièrement les bourses, étant donné que les prêts doivent éventuellement être remboursés. Les bourses sont surtout utiles pour aider les femmes à accéder à ces domaines d'études. Le fait d'accorder des bourses qui ciblent en particulier les femmes peut clairement aider.

Il est intéressant de noter qu'une étude — ce n'est pas moi qui l'ai faite — s'est penchée sur le choix des domaines d'études. Elle a comparé la façon dont les garçons et les filles choisissent leurs domaines d'études. En cernant les différents facteurs qui influencent ces choix, cette étude a démontré que les filles accordent beaucoup moins d'importance au salaire qu'elles pourront obtenir une fois leur diplôme obtenu. Les garçons accordent en fait plus d'importance au salaire que les filles. Est-ce parce que les filles sont moins informées ou parce qu'il y a d'autres dimensions qui les intéressent? C'est moins clair.

Selon la même étude, l'éducation des parents est un facteur qui influence beaucoup le choix des jeunes filles. Dans cette étude et dans plusieurs autres études que j'ai lues, les attentes et les aspirations des parents à l'égard de leurs enfants ont une influence.

Mme Djaouida Sellah: Merci.

Bonjour, madame Lahey. J'aimerais aussi vous poser une question.

Les femmes dans les métiers en STGM ont des revenus plus faibles que les hommes. On sait que c'est le principal l'obstacle qui empêche les femmes d'intégrer les métiers spécialisés.

Pour quelles raisons le fractionnement du revenu prévu par le budget de 2015 ne soutiendra pas ces femmes qui ont déjà un revenu peu élevé?

[Traduction]

Mme Kathleen Lahey: Eh bien! oui. Tout dépend de la composition du revenu familial. D'abord, les femmes célibataires et les familles monoparentales ne tireront aucun avantage du fractionnement du revenu, qui est un programme de 2 milliards de dollars en 2015. Deuxièmement, à moins de faire partie de la tranche de 15 % de la population qui touche un revenu élevé, elles n'obtiendront jamais une juste part de l'avantage fiscal du fractionnement du revenu.

Du même souffle, l'annulation du crédit d'impôt pour enfants enlève environ 2 milliards de dollars aux parents, dont un grand nombre sont à la tête de familles monoparentales; donc, tout le régime de transfert fiscal qui se rapporte à la famille repousse justement les femmes dont le gouvernement dit se préoccuper loin derrière le peloton, alors qu'elles essaient de simplement maintenir un revenu convenable pour la famille. Après impôt, le fractionnement du revenu fait faire un pas en arrière à ce groupe de femmes.

Parallèlement, l'aspiration dont on vient de parler, voulant que les jeunes filles ne voient peut-être pas les revenus élevés de la même manière que les jeunes hommes, signifie que les avantages du fractionnement du revenu encouragera en fait les jeunes femmes et les femmes diplômées du collège à porter encore moins d'attention à leur salaire puisqu'elles sauront et en auront parlé avec leurs pairs, leurs époux et leurs partenaires qu'en fait leur travail rémunéré est peut-être plus valable pour la famille lorsqu'il est remplacé par du travail non rémunéré. Donc, alors que tout le pays travaille à essayer d'obtenir de meilleurs emplois aux femmes, nous utilisons les subventions à caractère fiscal pour les amener à ne pas travailler.

• (1240)

La présidente: Merci beaucoup, madame Lahey.

Madame Crockatt, vous avez cinq minutes.

Mme Joan Crockatt (Calgary-Centre, PCC): Merci beaucoup à toutes les témoins du jour.

Madame Lahey, vous êtes en Suède, n'est-ce pas? Pouvez-vous m'entendre?

Mme Kathleen Lahey: Oui, je suis dans le nord de la Suède.

Mme Joan Crockatt: Et vous y êtes depuis 2013.

Mme Kathleen Lahey: Non, je suis arrivée hier.

Mme Joan Crockatt: Je me posais simplement la question. Je vous suis vraiment reconnaissante d'avoir été sûrement des premières luttés pour l'accession des femmes à des postes supérieurs et autres, mais je me demande s'il est possible que vous ne soyez pas au courant des derniers développements, tels le programme Women Building Futures et divers autres dont vous avez entendu parler aujourd'hui.

Mme Kathleen Lahey: À vrai dire, je connais très bien tous ces programmes et je vis toujours au Canada. En 2013, j'ai bien rendu visite à un chercheur invité à l'Université Umea dans le nord de la Suède, mais je suis rentrée après trois mois. En fait, j'ai livré une analyse détaillée de plusieurs centaines de pages sur les derniers budgets dans laquelle je critique tout particulièrement ces programmes. Je connais très bien les programmes dans ce secteur.

Mme Joan Crockatt: D'accord. Je me posais simplement la question, parce que j'ai vu que vous citiez des données plutôt anciennes, mais ça va. Je vais en rester là.

Madame Connolly, j'aimerais me pencher sur votre témoignage et je l'ai trouvé très intéressant. Je pense que c'est comme nous ramener au point de départ de certains des enjeux sur lesquels nous nous penchons ici depuis les derniers mois, c'est-à-dire essayer de trouver le moyen de faire évoluer les objectifs et les aspirations des filles de telle sorte qu'elles se préparent à exercer des professions en STIM. Nous ne voulons pas seulement qu'elles pratiquent des professions en STIM, mais qu'elles soient également au courant des professions STIM particulières qui, si elles s'y dirigent — comme vous l'avez souligné, l'architecture et le génie — les mèneront à des postes comportant un traitement élevé.

Je me demandais si vous pouviez approfondir un peu plus la question. Que devons-nous dire aux parents? Que devons-nous dire aux jeunes filles? Quelle information, à votre avis, peut réellement changer la donne pour elles?

Mme Marie Connolly: La première chose que je veux vous dire, c'est que les chiffres que je vous ai présentés aujourd'hui sont le résultat d'un exercice comptable, et non d'une analyse causale. J'aimerais pouvoir...

Mme Joan Crockatt: Il y a aussi des facteurs humains.

Mme Marie Connolly: J'aimerais pouvoir dire que toutes les femmes qui adopteront cette position pourront gagner beaucoup plus d'argent. Je ne peux pas dire cela avec certitude, mais il est vrai que, même s'il existe un écart salarial en faveur des hommes, certaines professions semblent être mieux rémunérées.

Ce qu'il faut leur dire, j'aimerais bien le savoir. Les deux rapports que je cite à la fin de mon exposé, je pense, posent ce genre de questions et je crois que leurs auteurs sont plus familiers avec ces questions que moi. Je viens également de vous dire que les filles semblent porter moins d'intérêt au salaire, mais malgré cela, je considère qu'il serait important de leur dire qu'il y a des professions qu'elles peuvent exercer qui leur donneront une plus grande autonomie financière.

Du point de vue des jeunes filles, ça s'applique à bien des secteurs, non seulement à ce qu'elles choisissent comme carrière, comme domaine d'études, mais aussi pour contrebalancer ces préjugés sexistes que j'ai pu lire dans les écrits. Leur dire simplement qu'elles sont capables de très bien réussir et qu'elles ont les aptitudes nécessaires pour y arriver, je crois que c'est important.

Je ne veux pas laisser entendre que les écoles secondaires ne devraient pas être mixtes, mais des études montrent que les femmes qui fréquentent des écoles secondaires pour filles ont tendance à « se conduire comme des hommes », c'est-à-dire qu'elles ont ce même goût du risque et de la concurrence que les femmes, qui sont placées dans un cadre mixte, ne semblent pas manifester. Ces dernières semblent éviter la concurrence lorsqu'elles sont en présence de gars, mais non lorsqu'elles sont seulement avec d'autres filles. On a donc une idée de ce qui se passe, mais je crois qu'il faudrait s'en occuper dès le plus jeune âge, pour que les filles développent le goût pour ce genre de domaines.

• (1245)

La présidente: Merci beaucoup. C'est tout le temps que nous avons; ça fait cinq minutes.

Madame Perkins, c'est à vous.

Mme Pat Perkins (Whitby—Oshawa, PCC): Je vous remercie pour les exposés d'aujourd'hui. Je pense que je vais commencer par Tammy Evans, si vous permettez.

Madame Evans, vous avez fait un commentaire en réponse à la question de M. Barlow et vous avez dit que l'information n'est pas diffusée. Il semble que les personnes ne reçoivent pas l'information dont elles ont besoin pour avoir de l'intérêt pour certains programmes.

En ce qui concerne la publicité, il y a eu des critiques à l'égard des annonces qui font connaître les programmes du gouvernement et autres; on a dit que ces publicités étaient intéressées et ce genre de choses. J'entends plutôt le contraire ici, c'est-à-dire que nous devons faire connaître ces programmes à ces personnes pour susciter leur intérêt, et je suis très heureuse d'entendre cela, parce que c'est certainement quelque chose que je prends à coeur et que je préconise que nous fassions plus. J'apprécie vraiment ces commentaires.

En ce qui concerne ces dames de la compagnie Irving, elles ont parlé de cheminement précoce, d'intervenir lorsqu'elles sont assez jeunes, du programme Techsploration et les filles en 9^e année. Je pense que c'est Mme Parsons qui en a parlé. Pouvez-vous développer à partir de quel âge?... Vous parlez de la 9^e année, mais ensuite, dans d'autres observations faites ici, vous affirmez que cela devrait se faire à l'élémentaire, et nous avons eu cette discussion avec plusieurs groupes qui ont témoigné.

Est-ce que les élèves de 9^e année forment la clientèle de base ou essayez-vous d'arriver à un plus jeune âge?

Mme Anna Marenick: Ce que nous essayons de faire, c'est de nous associer avec les filières établies. Il y a beaucoup d'organisations qui font vraiment du bon travail. Nous n'avons nulle intention de réinventer la roue, donc Techsploration est un programme établi en Nouvelle-Écosse qui fonctionne avec les écoles, qui cible la 9^e année. L'école reçoit un mentor. Les filles vont voir l'employeur et ensuite l'employeur va à l'école.

Mme Pat Perkins: Je veux simplement savoir, en ce qui concerne le groupe d'âge, si vous allez cibler de plus jeunes filles? Nous avons très peu de temps; je suis désolée. C'est un magnifique programme, mais j'aimerais savoir si vous allez cibler un groupe d'âge plus jeune à un moment donné. Est-ce que c'est là votre plan?

Mme Anna Marenick: C'est une possibilité. Nous en sommes aux premières années de financement, donc je pense que nous essayons encore de déterminer ce qui pourrait fonctionner. Pour le moment, nous allons probablement travailler à partir de la 9^e année.

Mme Pat Perkins: C'est très bien. Merci beaucoup.

Je reviens à vous, Mme Evans, parce que je pense que vous avez dit que le plus tôt est le mieux. En ce qui concerne le genre de programmes offerts, pourriez-vous donner des précisions sur ce en quoi ils consistent, sur l'âge approprié et sur le genre de contacts proposés? Est-ce que vous obtenez des éléments pratiques? Comment cela fonctionne-t-il?

Mme Tammy Evans: Ce que fait la CAWIC, c'est s'associer avec les conseils scolaires. Nous allons dans les écoles, dans les écoles élémentaires et nous organisons une journée carrières à l'intention des élèves en 6^e année, de manière à ce que nous leur parlions vraiment. Nous sommes accompagnés de femmes qui leur parlent des métiers qu'elles exercent, mais nous encourageons également les conseils scolaires, les écoles et les conseillers d'orientation à inviter les parents, parce que ça commence à la maison; et ça, c'est très important.

Nous devons éduquer les parents, et pas tant éduquer que sensibiliser les familles, parce que l'enfant qui arrive chez elle et qui dit avoir envie de devenir une électricienne risque de s'entendre répondre par un de ses parents, ses deux parents ou quelque membre de sa famille qu'elle mérite mieux que cela ou qu'elle ne gagnera pas assez d'argent, alors qu'en fait, il est prouvé que cinq ans après avoir terminé des études universitaires ou un programme d'apprentissage, c'est le programme d'apprentissage qui offrira un potentiel de revenu à six chiffres. Les parents ne savent pas cela, ni les enfants, ni les conseillers d'orientation, ni les enseignants, donc nous devons ramener ce message dans les écoles.

• (1250)

Mme Pat Perkins: En ce qui concerne la campagne de sensibilisation de l'industrie, vous dites que c'est la priorité exprimée par les répondants à votre questionnaire.

Mme Tammy Evans: Du côté des employeurs et des participantes, elles affirment ne pas avoir été au courant et certaines ne connaissaient pas les programmes de financement offerts tant par les provinces que par le fédéral. C'est quelque chose d'important, donc nous aidons à diffuser cette information et nous nous associons avec les organisations pour qu'elles nous aident à la diffuser, mais il faut faire plus. L'industrie doit participer à cet égard et, en fait, l'industrie, les employeurs doivent savoir qu'il existe des programmes qui appuient les employeurs, et je pense que le message ne leur parvient pas.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Madame Bateman, vous avez maintenant la parole pour une période de sept minutes.

Mme Joyce Bateman (Winnipeg-Centre-Sud, PCC): Je vous remercie, madame la présidente.

[Traduction]

Merci infiniment à toutes nos témoins pour leur présence et le temps et l'expertise qu'elles nous offrent. Ce dont vous parlez est d'une grande importance.

Je vois des thèmes récurrents. Bien sûr, il y a l'importance de commencer tôt. Il y a l'importance de s'assurer que les parents appuient leur enfant au lieu de lui dire qu'elle n'aimerait pas faire cela. Il y a aussi l'importance de s'associer avec l'industrie dans les domaines d'excellence et d'obtenir le soutien des syndicats et leur collaboration avec l'employeur, avec l'employé, pour le bien commun. Vous ne pouvez savoir à quel point j'apprécie le travail que nous effectuons en équipe.

J'espère avoir l'occasion d'échanger avec tout le monde, mais je vais commencer par Mme Evans.

Dans vos réponses à M. Barlow et à Mme Perkins, vous avez indiqué que l'industrie ne connaît pas les bons programmes gouvernementaux. Les familles ne les connaissent pas et les gens

ne les connaissent pas. Que recommandez-vous de faire pour diffuser le message?

Mme Tammy Evans: Je recommande une collaboration plus étroite avec les associations industrielles. Je pense qu'il y a des associations de la construction partout au Canada. Nous avons l'Association canadienne de la construction et toutes les associations provinciales sont membres de celle-là. Vous avez ensuite les associations locales de la construction.

Si vous mettez à contribution ces associations — l'association des entrepreneurs généraux, l'association des entrepreneurs en construction routière — vous amenez en fait l'enjeu à un niveau supérieur et vous l'inscrivez à leur ordre du jour pour discussion avec leurs membres.

Mme Joyce Bateman: Comment rejoindre la mère qui, au moment où l'enfant arrive à la maison et déclare, pour reprendre votre exemple, qu'elle veut devenir une électricienne, répond à l'enfant tout en faisant probablement autre chose qu'il n'en est pas question? Comment rejoindre ces parents?

Mme Tammy Evans: Je pense que vous les rejoignez à l'aide du système d'éducation. L'éducation est obligatoire, donc pourquoi on n'arrive pas à les rejoindre? S'ils ne veulent pas nous entendre, si nous ne voulons pas mettre en place ces programmes à l'aide de la province et ensuite des conseils scolaires, pourquoi pas une campagne de publicité écrite? Que diriez-vous d'un document que l'enfant doit ramener à la maison à l'intention de ses parents, qui donne l'information et lance le débat à la maison, à un niveau qui est...

Mme Joyce Bateman: À quel âge recommandez-vous de faire parvenir quelque chose à la maison afin que les parents le lisent?

Mme Tammy Evans: Au moins en 6^e année.

Mme Joyce Bateman: La 6^e année, donc lorsque l'enfant a des journées carrières, les parents peuvent également être instruits.

Mme Tammy Evans: Oui, peut-être que c'est pour la journée d'activités avec les parents que le parent vient à l'école. Peut-être que le parent travaille dans un bureau, ou...

En fait, j'ai deux carrières, je les combine. J'étais dans la construction et maintenant je suis une avocate spécialisée en droit de la construction. J'ai participé à une journée carrières, non pour mon fils, mais pour la classe de mon plus jeune fils. J'ai en fait décidé de parler de ma carrière dans la construction et en droit en même temps...

Mme Joyce Bateman: Oh! c'est bien.

Mme Tammy Evans: ... pour leur montrer que vous pouvez accomplir tout ce que vous voulez. Oui, je suis une femme dans la construction: voilà les plans, voilà mon casque, voilà mes bottes. J'en ai fait quelque chose de concret.

Mme Joyce Bateman: Combien de gens rejoignez-vous grâce à votre programme scolaire?

Mme Tammy Evans: Dans ce cas en particulier, j'en ai rejoint 300. Pour le programme CAWIC, nous essayons de le faire en passant par les conseils scolaires.

Mme Joyce Bateman: Combien de conseils scolaires sont ouverts à cela et combien arrivez-vous à en faire?

Mme Tammy Evans: Je crois qu'ils sont tous réceptifs. C'est une question d'organisation. Nous visitons probablement quatre ou cinq écoles par année dans divers conseils scolaires.

Mme Joyce Bateman: Quatre ou cinq.

Mme Tammy Evans: Ça pourrait être...

Mme Joyce Bateman: Donc, il y a beaucoup plus de familles et beaucoup plus de parents à rejoindre.

Mme Tammy Evans: Oui.

Mme Joyce Bateman: J'aimerais passer à vous maintenant, madame Connolly, et à vos données statistiques accablantes, si vous permettez. La clarté de votre rapport est magnifique. Seulement 4 % des femmes sont dans le domaine de l'architecture. Vous avez utilisé ça pour votre premier exemple.

Comme je l'ai demandé à Mme Evans, comment pouvons-nous rejoindre ces jeunes? Comment rejoindre leurs familles? Quelles sont vos idées à cet égard? C'est omniprésent dans votre rapport.

• (1255)

Mme Marie Connolly: Bien.

Pour me faire l'écho des remarques de Mme Evans, il y a un élément dont j'ai traité rapidement dans mes recommandations. Le gouvernement fédéral, par ses organismes subventionnaires de recherche tels que le CRSNG, finance beaucoup de recherches en sciences. Les professeurs d'université obtiennent leur financement auprès d'eux. Eh bien, il pourrait y avoir des catégories de dépenses particulières visant l'information du public. Ils financent déjà les activités de communication et de transfert des connaissances. Beaucoup de professeurs d'université utilisent cela pour prononcer des allocutions à des conférences s'adressant à leurs pairs. C'est très utile, mais je pense qu'il serait probablement plus utile d'aller parler dans des écoles secondaires locales.

Nous ne rejoindrons pas tous les parents au Canada, mais nous aurons des femmes, et des hommes, qui réussissent très bien. Dans la mesure où ces personnes peuvent parler avec passion à de jeunes enfants et à de jeunes adultes de leur profession et des carrières scientifiques qu'ils mènent, je crois que ça vaut la peine. Je pense que vous avez, grâce à ces organismes, un moyen que vous pouvez utiliser pour financer ce genre d'activités de communication.

Mme Joyce Bateman: Quelle idée merveilleuse, d'en faire un élément obligatoire à tout financement de la recherche.

Mme Marie Connolly: Oui. Les Instituts de recherche en santé du Canada, les IRSC, ont un programme du genre; il s'appelle Synapse. C'est un programme de promotion et de mentorat. Je n'ai pas vu d'équivalent au CRSNG ni au CRSH, le Conseil de recherches en sciences humaines. On pourrait exploiter quelque chose du genre.

Mme Joyce Bateman: C'est une idée merveilleuse. Merci.

La présidente: Merci. J'aimerais vous remercier pour le temps que vous nous avez consacré.

Il vous reste un peu de temps, donc vous pourriez conclure brièvement pour remercier tout le monde, mais j'aimerais donner l'occasion à l'opposition de poser une question, une courte question.

Mme Joyce Bateman: Attendez une minute, madame la présidente.

Il y a justice et justice. Vous m'interrompez au milieu de la période qui m'est allouée. J'ai attendu patiemment mon tour et j'ai écouté attentivement et, madame la présidente, je trouve cela des plus irrespectueux de votre part de m'interrompre et de m'enlever du temps...

La présidente: Merci.

Mme Joyce Bateman: ... pour l'offrir à l'opposition qui a déjà posé une question et dont la plupart sont tellement irrespectueuses à l'égard de nos témoins qu'elles ont déjà quitté la séance.

La présidente: Merci beaucoup, madame Bateman. C'est tout le temps que nous avons.

Mme Joyce Bateman: Non, mais il me reste 45 secondes.

La présidente: Veuillez employer ces 45 secondes à poser une question immédiatement.

Mme Joyce Bateman: J'invoque le Règlement. J'aimerais savoir si vous ou la greffière calculez le temps écoulé, parce que je pense que nous avons des problèmes au sein de ce comité quant au temps imparti à chacun.

La présidente: Merci, madame Bateman.

Veuillez poser votre question et ensuite nous mettrons fin à la période de temps qui vous est allouée. Merci.

Veuillez poser votre question.

Mme Joyce Bateman: Je m'excuse auprès de toutes nos témoins. Ma question s'adressait aux magnifiques femmes d'Unifor et j'aimerais commencer par la première dame, Lisa Kelly. Je suis en fait très impressionnée par votre exposé.

Ce que je veux dire, c'est que si nous ne diffusons pas le message, nous ne sommes pas en mesure d'aider les gens, nous ne sommes pas en mesure de développer ces 305 000 personnes dans votre organisation. Comme Mme Connolly et Mme Evans l'ont dit clairement, elles essaient d'être créatives pour rejoindre tout le monde et ne pas attendre que tout le monde, du barista au soudeur, soit formé, mais peut-être occasionner... Comment Unifor pourrait-il aider à rejoindre les jeunes gens, par exemple les élèves de 6^e année dont parlaient Mme Connolly et Mme Evans?

Mme Lisa Kelly: J'aimerais renvoyer cette question à ma collègue, Mme Weymouth, parce qu'elle a en fait participé à de nombreuses activités d'information très utiles, non seulement auprès d'enfants d'âge scolaire mais également auprès d'adultes en âge de travailler.

Madame Weymouth, voulez-vous répondre?

• (1300)

Mme Teresa Weymouth: Merci beaucoup.

Oui, nous offrons le Programme de sensibilisation des femmes aux métiers spécialisés et à la technologie depuis 2001. Nous avons en fait présenté ce programme à quelques centaines de gens. Nous avons déjà adapté le cours à l'auditoire visé. Nous avons réalisé un programme à l'intention des mères et des filles de la Première Nation Saugeen. Nous avons utilisé les mêmes techniques pour aborder 67 femmes, mères et filles, au sein de cette bande amérindienne.

Récemment, nous avons effectué le programme de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, un partenariat avec la Women's Enterprise Skills Training et le Collège St. Clair. Soixante-sept personnes ont reçu cette formation l'année dernière et 75 suivront ce cours cette année.

La présidente: Merci infiniment.

J'aimerais remercier toutes nos témoins. Je considère que nous avons obtenu une information de grande valeur.

Notre prochaine réunion aura lieu mardi prochain.

La séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>