



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

LES FEMMES DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS ET EN SCIENCES, EN TECHNOLOGIE, EN GÉNIE ET EN MATHÉMATIQUE

**Rapport du Comité permanent
de la condition féminine**

La présidente

Hélène LeBlanc

JUIN 2015

41^e LÉGISLATURE, DEUXIÈME SESSION

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>

**LES FEMMES DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS
ET EN SCIENCES, EN TECHNOLOGIE, EN GÉNIE
ET EN MATHÉMATIQUE**

**Rapport du Comité permanent
de la condition féminine**

La présidente

Hélène LeBlanc

JUIN 2015

41^e LÉGISLATURE, DEUXIÈME SESSION

COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE

PRÉSIDENTE

Hélène LeBlanc

VICE-PRÉSIDENTES

Kirsty Duncan
Tilly O'Neill Gordon

MEMBRES

John Barlow	Pat Perkins
Joyce Bateman	Djaouida Sellah
Joan Crockatt	Susan Truppe
Mylène Freeman	

AUTRES DÉPUTÉS AYANT PARTICIPÉ

Colin Carrie	Chungsen Leung
Sean Casey	Laurin Liu
Pierre-Luc Dusseault	Francis Scarpaleggia
Sadia Groguhé	Scott Simms
Gerald Keddy	Wai Young
Matthew Kellway	Bob Zimmer

GREFFIÈRES DU COMITÉ

Cynara Corbin
Michelle Legault

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires

Laura Munn-Rivard, analyste

LE COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE

a l'honneur de présenter son

HUITIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié les femmes dans les métiers spécialisés et en sciences, en technologie, en génie et en mathématiques et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

TABLE DES MATIÈRES

LES FEMMES DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS ET EN SCIENCES, EN TECHNOLOGIE, EN GÉNIE ET EN MATHÉMATIQUE.....	1
SOMMAIRE	1
INTRODUCTION	3
LES FEMMES DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS ET LES PROFESSIONS DES STGM AU CANADA : UN APERÇU.....	4
A. Définir les métiers spécialisés et les professions des STGM	5
B. Participation des femmes aux programmes de formation et d'éducation et à la main-d'œuvre dans les métiers spécialisés	7
C. Participation des femmes aux programmes d'études et aux professions des STGM	9
D. Initiatives fédérales visant à accroître la présence des femmes dans les métiers spécialisés et les professions des STGM.....	10
LES AVANTAGES DE S'ATTAQUER À LA SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS ET LES PROFESSIONS DES STGM	14
A. Avantages pour les femmes dans les métiers spécialisés et les professions des STGM.....	14
B. Avantages de la présence des femmes dans les métiers spécialisés et les professions des STGM	16
EFFORTS POUR ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS ET LES PROFESSIONS DES STGM.....	19
A. Intéresser les filles très tôt aux métiers spécialisés et aux professions des STGM.....	19
B. Présence de modèles à suivre et de mentors	23
C. Accroître la sensibilisation et rectifier les idées fausses	27
D. Éliminer les obstacles organisationnels en milieu de travail	29
E. Améliorer la culture en milieu de travail	34
F. Politiques favorables à la famille en milieu de travail	36
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	41
ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS.....	43
ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES	47
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT	49

OPINION COMPLÉMENTAIRE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE DU CANADA	51
RAPPORT DISSIDENT DU PARTI LIBÉRAL DU CANADA	57

LES FEMMES DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS ET EN SCIENCES, EN TECHNOLOGIE, EN GÉNIE ET EN MATHÉMATIQUE

SOMMAIRE

Il y a un siècle, il était inconcevable que des Canadiennes occupent des emplois dans les métiers spécialisés ou dans les domaines des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM). Toutefois, au fil des décennies, la représentation des femmes dans les domaines d'étude liés aux STGM et dans les programmes de formation spécialisée, ainsi que dans les métiers spécialisés et les professions des STGM a augmenté progressivement. Ces métiers et professions offrent des débouchés d'emploi très intéressants pour les femmes partout au pays. La présence des femmes dans les métiers spécialisés et les STGM profite également à ces industries, qui ont gagné des travailleuses talentueuses et compétentes, ainsi qu'à l'économie canadienne dans son ensemble.

Dans son rapport *Les femmes dans les métiers spécialisés et en sciences, en technologie, en génie et en mathématiques*, le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes (le Comité) examine la question des femmes dans les métiers spécialisés et les professions des STGM au Canada et présente des recommandations pertinentes à ce sujet. Le rapport rend hommage aux femmes remarquables qui font des études, cherchent un emploi ou se taillent une place dans ces métiers et professions.

Le présent rapport repose sur les témoignages recueillis par le Comité dans le cadre de son étude sur les femmes dans les métiers spécialisés et en STGM au Canada. Le Comité a d'abord reçu des informations de représentants d'Emploi et Développement social Canada, de Citoyenneté et Immigration Canada, de Condition féminine Canada, du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et de Statistique Canada. Il a entendu les témoignages de 30 personnes, dont deux à titre personnel, les autres représentant 20 organisations, dans le cadre de six réunions tenues de mars à mai 2015.

Comme l'indique le rapport, plusieurs efforts sont déployés pour corriger la sous-représentation des femmes dans les métiers spécialisés et les professions des STGM : activités visant à intéresser très tôt les filles à ces métiers et domaines; soutien de mentors et présence de modèles à suivre; sensibilisation à ces métiers et professions et rectification des fausses idées; élimination des obstacles organisationnels en milieu de travail; amélioration de la culture au travail; et mise en place de politiques favorables à la famille dans les lieux de travail.

Le Comité a été heureux d'apprendre des témoins que les femmes ont réalisé des progrès dans les métiers spécialisés et les professions des STGM, mais il est également conscient que des obstacles continuent de nuire à la participation pleine et

égale des femmes dans ces domaines. Une des intervenantes, Danniele Livengood, secrétaire de la Society for Canadian Women in Science and Technology, a souligné : « Les progrès que nous avons réalisés jusqu'ici nous permettent d'être optimistes et justifient un soutien accru afin que nous puissions relever les défis à venir¹. » Les recommandations contenues dans le présent rapport visent à éliminer ces obstacles et à favoriser la pleine participation des femmes dans les métiers spécialisés et les professions des STGM.

Le Comité reconnaît l'importante contribution des témoins, qui ont fait part de leurs connaissances, de leurs idées et de leurs points de vue. Il espère que le présent rapport inspirera les femmes de toutes les régions du Canada à poursuivre des études et une carrière dans les métiers spécialisés et les domaines des STGM. En se taillant une place dans ces métiers et professions, les femmes améliorent leur propre prospérité économique, favorisent la stabilité financière de leur famille et contribuent à la croissance économique du Canada.

1 Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes, [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1105 (Danniele Livengood, secrétaire, Society for Canadian Women in Science and Technology).

INTRODUCTION

Le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes (le Comité) a convenu le 26 février 2015 d'effectuer une étude sur les femmes dans les métiers spécialisés et en sciences, en technologie, en génie et en mathématique (STGM) au Canada². Il a adopté la motion suivante :

Que, conformément à l'article 108(2) du *Règlement*, le Comité entreprenne une étude sur les femmes dans les métiers spécialisés et en sciences, en technologie, en génie et en mathématiques.

Le Comité a reçu de l'information de représentants d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), de Condition féminine Canada (CFC), du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) et de Statistique Canada. Il a recueilli les témoignages de 30 personnes, dont deux à titre personnel, les autres représentant 20 organisations. Il a tenu six réunions du 24 mars au 5 mai 2015. Il a aussi reçu des mémoires de différents organismes, dont bon nombre sont comparus devant lui, ainsi que des notes d'allocution écrites et des réponses aux questions posées par ses membres.

Le présent rapport résume les témoignages recueillis dans le cadre de l'étude sur les femmes dans les métiers spécialisés et les professions des STGM et donne un aperçu de la représentation des femmes dans ces emplois au Canada. Il présente aussi une discussion sur les avantages de s'attaquer à la sous-représentation des femmes dans ces métiers et professions, en plus de décrire les efforts déployés pour accroître la participation des femmes dans ces domaines. Plusieurs efforts sont déployés pour corriger la sous-représentation des femmes : les activités visant à intéresser très tôt les filles aux métiers spécialisés et aux domaines des STGM; le soutien de mentors et la présence de modèle à suivre; la sensibilisation aux métiers spécialisés et aux professions des STGM et la rectification des idées fausses à ce sujet; l'élimination des obstacles organisationnels en milieu de travail; l'amélioration de la culture au travail et la mise en œuvre de politiques favorables à la famille dans les lieux de travail.

Le Comité reconnaît l'importante contribution des témoins, qui ont fait part de leurs connaissances, de leurs idées et de leurs points de vue, et il tient à les féliciter pour avoir raconté de manière éloquentes leur histoire de réussite personnelle dans ces domaines ou l'aide apportée aux femmes dans ces industries. Tant les membres du Comité que les témoins ont reconnu l'importance de cette étude, qui met en lumière des emplois qui offrent une stabilité financière et un travail intéressant aux Canadiens et aux Canadiennes. À ce propos, Linda Savoie, directrice générale principale de la Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales à CFC, a déclaré ce qui suit : « Nous accueillons favorablement votre étude sur les femmes dans les métiers spécialisés et

2 Les témoignages cités dans le présent document ont été recueillis par le [Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes, 2^e session, 41^e législature](#), à moins d'indications contraires.

dans le secteur des [STGM]. Il s'agit d'une étude qui souligne vraiment la contribution des femmes à la vie économique du Canada³. »

Comme le rapport le mentionne, les métiers spécialisés et les professions dans les domaines des STGM permettent aux femmes d'améliorer leur propre prospérité économique, de soutenir la stabilité financière de leur famille et de contribuer à la croissance économique du Canada.

LES FEMMES DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS ET LES PROFESSIONS DES STGM AU CANADA : UN APERÇU

Le Comité a appris qu'au cours des dernières décennies, les femmes ont réalisé des progrès importants sur le marché du travail, où elles forment maintenant près de la moitié des travailleurs (48 %). Parmi les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les Canadiennes occupent le 5^e rang pour ce qui est du taux de participation au marché du travail et le 7^e rang pour ce qui est du taux d'emploi⁴. Jonathan Will, directeur général de la Direction de la politique économique à EDSC, a déclaré qu'« [a]u cours des dernières décennies, les Canadiennes ont réalisé des progrès considérables et sont maintenant parmi les meilleures au monde tant sur le plan de la scolarisation que sur celui de la performance sur le marché du travail⁵ ».

Le Comité a entendu qu'au Canada, comme dans d'autres pays de l'OCDE, les hommes et les femmes tendent à travailler dans des domaines différents, ce qui mène à ce que certains appellent « la ségrégation de la population active⁶ ». Plus précisément, le Comité a appris que les femmes demeurent sous-représentées dans certains groupes professionnels, en particulier les métiers spécialisés et les professions des STGM. CFC a informé le Comité que les femmes comptaient seulement pour environ 5 % des gens de métier et 22 % de la main-d'œuvre dans les domaines des STGM au Canada en 2011⁷.

La sous-représentation des femmes dans ces domaines au Canada commence aux niveaux postsecondaires et d'apprentis. En 2013, les femmes représentaient 56 % des nouveaux diplômés de niveau postsecondaire (études collégiales et études universitaires de premier et deuxième cycles), mais le plus souvent dans des programmes à prédominance féminine. Leur nombre demeure faible dans les programmes à prédominance masculine, comme les métiers spécialisés et les STGM⁸.

3 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1125 (Linda Savoie, directrice générale principale, Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales, Condition féminine Canada).

4 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1105 (Jonathan Will, directeur général, Direction de la politique économique, ministère de l'Emploi et du Développement social).

5 *Ibid.*

6 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1120 (Kate McInturff, chargée de recherche principale, Bureau national, Centre canadien de politiques alternatives).

7 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1125 (Linda Savoie, Condition féminine Canada).

8 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1105 (Jonathan Will, ministère de l'Emploi et du Développement social).

Le Comité a aussi appris que, même si leur participation a augmenté dans certaines industries où sont employés les gens de métier et les professionnels de STGM, les femmes continuent d'occuper des emplois à prédominance féminine. Par exemple, les femmes représentent maintenant 17 % des travailleurs dans le secteur minier (une hausse de 40 % par rapport à la dernière décennie), mais plus de 50 % d'entre elles occupent des postes au sein des services de ressources humaines, de finances et d'administration et de soutien. En fait, dans les métiers spécialisés, comme les mineurs et les conducteurs de matériels, la participation des femmes chute à moins de 10 %, et dans les domaines des STGM, comme les géologues et les ingénieurs miniers, elle est d'environ 20 %⁹.

Des témoins ont également informé le Comité que les femmes sont beaucoup moins représentées dans les postes de direction des secteurs des métiers spécialisés et des STGM¹⁰. Danniele Livengood, secrétaire de la Society for Canadian Women in Science and Technology (SCWIST), a expliqué que dans les grandes entreprises de technologie, comme Facebook, LinkedIn et Google, les femmes sont bien représentées, formant environ 35 % des effectifs, mais elles ne comptent que pour 20 à 25 % des cadres supérieurs¹¹. Tammy Evans, présidente de la Canadian Association of Women in Construction (CAWIC), a indiqué que les femmes représentent 11 % de la main-d'œuvre du domaine de la construction et environ 4 % des travailleurs occupant des métiers spécialisés mais ne forment que 2 % des cadres de l'industrie¹².

A. Définir les métiers spécialisés et les professions des STGM

Le Comité a appris que les métiers spécialisés et les professions des STGM donnent lieu à de nombreuses interprétations et que ces catégories ne cessent de changer et de grandir. Aux fins de la présente étude, ces métiers et professions sont vus par le Comité de la façon décrite dans les paragraphes qui suivent.

Les métiers spécialisés sont des professions où les travailleurs acquièrent des compétences particulières dans l'exercice d'un métier et ont à la fois une connaissance pratique et théorique de ce métier. Aux fins de son exposé, Statistique Canada a présenté les métiers spécialisés comme l'équivalent des « métiers en mécanique et en construction » tels que définis dans la Classification nationale des professions, ce qui englobe les métiers de l'électricité, de la construction et des industries ainsi que les métiers d'entretien et d'opération d'équipement¹³. Au Canada, les programmes de formation des apprentis inscrits comprennent six grands groupes de métiers : construction de bâtiments; électricité, électronique et métiers connexes; alimentation et services;

9 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1100 et 1105 (Ryan Montpellier, directeur général, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

10 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1100 (Danniele Livengood, secrétaire, Society for Canadian Women in Science and Technology); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1125 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada).

11 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1100 (Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology).

12 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1110 (Tammy Evans, présidente, Canadian Association of Women in Construction).

13 Statistique Canada, « Les femmes dans les métiers spécialisés et les professions des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM) », *présentation sous forme de diapositives*, 26 mars 2015.

industrie et métiers liés à la mécanique; fabrication de produits métalliques; et véhicules automobiles et matériel lourd¹⁴.

Les professions des STGM comprennent les professionnels et techniciens en sciences naturelles et appliquées, en technologie, en génie et en mathématiques travaillant dans nombre de secteurs, comme la biotechnologie, l'environnement, les mines, l'électricité et les industries gazières et pétrolières. Elles comprennent, par exemple, les ingénieurs civils, mécaniciens, informaticiens, électriciens et chimistes; les technologues en génie et en architecture; les techniciens en électronique et en biologie; les physiciens; les astronomes; les géologues; les chimistes; les météorologues; les biologistes; les architectes; les mathématiciens; les statisticiens; et les actuaires¹⁵.

Le Comité s'est fait dire qu'il est essentiel de bien définir ces domaines professionnels pour bien promouvoir « la vision, les buts à atteindre, les résultats désirés et leur mode de mesure¹⁶ ». Selon certains, l'absence de définition commune des métiers spécialisés et des professions des STGM crée des problèmes particuliers sur le terrain. D'abord, en l'absence d'une interprétation commune, ces métiers et domaines ne sont pas bien connus de la société en générale et il est difficile d'échanger de l'information pour les promouvoir. Bonnie Schmidt, présidente de Parlons Sciences, s'inquiétait du fait que le terme « STGM » en soi est très peu connu¹⁷. Elle a donné l'exemple suivant : « Récemment, j'ai demandé à un grand groupe d'élèves du secondaire la signification de cet acronyme dans sa forme anglaise, STEM, et ils pensaient en fait que j'allais leur parler de cellules souches [en anglais, "stem cell research"]¹⁸. »

Ensuite, en l'absence d'une définition normalisée des métiers spécialisés et des professions des STGM, il est difficile de mesurer et de surveiller les progrès réalisés. Statistique Canada a informé le Comité que l'agence n'a pas de définition établie « des professions liées au groupe des STGM » et que pour les besoins de son exposé elle s'était servie du groupe « des professions en sciences naturelles et appliquées et des professions connexes » qu'elle considère comme un équivalent¹⁹. Le Comité a appris qu'il est particulièrement difficile de classifier les emplois en STGM, car on ne s'entend pas toujours sur l'inclusion de certaines professions, comme les éducateurs, les gestionnaires, les techniciens et les professionnels de la santé²⁰.

14 Martin Turcotte, « [Les femmes et l'éducation](#) », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, décembre 2011, p. 15.

15 Statistique Canada, « Les femmes dans les métiers spécialisés et les professions des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM) », *présentation sous forme de diapositives*, 26 mars 2015.

16 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1100 (Bonnie Schmidt, présidente, Parlons Sciences).

17 *Ibid.*, 1225.

18 *Ibid.*, 1100.

19 [Témoignages](#), 26 mars 2015, 1105 (Alison Hale, directrice, Division de la statistique du travail, Statistique Canada).

20 *Ibid.*, 1115.

M^{me} Schmidt a expliqué que « tant que nous n'aurons pas défini clairement ni normalisé ce qu'est un emploi qui se range dans ces catégories, nous continuerons de nous demander si nos efforts pour mobiliser les jeunes réussissent, parce que nous mesurons tous des choses différentes²¹ ».

Recommandation 1

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada définisse clairement les résultats qui pourraient contribuer à harmoniser et à optimiser les efforts déployés par les intervenants pour attirer les femmes vers les professions des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques.

B. Participation des femmes aux programmes de formation et d'éducation et à la main-d'œuvre dans les métiers spécialisés

Dans son exposé, CFC a informé le Comité que les femmes comptaient pour environ 5 % des gens de métier au Canada en 2011 et que le pourcentage de femmes participant à des programmes d'éducation et à la main-d'œuvre dans ce secteur a très peu changé²².

Les femmes sont encore sous-représentées en ce qui concerne les possibilités d'éducation et de formation liées aux métiers spécialisés. EDSC a informé le Comité qu'en 2012 les femmes apprenties comptaient seulement pour 14 % de tous les apprentis inscrits au Canada²³. Selon Statistique Canada, dans les programmes de formation des apprentis inscrits, le seul où les femmes sont majoritaires est celui des métiers de l'alimentation et des services (les femmes représentaient 65 % des inscriptions en 2007)²⁴. Les femmes demeurent minoritaires dans tous les autres programmes de formation des apprentis inscrits. Par exemple, la représentation des femmes inscrites à des programmes de construction de bâtiments était de 3,7 % en 2007, ce qui constitue une légère hausse par rapport à 1,5 % en 1991²⁵.

En outre, un nombre important de femmes inscrites dans des programmes de formation des apprentis inscrits abandonnent et n'obtiennent pas leur certificat. Par exemple, les femmes constituaient 3,0 % des inscriptions dans les programmes de formation en électricité, en électronique et métiers connexes en 2007, mais elles ne représentaient que 1,5 % des diplômés de ces programmes²⁶.

21 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1100 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences).

22 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1125 (Linda Savoie, Condition féminine Canada).

23 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1110 (Catherine Scott, directrice générale, Direction de l'intégration au marché du travail, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social).

24 Martin Turcotte, « [Les femmes et l'éducation](#) », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, décembre 2011, p. 15.

25 *Ibid.*

26 *Ibid.*, p. 16.

On constate toutefois des progrès dans le secteur des métiers spécialisés. Selon EDSC, dans certains des principaux métiers désignés Sceau rouge²⁷ du secteur de la construction, il y a très peu de femmes, mais on a observé une hausse importante de leur nombre au cours des cinq dernières années. Par exemple, il y a eu une hausse de 80 % du nombre d'apprenties chez les monteurs d'appareils de chauffage, de 75 % chez les mécaniciens industriels et de 60 % chez les plombiers²⁸.

Les témoins ont présenté au Comité des renseignements détaillés au sujet de la sous-représentation des femmes dans les corps de métier spécialisés. Comme on l'a déjà mentionné, CFC a signalé que les femmes comptaient pour environ de 5 % des gens de métier au Canada en 2011²⁹. De même, Statistique Canada a informé le Comité qu'en 2011, les jeunes femmes de 25 à 34 ans formaient 4 % des travailleurs des métiers en mécanique et en construction, un secteur choisi par l'agence pour représenter la majorité des métiers spécialisés³⁰.

Statistique Canada a indiqué que la participation des jeunes femmes dans les métiers en mécanique et construction variait. En 2011, ces femmes représentaient 1 % des briqueteurs-maçons, 2 % des techniciens de véhicules automobiles, 2 % des plombiers, 2 % des charpentiers-menuisiers, 3 % des débosseleurs et réparateurs de carrosserie, 5 % des électriciens industriels, 10 % des ébénistes et 12 % des peintres et décorateurs³¹.

Le pourcentage de jeunes femmes dans les métiers spécialisés a très peu changé de 1991 à 2011, mais on observe des progrès pour les différents secteurs. Ainsi, durant cette période, on a constaté une hausse de la représentation des femmes parmi les ébénistes (hausse de 6 %), les peintres et les décorateurs (hausse de 5 %) et les électriciens industriels (hausse de 4 %); elle est par contre demeurée relativement inchangée parmi les briqueteurs-maçons (aucune hausse), les plombiers (hausse de 1 %) et les débosseleurs et réparateurs de carrosserie (hausse de 1 %)³².

27 Le programme du Sceau rouge établit des normes communes afin d'évaluer les compétences des personnes de métiers partout au Canada. À l'heure actuelle, 57 métiers sont désignés Sceau rouge.

28 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1245 (Catherine Scott, ministère de l'Emploi et du Développement social).

29 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1125 (Linda Savoie, Condition féminine Canada).

30 [Témoignages](#), 26 mars 2015, 1105 (Alison Hale, Statistique Canada).

31 [Témoignages](#), 26 mars 2015, 1105 (Alison Hale, Statistique Canada); Statistique Canada, « Les femmes dans les métiers spécialisés et les professions des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM) », *présentation sous forme de diapositives*, 26 mars 2015.

32 [Témoignages](#), 26 mars 2015, 1105 (Alison Hale, Statistique Canada); Statistique Canada, « Les femmes dans les métiers spécialisés et les professions des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM) », *présentation sous forme de diapositives*, 26 mars 2015.

C. Participation des femmes aux programmes d'études et aux professions des STGM

Le Comité a appris que les femmes ont réalisé des percées importantes dans les programmes de formation et professions des STGM au cours des 20 dernières années, mais qu'elles demeurent sous-représentées dans ces domaines, où elles ne forment qu'environ 22 % des effectifs³³.

La représentation accrue des femmes dans les professions des STGM suit une hausse des taux d'inscription et de diplomation des femmes dans des programmes collégiaux et universitaires en STGM. En 2011, 22 % des diplômés de programmes collégiaux en STGM et 39 % des diplômés de programmes universitaires en STGM âgés de 25 à 34 ans étaient des femmes. Ce pourcentage variait toutefois en fonction du domaine : 23 % en génie, 30 % en mathématique et en sciences informatiques et 59 % en sciences et en technologie³⁴.

Les témoins ont parlé en détail de l'augmentation progressive du nombre de femmes dans les professions des STGM au cours des dernières décennies. Statistique Canada a informé le Comité que la proportion de jeunes femmes occupant des postes en STGM nécessitant un diplôme d'études collégiales est passée de 18 % en 1991 à 26 % en 2011. Parmi ces postes, les jeunes femmes représentaient 6 % des techniciens en électronique, 18 % des technologues en génie civil et 32 % des concepteurs industriels en 2011, mais elles étaient majoritaires dans seulement quelques domaines, notamment parmi les techniciens en biologie (63 %) et les inspecteurs de produits agricoles et piscicoles (67 %)³⁵.

Par ailleurs, en 2011, la représentation des jeunes femmes de 25 à 34 dans des professions des STGM nécessitant un diplôme d'études universitaires était de 28 %, comparativement à 16 % en 1991. Ainsi, parmi ces professions, ces femmes représentaient 12% des ingénieurs en mécanique, 15 % des ingénieurs en aérospatiale et 24 % des ingénieurs civils en 2011. La représentation des jeunes femmes était égale ou supérieure dans certaines professions des STGM nécessitant des études universitaires, par exemple pour les métiers d'architectes (49 %), de chimistes (49 %) et de biologistes (65 %)³⁶.

33 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1125 (Linda Savoie, Condition féminine Canada).

34 Statistique Canada, « Les femmes dans les métiers spécialisés et les professions des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM) », *présentation sous forme de diapositives*, 26 mars 2015; Darcy Hango, « [Les différences entre les sexes dans les programmes de sciences, technologies, génie, mathématiques et sciences informatiques \(STGM\) à l'université](#) », *Regards sur la société canadienne*, Statistique Canada, décembre 2013, p. 2.

35 [Témoignages](#), 26 mars 2015, 1105 (Alison Hale, Statistique Canada); Statistique Canada, « Les femmes dans les métiers spécialisés et les professions des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM) », *présentation sous forme de diapositives*, 26 mars 2015.

36 [Témoignages](#), 26 mars 2015, 1105 (Alison Hale, Statistique Canada); Statistique Canada, « Les femmes dans les métiers spécialisés et les professions des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM) », *présentation sous forme de diapositives*, 26 mars 2015.

D. Initiatives fédérales visant à accroître la présence des femmes dans les métiers spécialisés et les professions des STGM

Des témoignages et des exposés donnés par les ministères, le Comité a appris l'existence d'un certain nombre d'initiatives fédérales axées sur les métiers spécialisés et les domaines des STGM, dont certaines visant précisément à accroître la représentation des femmes. Certaines de ces initiatives sont décrites ci-bas :

- La Stratégie emploi jeunesse, à laquelle participe 11 ministères et organismes, vise à aider les jeunes Canadiens, y compris les jeunes femmes, à acquérir les compétences et l'expérience nécessaires pour intégrer la population active, notamment en offrant aux jeunes une expérience de travail concrète dans des domaines de métiers spécialisés³⁷.
- En février 2014, la ministre du Travail et de la Condition féminine a lancé le Groupe de réflexion sur les femmes dans l'économie pour examiner les possibilités d'accroître la représentation des femmes dans les métiers spécialisés et les professions techniques³⁸.
- En décembre 2014, Industrie Canada a lancé une stratégie en matière de sciences, de technologie et d'innovation, intitulée *Un moment à saisir pour le Canada : Aller de l'avant dans le domaine des sciences, de la technologie et de l'innovation 2014*, qui prend appui sur le cadre établi en 2007 et comprend un volet sur la mobilisation des jeunes³⁹.
- Offert par EDSC, le Programme canadien de prêts aux étudiants aide les Canadiens, y compris les jeunes femmes intéressées par une carrière dans les métiers spécialisés et les professions des STGM, à faire des études postsecondaires en offrant une aide financière sous forme de prêts et de bourses à ceux qui démontrent qu'ils ont des besoins financiers⁴⁰.
- Nouvellement consolidée, la Banque nationale d'emplois d'EDSC vise à offrir aux Canadiens un guichet unique pour obtenir de l'information sur « les tendances du marché du travail, les profils professionnels et les possibilités d'emploi⁴¹ ». Ce ministère a aussi lancé en 2013 un nouveau système d'alerte-emploi pour fournir aux Canadiens de l'information sur le marché du travail, et ce, jusqu'à deux fois par jour⁴².

37 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1115 (Catherine Scott, ministère de l'Emploi et du Développement social).

38 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1130 (Linda Savoie, Condition féminine Canada).

39 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1105 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences); Industrie Canada, [Aller de l'avant dans le domaine des sciences, de la technologie et de l'innovation 2014](#), 2014.

40 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1110 (Jonathan Will, ministère de l'Emploi et du Développement social).

41 *Ibid.*

42 *Ibid.*

- Le Service amélioré de jumelage d'emplois d'EDSC, pour lequel le Budget de 2014 prévoit un financement de 11,8 millions de dollars sur deux ans et de 3,3 millions de dollars par année sur une base continue, met en place un processus sécurisé qui permet de jumeler automatiquement les chercheurs d'emploi et les employeurs inscrits dans une même région en fonction des compétences, des connaissances et de l'expérience des personnes⁴³.
- Selon EDSC, le gouvernement fédéral verse, grâce à la Subvention canadienne pour l'emploi, plus de 2 milliards de dollars par année aux provinces et aux territoires dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail afin d'aider « les Canadiens à retourner sur le marché du travail. Cela prévoit aussi de l'aide aux femmes suivant une formation d'apprenti⁴⁴. »
- Lancé en janvier 2015, le prêt canadien aux apprentis offert par EDSC donne aux apprentis en formation dans un métier Sceau rouge la possibilité de demander un prêt sans intérêt d'un montant allant jusqu'à 4 000 \$ pour les aider à payer les frais de scolarité, les outils, l'équipement, les frais de subsistance et les coûts pour la famille⁴⁵.
- Géré par CIC, le Programme fédéral des travailleurs qualifiés permet de sélectionner les demandeurs de la résidence permanente en fonction « de facteurs de capital humain reliés au succès à long terme et à l'adaptabilité, dont les compétences linguistiques, l'éducation, l'expérience de travail, et les périodes antérieures de travail ou d'étude au Canada⁴⁶ ». Selon CIC, les femmes représentaient 26 % des demandeurs principaux en 2004, et ce nombre est passé à 36 % en 2014⁴⁷.
- Le Programme des candidats des provinces, qui est administré par CIC, permet aux provinces et aux territoires de désigner, à des fins d'immigration vers le Canada, des personnes susceptibles de palier des besoins précis au sein de leur marché du travail. Le pourcentage de femmes demandeuses admises au Canada dans le cadre de ce programme est passé de 21 % en 2004 à 34 % en 2014⁴⁸.
- Lancé en janvier 2013, le Programme fédéral des travailleurs de métiers spécialisés, offert par CIC, permet d'offrir la résidence permanente à des

43 *Ibid.*

44 *Ibid.*

45 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1110 (Catherine Scott, ministère de l'Emploi et du Développement social).

46 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1115 (Mathew Graham, directeur par intérim, Direction générale de l'immigration, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration).

47 *Ibid.*

48 *Ibid.*

personnes de métiers afin de répondre à la demande élevée dans certains domaines⁴⁹. La sélection repose sur quatre critères : avoir une offre d'emploi ou un certificat de compétence permettant de pratiquer le métier dans la province ou le territoire donné; posséder les compétences linguistiques requises; avoir une expérience de travail; et avoir fait les études voulues pour satisfaire les exigences liées à l'emploi.

- Le Programme de promotion de la femme de CFC sert à financer des projets axés sur différents thèmes, y compris des projets visant à promouvoir les femmes dans les métiers spécialisés et les professions techniques. Selon l'organisation, depuis 2007, plus de 15 millions de dollars ont été investis dans des projets ciblant certains secteurs, dont les mines, le camionnage, la construction, les communications et la technologie connexe, les sciences, le génie et l'énergie⁵⁰.
- CFC a parrainé en 2014 une activité d'échange de connaissances « sur les meilleures pratiques appuyant l'intégration des femmes dans les métiers spécialisés et les sciences, la technologie, le génie et les mathématiques⁵¹ ».
- Dans le cadre du Programme des chaires pour les femmes en sciences et en génie, le CRSNG accorde cinq chaires à des femmes qui sont des dirigeantes au sein de l'industrie. Le but est d'accroître la participation des femmes dans les sciences et le génie et de présenter des modèles de rôle pour les femmes dans ces domaines⁵².
- Le Programme PromoScience du CRSNG offre une expérience d'apprentissage pratique aux élèves (de la maternelle à la douzième année) et aux enseignants en offrant un soutien financier aux organismes qui travaillent avec les jeunes pour promouvoir les sciences et le génie⁵³.
- En 2013, le CRSNG a organisé avec d'autres le troisième sommet nord-américain sur les questions d'égalité sexuelle, qui a réuni plus de 600 participants de plus de 30 pays et qui avait pour but de discuter des

49 Selon CIC, le programme s'adresse aux personnes de métier ayant une expérience de travail dans des domaines exigeant un niveau de compétence B selon la Classification nationale des professions : métiers de l'électricité, de la construction et des industries; métiers d'entretien et d'opération d'équipement; superviseurs et métiers techniques dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe; personnel de supervision dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique et opérateurs de poste central de contrôle; chefs et cuisiniers; boulangers-pâtisseries et bouchers.

50 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1125 (Linda Savoie, Condition féminine Canada).

51 *Ibid.*

52 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1130 (Janet Walden, chef des opérations, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada).

53 *Ibid.*, 1140.

obstacles auxquelles font face les femmes en sciences et en génie et d'échanger de l'information sur les pratiques prometteuses⁵⁴.

- EDSC a demandé au Conseil des académies canadiennes d'évaluer l'état de préparation du Canada aux besoins en compétences en STGM. En 2015, dans la foulée des travaux du Comité d'experts sur les besoins futurs en compétences en STGM, un rapport intitulé *Assemblage requis : Compétences en STGM et productivité économique du Canada* a été produit. Ce rapport comprend une section sur les femmes dans les professions des STGM⁵⁵.

Plusieurs témoins ont exprimé leur gratitude pour l'appui continu accordé à ces initiatives gouvernementales. Ils ont reconnu que ces programmes font une différence en encourageant les filles et les femmes à poursuivre et à réussir une carrière dans un métier spécialisé ou une profession des STGM au Canada. Bonnie Schmidt, présidente de Parlons Sciences, a indiqué que son organisme a été « heureux » de constater que la nouvelle stratégie de science, de technologie et d'innovation, intitulée *Un moment à saisir pour le Canada : Aller de l'avant dans le domaine des sciences, de la technologie et de l'innovation 2014*, prévoyait des fonds pour inciter les jeunes à s'intéresser aux STGM⁵⁶. Le Comité a également entendu parler de programmes de sciences et de génie pour les jeunes qui sont financés par l'entremise du programme PromoScience du CRSNG⁵⁷. Une intervenante a d'ailleurs déclaré que le financement accordé dans le cadre de ce programme « est un très bon pas dans la bonne direction⁵⁸ ».

Le Comité s'est fait dire que certains ministères et organismes accordent une attention spéciale à l'égalité entre les sexes, que ce soit en veillant à ce que les femmes sont bien représentées parmi leurs effectifs ou en tenant compte des résultats d'analyses comparatives entre les sexes dans l'élaboration ou l'exécution de programmes. Le Comité a été heureux d'apprendre, par exemple, que les femmes forment 67 % des effectifs et 50 % des cadres supérieurs du CRSNG⁵⁹.

Autre exemple : CIC a indiqué qu'il a procédé à un examen comparatif entre les sexes au moment d'élaborer le Programme fédéral des travailleurs de métier. Cette analyse a révélé qu'il pourrait être difficile pour les femmes en âge de procréer de satisfaire l'exigence relative à l'expérience de travail de deux ans, étant donné qu'elles

54 *Ibid.*

55 Le Comité d'experts sur les besoins futurs en compétences en STGM, [Assemblage requis : Compétences en STGM et productivité économique du Canada](#), Conseil des académies canadiennes et Emploi et Développement social Canada, 2015.

56 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1105 (Bonnie Schmidt, présidente, Parlons Sciences); Industrie Canada, [Aller de l'avant dans le domaine des sciences, de la technologie et de l'innovation 2014](#), 2014, p. 31.

57 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1135 (Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale, Actua); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1250 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences).

58 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1250 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences).

59 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1140 (Janet Walden, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada).

peuvent se retirer temporairement de la population active. On a donc accordé aux demandeurs une période de cinq ans pour acquérir les deux années d'expérience nécessaires pour le programme. Par ailleurs, CIC tient des données pour chaque sexe, lesquelles montrent qu'il reste encore des obstacles à éliminer pour amener les femmes à présenter une demande en vertu du programme des travailleurs de métiers. En 2014, des 62 demandeurs admis, environ cinq étaient des femmes⁶⁰. Le Comité invite les ministères et organismes fédéraux à continuer de viser l'excellence en accordant des promotions aux femmes compétentes et talentueuses dans leur rang et en mettant au point et en place des programmes qui ont fait l'objet d'une analyse comparative entre les sexes.

Recommandation 2

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada maintienne son engagement à l'égard des analyses comparatives entre les sexes par l'entremise d'Analyse comparative entre les sexes plus.

Recommandation 3

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada appuie les mesures en place pour encourager les femmes dans les métiers spécialisés.

LES AVANTAGES DE S'ATTAQUER À LA SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS ET LES PROFESSIONS DES STGM

La principale raison de s'attaquer à la sous-représentation des femmes dans les métiers spécialisés et les professions des STGM tient au respect du principe de l'égalité entre les sexes. Pour le reste, l'accroissement de la représentation des femmes est avantageux pour les femmes, qui ont accès à des débouchés d'emplois intéressants, pour les corps de métiers spécialisés et les domaines des STGM, qui acquièrent des travailleurs compétents et qualifiés, et pour l'économie en général.

A. Avantages pour les femmes dans les métiers spécialisés et les professions des STGM

Le Comité a entendu que les métiers spécialisés et les professions des STGM ne conviennent pas à toutes les femmes, mais que les emplois dans ces domaines peuvent procurer aux femmes une riche carrière⁶¹. Les témoins ont indiqué que les femmes, à l'instar des hommes, veulent habituellement une carrière où elles peuvent mettre en pratique leurs connaissances dans un environnement stimulant, où elles ont des possibilités de perfectionnement professionnel et où elles peuvent contribuer de manière

60 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1115 et 1120 (Mathew Graham, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration).

61 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1200 (Anna Marenick, directrice, Relations communautaires et proposition de valeur, Irving Shipbuilding Inc.); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1215 (Dorothy Byers, directrice d'école, St. Mildred's-Lightbourn School, et membre du conseil d'administration, FIRST Robotics Canada); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1215 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1230 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

positive à la vie des gens et à la société. C'est ce qu'offrent les emplois dans les métiers spécialisés et dans les domaines des STGM⁶².

Le Comité a été heureux d'entendre les témoignages de femmes enthousiastes qui démarraient leur carrière ou s'étaient taillé une place dans ces domaines. Dorothy Byers, directrice de l'école St. Mildred's-Lightbourn et membre du conseil d'administration de FIRST Robotics Canada, a déclaré que les filles et les femmes veulent faire carrière dans un « domaine [qui] les passionne », et qu'un emploi dans les domaines des STGM est la solution⁶³.

Le Comité n'a pas seulement entendu parler de la satisfaction professionnelle, mais aussi des avantages financiers que procurent les salaires rattachés aux métiers spécialisés et aux professions des STGM⁶⁴. Le Comité a appris, de l'exposé donné par Statistique Canada, que les jeunes femmes qui exercent des professions des STGM et qui détiennent un diplôme d'études collégiales ont un revenu d'emploi de 19 % supérieur aux autres. De même, les femmes occupant un emploi en STGM et qui détiennent un diplôme d'études universitaires gagnent 12 % de plus que leurs consœurs d'autres domaines⁶⁵. Selon un mémoire présenté par Women Building Futures, les femmes réussissant un des programmes de métier spécialisé offert par l'organisation voient leur salaire augmenter de 127 %, en moyenne, par rapport à ce qu'elles gagnaient auparavant, et ce dès leur première journée de travail⁶⁶.

Le Comité s'est fait dire que le fait d'améliorer la prospérité économique des femmes a des « effets positifs [qui] se percolent sur ses enfants, sur sa famille et sur toute sa collectivité⁶⁷ », ce qui est aussi avantageux pour l'économie canadienne⁶⁸.

62 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1235 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1105 et 1215 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences).

63 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1215 (Dorothy Byers, FIRST Robotics Canada).

64 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1105 (Jonathan Will, ministère de l'Emploi et du Développement social); Women Building Futures, « Mémoire écrit présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *mémoire soumis*, 28 avril 2015; [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1135 (Doreen Parsons, gestionnaire, Women Unlimited Association); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1125 (Linda Savoie, Condition féminine Canada); [Témoignages](#), 26 mars 2015, 1110 (Alison Hale, Statistique Canada); [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1120 (Tammy Evans, Canadian Association of Women in Construction); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1230 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

65 [Témoignages](#), 26 mars 2015, 1110 (Alison Hale, Statistique Canada).

66 Women Building Futures, « Mémoire écrit présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *mémoire soumis*, 28 avril 2015.

67 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1135 (Doreen Parsons, Women Unlimited Association).

68 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1125 (Linda Savoie, Condition féminine Canada).

B. Avantages de la présence des femmes dans les métiers spécialisés et les professions des STGM

Le Comité a été informé des talents et des compétences que les femmes apportent aux corps de métiers spécialisés et aux professions des STGM⁶⁹. Les femmes ont été décrites comme accroissant « le bassin de talents pour les employeurs; ce sont des travailleuses assidues, professionnelles et dévouées⁷⁰ ». Le Comité a aussi appris que les employeurs commencent à recruter activement des femmes en raison du point de vue particulier qu'elles apportent, de leurs aptitudes à communiquer, de leur conscience professionnelle et de leur méticulosité, entre autres qualités⁷¹.

Par exemple, Ryan Montpellier, directeur général du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM), a indiqué qu'une société minière canadienne avait récemment rendu hommage aux chauffeuses, car elles conduisent leur camion « de façon plus efficace et plus sécuritaire et en usant moins le matériel » que leurs homologues masculins⁷².

Les témoins ont parlé d'études qui montrent que parmi les entreprises comptant un bon pourcentage de femmes parmi leurs effectifs et leurs cadres, on observe une satisfaction accrue des employés, une amélioration de la gouvernance et une hausse des profits, par comparaison aux entreprises employant peu de femmes⁷³.

Le Comité a aussi appris que la présence accrue des femmes dans les métiers spécialisés et les professions des STGM est avantageuse pour ces secteurs, qui sont appelés à subir une pénurie de main-d'œuvre dans la prochaine décennie. Dans son exposé, EDSC a indiqué que les STGM et les métiers spécialisés comptent pour 34 % des emplois où l'on prévoit des pénuries de main-d'œuvre⁷⁴. Pour ces raisons, améliorer l'accès des femmes à ces emplois et s'attaquer à la pénurie de main-d'œuvre dans ces secteurs sont « des priorités complémentaires⁷⁵ ».

Pour ce qui est des professions des STGM, le Comité s'est fait dire qu'une main-d'œuvre diversifiée, comprenant entre autres des femmes, est essentielle à la

69 Women Building Futures, « Mémoire écrit présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *mémoire soumis*, 28 avril 2015; [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1135 (Doreen Parsons, Women Unlimited Association).

70 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1135 (Doreen Parsons, Women Unlimited Association).

71 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1230 (Suzanne Winterflood, directrice exécutive, Centre for Education and Work); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1200 (Janet Walden, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1105 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences).

72 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1220 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

73 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1230 (Sandra Eix, membre, bénévole, Outreach & Make Possible, Society for Canadian Women in Science and Technology); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1100 (Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology).

74 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1105 (Jonathan Will, Direction de la politique économique, ministère de l'Emploi et du Développement social).

75 *Ibid.*

productivité et à l'innovation⁷⁶. Des témoins ont affirmé que les femmes apportent une perspective différente aux difficultés théoriques et pratiques liées aux STGM⁷⁷. Jonathan Will, directeur général de la Direction de la politique économique à EDSC, a déclaré ce qui suit : « Si une importante proportion de la population n'est pas pleinement représentée dans les bassins de talent des STIM, cela pourrait nuire à la capacité d'innovation et de croissance du Canada⁷⁸. » Le rapport *Assemblage requis : Compétences en STGM et productivité économique du Canada*, commandé par EDSC et produit en 2015 par le Conseil des académies canadiennes, précise que « [l]e soutien aux populations sous-représentées dans les champs de STGM est important pour élargir l'apport en STGM au Canada⁷⁹.

En ce qui concerne les métiers spécialisés, les témoins ont mentionné les problèmes de main-d'œuvre qui surviendront dans la prochaine décennie. En effet, il y aura une pénurie de gens de métier causée par le vieillissement et le départ à la retraite des travailleurs et le manque de préparation de la relève⁸⁰. Selon des prévisions récentes, dans les dix prochaines années, 25 % des gens de métiers au Canada – ce qui équivaut à un million d'emplois – seront admissibles à la retraite⁸¹. La préparation de la relève est problématique puisqu'un certain nombre de ces travailleurs occupent des postes de cadre, par exemple les gestionnaires principaux de projet, les surveillants de chantier et les évaluateurs de projets⁸².

Le Comité est d'accord avec Women Building Futures : « [L]e Canada dépend de cette main-d'œuvre pour construire, exploiter et entretenir des projets essentiels qui alimentent l'économie du pays, et qui génèrent les niveaux d'investissement nécessaires pour créer plus d'activité, plus d'emplois et plus de richesse⁸³. » M. Montpellier a décrit ce qu'il appelle la « crise véritable » à laquelle fait face l'industrie minière :

76 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1105 (Jonathan Will, ministère de l'Emploi et du Développement social); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1100 (Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology).

77 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1200 (Janet Walden, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1120 (Jennifer Flanagan, Actua).

78 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1105 (Jonathan Will, ministère de l'Emploi et du Développement social).

79 Le Comité d'experts sur les besoins futurs en compétences en STGM, [Assemblage requis : Compétences en STGM et productivité économique du Canada](#), Conseil des académies canadiennes et Emploi et Développement social Canada, 2015, p. xvi.

80 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1230 (Tammy Evans, Canadian Association of Women in Construction); Women Building Futures, « Mémoire écrit présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *mémoire soumis*, 28 avril 2015; [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1140 (Teresa Weymouth, coordonnatrice nationale des métiers spécialisés, Unifor); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1105 (Jonathan Will, ministère de l'Emploi et du Développement social); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1125 (Linda Savoie, Condition féminine Canada); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1100 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

81 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1125 (Linda Savoie, Condition féminine Canada); [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1140 (Teresa Weymouth, Unifor).

82 Women Building Futures, « Mémoire écrit présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *mémoire soumis*, 28 avril 2015.

83 *Ibid.*

D'après l'Association minière du Canada, de nouveaux projets miniers d'une valeur globale de quelque 100 milliards de dollars en sont présentement à la phase de l'évaluation environnementale et de la délivrance de permis. Même si une faible proportion de ces projets voit le jour, cela se traduira par une hausse de la croissance dans le secteur, ce qui exercera une pression considérable sur un marché du travail déjà restreint. L'industrie minière n'est pas non plus épargnée par le phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre. En fait, une proportion d'environ 40 % des employés de l'industrie minière sont actuellement âgés de plus de 45 ans, et le tiers des employés du secteur seront admissibles à la retraite au cours des cinq prochaines années. À ce problème s'ajoute la question de savoir où nous trouverons la prochaine génération de mineurs. [...] [L]industrie minière n'a pas été aussi efficace qu'elle aurait pu l'être au moment d'attirer [...] des femmes⁸⁴.

Des témoins ont indiqué que l'industrie se tourne vers les femmes, qui forment un groupe de travailleurs sous-représentés, pour remplir ces postes, et que les femmes profitent aussi de ces nouveaux débouchés⁸⁵. Dans le mémoire qu'il a présenté au Comité, Women Building Futures a déclaré que les femmes sous-employées et les femmes autochtones forment « le plus important bassin de main-d'œuvre locale qui est disponible pour cette industrie⁸⁶ ».

Le Comité a aussi appris que certaines entreprises du secteur des métiers spécialisés excellent lorsqu'il s'agit de recruter couramment des femmes et d'autres groupes de travailleurs sous-représentés en prévision des pénuries de main-d'œuvre, mais que d'autres ne font que commencer à s'intéresser à ces groupes par nécessité⁸⁷. Le Comité s'est fait dire que pour attirer divers groupes de travailleurs, l'industrie doit faire de la promotion, en collaboration avec les différents paliers de gouvernement, comme on l'explique plus loin dans le rapport⁸⁸.

84 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1100 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

85 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1135 (Doreen Parsons, Women Unlimited Association); [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1140 (Teresa Weymouth, Unifor); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1125 (Linda Savoie, Condition féminine Canada).

86 Women Building Futures, « Mémoire écrit présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *mémoire soumis*, 28 avril 2015.

87 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1200 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

88 *Ibid.*, 1210.

EFFORTS POUR ACCROÎTRE LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS ET LES PROFESSIONS DES STGM

A. Intéresser les filles très tôt aux métiers spécialisés et aux professions des STGM

Les témoins s'entendaient pour dire qu'il est essentiel d'intéresser très tôt les filles et les jeunes femmes aux métiers spécialisés et aux professions des STGM pour accroître la participation des femmes dans ces domaines à long terme⁸⁹. Le Comité s'est fait dire qu'il est important de piquer la curiosité et de susciter l'enthousiasme des jeunes enfants dans le cadre de programmes et de projets amusants et stimulants⁹⁰. Le but de ces programmes et projets est d'éveiller l'intérêt des enfants non seulement dans les écoles, mais aussi dans le cadre de programmes parascolaires, de groupes se réunissant la fin de semaine et de camps d'été⁹¹. Le Comité a été informé d'un programme qui vise à mobiliser les enfants durant une longue période, en offrant idéalement au moins 40 heures de contenu⁹².

Les témoins ont informé le Comité que leurs programmes s'adressent à des enfants de tout âge dans le but d'exposer les filles aux métiers spécialisés et aux professions des STGM tout au long de leur enfance. Un de ces programmes vise à capter l'intérêt des enfants dès la prématernelle, le but à cet âge étant de stimuler leur curiosité en les encourageant à observer « leur environnement naturel » et à « poser de très bonnes questions, au terrain de jeu ou au parc⁹³ ». Un bon moment pour mobiliser les jeunes femmes est avant qu'elles entreprennent des études postsecondaires, idéalement au début du secondaire, avant qu'elles décident de ne plus suivre des cours en lien avec les métiers spécialisés et les professions des STGM. De cette façon, elles ont le plus de débouchés possible au niveau postsecondaire, notamment au niveau collégial et universitaire, ou comme apprenties⁹⁴. Karen Low, membre du conseil d'administration

89 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1120 et 1235 (Jennifer Flanagan, Actua); [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1125 (Anna Marenick, Irving Shipbuilding Inc.); FIRST Robotics Canada, « L'éducation des filles et des femmes en STIM – aperçu et impact », *présentation sous forme de diapositives*, 21 avril 2015; [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1245 (Tammy Evans, Canadian Association of Women in Construction); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1115 (Nancy Darling, administratrice du programme, Femmes en formation dans les métiers, Kelowna Campus, Okanagan College); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1130 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1225 (Linda Savoie, Condition féminine Canada); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1200 (Janet Walden, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1115 (Karen Low, membre, conseil d'administration, FIRST Robotics Canada); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1115 (Dorothy Byers, FIRST Robotics Canada); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1135 (Natalie Linklater, coprésidente – génie, Université Carleton, Femmes en science et génie); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1135 (Rim Khazall, coprésidente – science, Université Carleton, Femmes en science et génie).

90 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1200 (Janet Walden, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada).

91 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1135 (Jennifer Flanagan, Actua); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1225 (Linda Savoie, Condition féminine Canada).

92 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1135 (Jennifer Flanagan, Actua).

93 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1130 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences).

94 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1135 et 1255 (Janet Walden, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1100 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences).

de FIRST Robotics Canada, a expliqué que tout au long du programme offert par l'organisme :

[O]n encourage aujourd'hui les femmes à faire des choix audacieux pour leurs études postsecondaires et leur carrière. Pour certaines équipes [de robotique], il y a un déclic qui se fait : la prise de décisions repose sur une analyse et une pensée critiques. Il n'est plus question de voter pour la reine de beauté la plus populaire ni pour le capitaine de l'équipe de football. Le tout s'appuie sur des faits scientifiques, et ces étudiants se rendent compte que leur voix a une très forte résonance⁹⁵.

Les témoins ont informé le Comité qu'il est important d'exposer les filles aux métiers spécialisés et aux domaines des STGM dans le cadre de projets concrets ou d'expériences d'apprentissage⁹⁶. Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale d'Actua, a parlé du concept de Makerspace, qui offre un espace où l'on trouve des outils, des machines et des technologies informatiques de toutes sortes et où les enfants et les jeunes peuvent s'immerger dans des projets liés aux métiers spécialisés et aux domaines des STGM⁹⁷. Un tel atelier, par exemple, peut être un endroit où les enfants « peuvent utiliser des imprimantes 3D, se servir de machines à souder, faire du découpage à l'emporte-pièce et acquérir des compétences en informatique, tout cela à la fois, leur permet d'envisager la gamme des possibilités⁹⁸ ».

Le Comité a appris qu'il est important de nourrir la confiance des filles et des jeunes femmes pour les amener à entreprendre des études dans les domaines des métiers spécialisés et des STGM, et ce en les exposant à des programmes offerts dans un environnement sécuritaire et stimulant où elles peuvent développer leurs compétences et leurs aptitudes, sur les plans, entre autres, de la résolution de problèmes, de la collaboration, de la pensée critique et des compétences techniques et financières⁹⁹. Le Comité s'est fait dire que les jeunes femmes obtiennent de très bons résultats (souvent supérieurs à ceux de leurs homologues de sexe masculin) au secondaire dans les cours liés aux métiers spécialisés et aux domaines des STGM, mais que plusieurs d'entre elles ne poursuivent pas ce genre d'études¹⁰⁰. Rim Khazall, coprésidente du volet science du programme des Femmes en science et en génie de l'Université Carleton, a déclaré que « [l]eurs compétences sont là; par contre, elles ont de graves lacunes sur le plan de la confiance¹⁰¹ ».

95 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1115 (Karen Low, FIRST Robotics Canada).

96 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1115 (Karen Low, FIRST Robotics Canada); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1200 et 1235 (Jennifer Flanagan, Actua); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1135 (Natalie Linklater, Université Carleton, Femmes en science et génie).

97 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1200 et 1235 (Jennifer Flanagan, Actua).

98 *Ibid.*, 1200.

99 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1120 (Jennifer Flanagan, Actua); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1205 (Dorothy Byers, FIRST Robotics Canada).

100 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1105 (Jonathan Will, ministère de l'Emploi et du Développement social); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1100 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1130 (Rim Khazall, Université Carleton, Femmes en science et génie); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1120 (Jennifer Flanagan, Actua).

101 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1130 (Rim Khazall, Université Carleton, Femmes en science et génie).

Le Comité a entendu que le manque de confiance des filles est attribuable, en partie, aux attitudes sociétales et aux préjugés qui renforcent les perceptions erronées quant aux différences dans la capacité intellectuelle des deux sexes¹⁰². Marie Connolly, professeure du département des sciences économiques à l'Université du Québec à Montréal, a donné l'exemple d'un de ces préjugés reposant sur le mythe et l'idée fausse que « les filles ne peuvent pas faire des maths¹⁰³ ». Le Comité a appris que les filles doivent souvent prouver qu'elles ont les compétences nécessaires pour exceller dans les métiers spécialisés ou les domaines des STGM. Par exemple, Bonnie Schmidt, présidente de Parlons Sciences, a raconté l'histoire de sa fille qui s'était inscrite dans un cours de technologie à l'école secondaire :

Quand elle est arrivée dans sa classe de technologie, les garçons ne voulaient même pas lui parler au début. Mais trois semaines plus tard, quand ils se sont aperçus qu'elle pouvait être meilleure qu'eux au dessin assisté par ordinateur, ils ont commencé à affluer autour d'elle¹⁰⁴.

Les témoins ont informé le Comité de différents programmes et projets mis en place dans le but d'éveiller l'intérêt des enfants dès la prématernelle ainsi qu'à l'école primaire et secondaire. FIRST Robotics Canada encourage les jeunes à poursuivre des études et une carrière dans les domaines des STGM et, dans cet objectif, organise des concours de robotique pour les élèves du primaire et du secondaire¹⁰⁵. De 87 à 90 % des filles ayant pris part à un programme de FIRST Robotics poursuivent leurs études en STGM à l'université¹⁰⁶.

Il a aussi été question de Parlons Sciences, qui donne des programmes d'éducation et de sensibilisation aux enfants de la maternelle à la douzième année, ainsi qu'à leurs éducateurs, dans le but de susciter un intérêt pour les STGM¹⁰⁷. Pour sa part, Actua offre des expériences éducatives et interactives en sciences, en technologie, en génie et en mathématiques aux jeunes Canadiens, y compris un programme national à l'intention des filles¹⁰⁸.

Le Comité a appris que, pour suivre l'évolution des changements mondiaux, « les systèmes d'éducation du Canada mettent dorénavant l'accent sur la créativité, l'innovation, la communication, la collaboration, la résolution de problèmes et la pensée critique¹⁰⁹ ». M^{me} Schmidt a recommandé de « faire à l'échelle nationale un effort

102 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1105 (Marie Connolly, professeure, Département des sciences économiques, Université du Québec à Montréal, à titre personnel); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1100 (Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology).

103 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1220 (Marie Connolly, à titre personnel).

104 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1200 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences).

105 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1115 (Dorothy Byers, FIRST Robotics Canada).

106 *Ibid.*, 1120.

107 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1100 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences).

108 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1120 et 1125 (Jennifer Flanagan, Actua).

109 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1100 (Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology).

considérable, bien ciblé, mesuré » pour intéresser les jeunes aux STGM pour que le Canada demeure compétitif sur la scène mondiale¹¹⁰. Bien que cela dépasse les compétences du gouvernement fédéral, plusieurs témoins ont proposé que l'on ajoute aux programmes primaires et secondaires des cours liés aux métiers spécialisés et aux STGM, qui misent entre autres sur l'apprentissage par l'expérience¹¹¹.

Les témoins ont aussi dit au Comité qu'il faut aussi mobiliser ceux qui influencent les enfants, plus précisément les parents¹¹² ainsi que les conseillers en orientation et les enseignants¹¹³ afin de les renseigner sur les avantages et les débouchés offerts par les métiers spécialisés et les professions des STGM. Il est démontré que les parents et les enseignants jouent un rôle déterminant, que ce soit en encourageant les filles et les jeunes femmes à faire carrière dans les métiers spécialisés ou les domaines des STGM, ou encore, en donnant parfois des conseils influencés par des préjugés sexistes ou des fausses idées concernant ces domaines d'étude¹¹⁴. M^{me} Schmidt a indiqué que son organisme a donné une formation sur les STGM à plus de 30 000 enseignants, de tous les groupes d'âge et niveaux confondus, dans le but de susciter leur intérêt pour les STGM, et par le fait même celui de leurs élèves¹¹⁵.

Les témoins ont mentionné qu'il est nécessaire d'éduquer et de sensibiliser les parents pour combattre certains préjugés qui les empêchent d'encourager leurs enfants à apprendre un métier spécialisé. Le Comité a été informé de quelques-unes des idées fausses que les parents se font des métiers spécialisés : niveau de scolarité peu élevé ou faibles compétences; débouchés limités; revenu inadéquat; aucune stabilité d'emploi¹¹⁶.

110 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1110 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences).

111 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1110 (Marie Connolly, à titre personnel); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1105 et 1155 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences).

112 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1245 (Tammy Evans, Canadian Association of Women in Construction); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1205 (Jennifer Flanagan, Actua); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1130 (Natalie Linklater, Université Carleton, Femmes en science et génie); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1230 (Linda Savoie, Condition féminine Canada); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1145 (Catherine Scott, ministère de l'Emploi et du Développement social); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1230 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1115 (Suzanne Winterflood, Centre for Education and Work).

113 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1245 (Tammy Evans, Canadian Association of Women in Construction); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1125 (Jennifer Flanagan, Actua); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1130 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1225 (Linda Savoie, Condition féminine Canada); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1145 (Catherine Scott, ministère de l'Emploi et du Développement social); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1115 (Nancy Darling, Okanagan College); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1115 (Suzanne Winterflood, Centre for Education and Work).

114 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1115 (Nancy Darling, Okanagan College); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1135 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1210 (Suzanne Winterflood, Centre for Education and Work).

115 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1130 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences).

116 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1245 (Tammy Evans, Canadian Association of Women in Construction); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1205 (Jennifer Flanagan, Actua); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1145 (Jonathan Will, ministère de l'Emploi et du Développement social).

Recommandation 4

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada travaille avec les intervenants pour donner aux femmes et aux filles des occasions de s'intéresser dès un jeune âge aux domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques.

B. Présence de modèles à suivre et de mentors

Les témoins ont parlé de l'importance que jouent les modèles et les mentors pour les filles et les jeunes femmes qui envisagent un métier spécialisé ou une profession des STGM, ainsi que pour les femmes qui commencent leur carrière ou cherchent à se tailler une place dans ces domaines¹¹⁷.

Le Comité s'est fait dire que les filles qui ont un mentor ou un modèle à suivre dans les métiers spécialisés et les professions des STGM sont plus susceptibles de poursuivre des études ou une carrière dans ces domaines, car elles peuvent « s'imaginer elles-mêmes dans ces domaines à l'avenir¹¹⁸ ». Selon Catherine Scott, directrice générale de la Direction de l'intégration au marché du travail, Direction générale des compétences et de l'emploi, à EDSC, en 2007 le Ministère a mené une enquête nationale auprès des apprentis, qui a révélé que les jeunes femmes attirées vers les métiers spécialisés suivent souvent l'exemple d'une personne qu'elles connaissent ou d'un membre de leur famille travaillant dans le domaine¹¹⁹.

Les témoins ont indiqué que le mentorat par les pairs est un bon moyen d'amener les filles et les jeunes femmes à faire des études dans les domaines des métiers spécialisés et des STGM, car cela montre que tout le monde peut faire ce genre de travail¹²⁰. Le Comité a entendu parler du programme Femmes en science et en génie de l'Université Carleton, un groupe de soutien par les pairs composé d'étudiants de premier,

117 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1210 (Doreen Parsons, Women Unlimited Association); [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1215 (Tammy Evans, Canadian Association of Women in Construction); [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1105 (Marie Connolly, à titre personnel); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1135 (Nancy Darling, Okanagan College); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1120 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1135 (Rim Khazall, Université Carleton, Femmes en science et génie); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1120 (Jennifer Flanagan, Actua); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1135 (Natalie Linklater, Université Carleton, Femmes en science et génie); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1240 (Sandra Eix, Society for Canadian Women in Science and Technology); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1115 (Suzanne Winterflood, Centre for Education and Work); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1105 (Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1220 (Dorothy Byers, FIRST Robotics Canada); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1105 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1135 (Janet Walden, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1125 (Linda Savoie, Condition féminine Canada); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1210 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences).

118 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1120 (Jennifer Flanagan, Actua).

119 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1145 (Catherine Scott, ministère de l'Emploi et du Développement social).

120 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1120 (Dorothy Byers, FIRST Robotics Canada); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1135 (Natalie Linklater, Université Carleton, Femmes en science et génie).

deuxième et troisième cycles en STGM qui a pour mandat d'encourager et d'aider les femmes à poursuivre des études et une carrière dans ces domaines¹²¹.

Le Comité s'est également fait dire que le mentorat au niveau postsecondaire est important pour les jeunes femmes qui peuvent avoir besoin de conseils sur les cours et sur la prédominance masculine dans certains programmes¹²². Par exemple, le Comité a été informé des chaires pour les femmes en sciences et en génie du CRSNG. Les titulaires de ces chaires sont des chercheuses accomplies qui passent beaucoup de temps à établir des liens avec des jeunes femmes et à encadrer celles-ci¹²³.

Le Comité a appris que les femmes dans les corps de métier et les professions des STGM ont aussi besoin de mentors et de modèles à suivre de leur sexe; sans eux, les femmes risquent de laisser tomber ou de ne pas avancer dans leur carrière¹²⁴. Des témoins ont expliqué que les mentors peuvent atténuer le sentiment d'isolement que les femmes ressentent au travail lorsque les effectifs sont surtout composés d'hommes¹²⁵; apporter des conseils et du soutien¹²⁶; aider les femmes à progresser dans leur carrière¹²⁷; et offrir un soutien moral et des encouragements¹²⁸. Le Comité s'est fait dire que les employeurs des domaines des métiers spécialisés et des STGM devraient assigner un mentor aux femmes en milieu de travail dans le but d'appuyer celles-ci, de les garder en poste et de favoriser leur avancement professionnel¹²⁹. De plus, les séances d'accueil et les activités de réseautage chez les gens de métier et les travailleurs des STGM permettent aux femmes d'établir des liens entre elles et de former des relations de mentorat ou de soutien professionnel¹³⁰. Doreen Parsons, gestionnaire de la Women Unlimited Association, a parlé d'« effet d'entraînement », c'est-à-dire que les femmes qui reçoivent du soutien deviennent un jour des mentors pour d'autres femmes¹³¹.

Certains témoins ont avancé que les corps de métier et les effectifs des domaines des STGM ont besoin de champions qui peuvent aider à faire avancer les femmes et leur

121 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1130 (Natalie Linklater, Université Carleton, Femmes en science et génie).

122 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1220 (Dorothy Byers, FIRST Robotics Canada).

123 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1135 (Janet Walden, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada).

124 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1105 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1135 et 1140 (Nancy Darling, Okanagan College).

125 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1135 et 1140 (Nancy Darling, Okanagan College); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1130 (Natalie Linklater, Université Carleton, Femmes en science et génie); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1105 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

126 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1110 (Nancy Darling, Okanagan College); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1220 (Dorothy Byers, FIRST Robotics Canada).

127 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1105 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

128 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1115 (Nancy Darling, Okanagan College).

129 *Ibid.*, 1135 et 1140.

130 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1135 (Rim Khazall, Université Carleton, Femmes en science et génie); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1105 (Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology).

131 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1210 (Doreen Parsons, Women Unlimited Association).

carrière et qui vantent le succès en général des femmes en milieu de travail¹³². Ryan Montpellier, directeur général de RHIM, a mentionné que son organisation a établi des réseaux de champions composés de cadres bénévoles, comme un vice-président des Ressources humaines ou un directeur de mine, qui, avec l'appui de la haute direction, apportent des changements véritables pour ce qui est de la diversité au sein de leur organisation¹³³.

Selon des témoins, les programmes de mentorat devraient aussi s'étendre à des collègues et dirigeants de sexe masculin et recevoir leur appui¹³⁴. Dorothy Byers, directrice de l'école St. Mildred's-Lightbourn et membre du conseil d'administration de FIRST Robotics Canada, a indiqué que les hommes devraient aussi agir comme mentors « car c'est le changement systémique qu'il faut. Peu importe que vous soyez un homme ou une femme, on vous apprécie pour ce que vous faites¹³⁵. »

Le Comité a pris connaissance de plusieurs excellents programmes de mentorat dans le secteur de l'éducation ou dans des lieux de travail liés aux domaines des métiers spécialisés et des STGM. Par exemple, le programme de mentorat de CAWIC s'adresse à toutes les femmes qui se joignent à l'industrie¹³⁶. SCWIST offre un programme de mentorat appelé Make Possible, qui est financé par CFC et qui a pour but de favoriser le mentorat, le réseautage, le perfectionnement professionnel et les possibilités de leadership pour les femmes dans le secteur de la technologie¹³⁷.

Quelques témoins ont parlé de programmes en ligne novateurs conçus pour apporter aux femmes de l'encadrement et du soutien¹³⁸. Sandra Eix, bénévole des services de liaison et du programme Make Possible de SCWIST, a informé le Comité que son organisme, avec l'aide financière de CFC, est en train de créer un forum en ligne où les femmes et les hommes peuvent établir des relations en tant que mentors et protégés afin d'échanger des connaissances et d'obtenir des conseils en ligne¹³⁹. M. Montpellier a parlé au Comité du programme MentorVirtuel de l'industrie minière, qui a été conçu pour remédier au problème des étudiants qui décrochent à mi-chemin des programmes d'étude liés à l'exploitation minière. Puisqu'il n'y a pas de mine près de la plupart des collègues et

132 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1155 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière); [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1210 (Doreen Parsons, Women Unlimited Association).

133 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1155 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

134 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1240 (Sandra Eix, Society for Canadian Women in Science and Technology); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1225 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1250 (Dorothy Byers, FIRST Robotics Canada).

135 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1250 (Dorothy Byers, FIRST Robotics Canada).

136 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1215 (Tammy Evans, Canadian Association of Women in Construction).

137 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1105 (Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology).

138 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1115 (Suzanne Winterflood, Centre for Education and Work); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1140 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1240 (Sandra Eix, Society for Canadian Women in Science and Technology).

139 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1240 (Sandra Eix, Society for Canadian Women in Science and Technology).

des universités, le programme établit un lien en ligne entre les étudiants et les travailleurs de l'industrie¹⁴⁰.

Des témoins ont proposé que les femmes dans les métiers spécialisés et les professions des STGM soient reconnues et mises à l'honneur pour faire valoir ces postes aux yeux des femmes¹⁴¹. Saira Muzaffar de TechGirls Canada a parlé de la campagne « Portraits of Strength », qui consiste à publier sur les médias sociaux des images de femmes qui réussissent dans les STGM¹⁴². Danniele Livengood, secrétaire de SCWIST, a précisé qu'il ne faut pas définir le succès des femmes en fonction de leur sexe :

[L]es articles qui traitent d'une femme qui travaille dans le domaine des STGM ne doivent pas mentionner, entre autres critères, le fait qu'elle est une femme, l'emploi de son conjoint, les dispositions relatives à la garde de ses enfants, ni si elle est la première femme à [...] Il peut sembler normal et même louable de mentionner ces choses dans un article sur une femme qui réussit bien dans ce domaine, mais nous devons nous demander si nous les mentionnerions s'il s'agissait d'un homme dans le même domaine. Même s'il faut que davantage de femmes du domaine des STGM soient représentées dans les médias, il est essentiel de tenir compte de l'image que l'on projette d'elles¹⁴³.

Le Comité a également appris que les femmes sont fortement sous-représentées parmi les postes de direction dans les métiers spécialisés et les professions des STGM, de sorte qu'il manque de mentors et de modèles dans les postes de la haute direction¹⁴⁴. M^{me} Livengood a expliqué que « [c]ela doit changer, car le Canada a besoin de plus de modèles diversifiés de leadership pour relever les défis du XXI^e siècle¹⁴⁵ ». La représentante d'Irving Shipbuilding Inc. a indiqué que la société investit dans l'avancement des femmes dans tous ses secteurs d'activité; par exemple « une femme [...] dirige notre section du bois d'œuvre 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 Shipbuilding¹⁴⁶. »

140 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1140 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

141 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1220 (Nancy Darling, Okanagan College); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1105 (Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology).

142 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1140 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada).

143 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1105 (Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology).

144 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1125 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada); Kathleen Lahey, « Mémoire au Comité permanent de la Condition féminine de la Chambre des communes : Les femmes dans les métiers spécialisés et en sciences, technologie, génie et mathématiques (STGM) », *mémoire soumis*, 5 mai 2015; [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1110 (Tammy Evans, Canadian Association of Women in Construction); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1100 (Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1120 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

145 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1105 (Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology).

146 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1125 (Anna Marenick, Irving Shipbuilding Inc.).

Recommandation 5

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue à appuyer les programmes de mentorat, comme « Mon expérience, sa réussite – Accompagnez-la vers le succès » de Condition féminine Canada, afin de donner aux filles des modèles à suivre de femmes dans les sciences.

Recommandation 6

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada s'efforce de créer des réseaux de mentorat et de soutien par les pairs pour les femmes en sciences, en technologies, en génie et en mathématiques, ainsi que de relier et d'intégrer ceux en place.

Recommandation 7

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada appuie l'intégration des réseaux de mentorat existants pour les femmes et les filles en sciences, en technologies, en génie et en mathématiques.

C. Accroître la sensibilisation et rectifier les idées fausses

Le Comité a appris que, pour accroître la présence des femmes dans les métiers spécialisés et les professions des STGM, il faut faire connaître les avantages liés à ces domaines et corriger les idées fausses que le public s'en fait. Des témoins ont proposé des campagnes de sensibilisation du public pour décrire aux Canadiens les emplois dans les métiers spécialisés et les domaines des STGM¹⁴⁷, pour donner l'exemple de femmes qui réussissent dans ces secteurs¹⁴⁸ et pour faire connaître les débouchés très intéressants qui existent¹⁴⁹. Comme l'a indiqué Rim Khazall, vice-présidente du volet science du programme des Femmes en science et en génie à l'Université Carleton, il y a « un manque de renseignements sur ce qu'est un ingénieur et ce que fait un scientifique¹⁵⁰ ».

Le Comité a entendu que les idées négatives des métiers spécialisés et des professions des STGM limitent la participation des femmes dans ces domaines. C'est le cas, par exemple, lorsqu'on dit que ces métiers et professions conviennent mieux aux hommes. Les témoins ont affirmé qu'il faut briser ces stéréotypes pour encourager les filles et les jeunes femmes à faire des études dans ces domaines¹⁵¹.

147 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1135 (Rim Khazall, Université Carleton, Femmes en science et génie).

148 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1105 (Marie Connolly, à titre personnel).

149 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1140 (Teresa Weymouth, Unifor); Unifor, « Mémoire au Comité permanent de la condition féminine sur les femmes dans les métiers spécialisés et en science, en technologie, en génie et en mathématique », *mémoire soumis*, 4 mai 2015; [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1105 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

150 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1135 (Rim Khazall, Université Carleton, Femmes en science et génie).

151 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1140 (Natalie Linklater, Université Carleton, Femmes en science et génie).

Pour ce qui est des domaines des STGM, Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale d'Actua, a indiqué au Comité qu'il faut mieux faire connaître ce qu'impliquent ces professions au quotidien : « Il ne s'agit pas seulement de carrières menées par des gens qui travaillent dans un coin ou dans le noir, tout seul. Ce sont des carrières très axées sur la collaboration, sur la créativité, et il y en a de toutes sortes¹⁵². »

Le Comité a entendu qu'il faut améliorer l'impression que le public se fait des métiers spécialisés, car bien des Canadiens les voient « comme mal rémunérés, peu spécialisés et peu prestigieux¹⁵³ » et pensent que les femmes sont incapables de faire ce travail dans bien des cas¹⁵⁴. Dans son mémoire, Unifor mentionne un sondage récent mené à l'occasion du Forum canadien sur l'apprentissage, qui révèle que bien des jeunes ont une image négative des métiers et les considèrent comme un deuxième ou troisième choix de carrière¹⁵⁵. Une intervenante a indiqué qu'il faudrait mettre sur pied une campagne de sensibilisation pour faire valoir les avantages d'une carrière en construction¹⁵⁶.

Les témoins ont aussi indiqué que les gens se trompent sur la force physique nécessaire pour exercer des métiers spécialisés; la force a de moins en moins d'importance compte tenu de la mécanisation croissante dans certaines industries¹⁵⁷. Comme l'a indiqué Nancy Darling, administratrice du programme Femmes en formation dans les métiers au campus Kelowna du collège Okanagan, « [i]l y a parmi les mécaniciens de machinerie lourde certaines des femmes les plus petites¹⁵⁸ ».

Le Comité s'est fait dire que les gouvernements et l'industrie peuvent tous les deux jouer un rôle en octroyant plus de ressources pour accroître la sensibilisation et rectifier les idées fausses entretenues par les jeunes femmes, les autres groupes sous-représentés et le public en général¹⁵⁹. Le Comité a appris que l'industrie mène des activités de recrutement et de sensibilisation pour attirer des femmes de différents milieux et groupes d'âge¹⁶⁰. Ryan Montpellier, directeur général de RHIM, a indiqué que, pour promouvoir une image positive et vraie de l'industrie minière et des carrières qui y sont

152 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1200 (Jennifer Flanagan, Actua).

153 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1145 (Jonathan Will, ministère de l'Emploi et du Développement social).

154 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1200 (Bonnie Schmidt, Parlons Sciences); [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1120 (Tammy Evans, Canadian Association of Women in Construction).

155 Unifor, « Mémoire au Comité permanent de la condition féminine sur les femmes dans les métiers spécialisés et en science, en technologie, en génie et en mathématique », *mémoire soumis*, 4 mai 2015.

156 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1115 (Tammy Evans, Canadian Association of Women in Construction).

157 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1200 (Nancy Darling, Okanagan College); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1145 (Jonathan Will, ministère de l'Emploi et du Développement social); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1145 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

158 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1200 (Nancy Darling, Okanagan College).

159 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1210 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

160 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1210 (Doreen Parsons, Women Unlimited Association).

associées, les employeurs s'assurent de « soutenir le placement professionnel des jeunes femmes, de leur faire visiter les mines et de les amener sur les lieux de travail¹⁶¹ ».

Le Comité a été informé de l'initiative des Femmes en formation dans les métiers du collège Okanagan, un programme de 12 semaines auquel peuvent s'inscrire les femmes intéressées, qui sont sans emploi ou sous-employées, afin d'obtenir de l'information sur les carrières dans les métiers spécialisés ainsi qu'une expérience pratique et théorique de ceux-ci. Il s'agit d'une façon peu risquée pour les femmes de se renseigner sur les métiers, de se défaire de leurs fausses idées à ce sujet et de décider si c'est une carrière qui leur convient¹⁶².

Recommandation 8

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada encourage les femmes et les filles à envisager une carrière dans les métiers spécialisés et dans les sciences, les technologies, le génie et les mathématiques et qu'il fasse valoir les débouchés et les avantages financiers qui y sont associés.

Recommandation 9

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue d'appuyer les programmes de sensibilisation du public pour mieux faire connaître l'étendue des possibilités associées aux domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques.

D. Éliminer les obstacles organisationnels en milieu de travail

Le Comité a appris que les femmes se butent à des obstacles organisationnels en milieu de travail lorsqu'elles cherchent à se trouver un emploi ou à obtenir de l'avancement professionnel dans les métiers spécialisés et les professions des STGM¹⁶³. Le mémoire de Women Building Futures précise que :

Chaque jour, on embauche des hommes dans l'industrie sans qu'ils aient à suivre de formation. La réalité est très différente pour les femmes, qui doivent être encore meilleures que les hommes simplement pour être perçues aussi bonnes qu'eux, surtout dans cette industrie. Les possibilités y sont importantes, mais elles sont loin d'être équitables¹⁶⁴.

Les pratiques discriminatoires en milieu de travail sont interdites par les lois sur les droits de la personne. Toutefois, les témoins s'entendaient pour dire qu'il y avait encore des préjugés sexistes et des pratiques favorisant les hommes dans les descriptions de

161 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1100 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

162 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1145 (Nancy Darling, Okanagan College).

163 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1125 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1100 (Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology).

164 Women Building Futures, « Mémoire écrit présenté au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *mémoire soumis*, 28 avril 2015.

travail, les questions d'entrevue, les évaluations du rendement et les politiques en matière de ressources humaines¹⁶⁵. Par exemple, Sandra Eix, bénévole du programme de liaison et du projet Make Possible de SCWIST, a indiqué que « la langue utilisée dans les descriptions d'emploi a un grand rôle à jouer dans l'attraction que ces descriptions exercent sur les deux sexes¹⁶⁶ ». Elle a expliqué que les hommes sont attirés par des descriptions de travail qui utilisent des expressions axées sur la compétition, comme « démolir la concurrence », tandis que les femmes préfèrent des termes associés au travail d'équipe, comme « leadership » et « collaboration¹⁶⁷ ». Des témoins ont recommandé que les employeurs mettent en place des initiatives de recrutement qui visent à attirer les femmes¹⁶⁸, notamment en se servant de « vraies femmes dans le matériel promotionnel¹⁶⁹ ».

Les intervenants ont indiqué que ces partis pris dans les politiques de recrutement et d'emploi sont souvent défendus par les interviewers et les décideurs qui entretiennent leurs propres préjugés sexistes¹⁷⁰. Saira Muzaffar de TechGirls Canada a déclaré : « La plupart des politiques d'embauche des secteurs privé et public favorisent les candidats qui correspondent à la culture, ce qui a été décidé et déterminé par la classe privilégiée¹⁷¹. »

Les données révèlent que ces préjugés ont d'importantes répercussions dès le début : les femmes sont embauchées pour des postes moins importants et à salaire moindre, et les employeurs supposent que les femmes ont des responsabilités familiales et en matière de soins qui entrent en conflit avec les priorités de travail¹⁷². Danniele Livengood, secrétaire de SCWIST, a expliqué que la plupart des gens ne se rendent pas compte des préjugés qui les amènent à avoir certaines attentes ou à faire des suppositions. Elle a exposé ce qui suit :

Pour illustrer les effets des préjugés implicites sur l'avancement des femmes à des postes de direction, on a présenté, dans le cadre d'une étude, un CV à plusieurs professeurs de sciences et on leur a demandé d'évaluer le candidat pour un poste de

165 Centre for Education and Work, « One Foot in the Door, Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *présentation sous forme de diapositives*, 23 avril 2015; [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1115 (Tammy Evans, Canadian Association of Women in Construction); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1140 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1125 (Linda Savoie, Condition féminine Canada); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1110 (Suzanne Winterflood, Centre for Education and Work); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1105 (Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology).

166 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1205 (Sandra Eix, Society for Canadian Women in Science and Technology).

167 *Ibid.*

168 Centre for Education and Work, « One Foot in the Door, Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *présentation sous forme de diapositives*, 23 avril 2015.

169 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1110 (Suzanne Winterflood, Centre for Education and Work).

170 Centre for Education and Work, « One Foot in the Door, Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *présentation sous forme de diapositives*, 23 avril 2015; [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1140 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1125 (Linda Savoie, Condition féminine Canada); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1115 (Suzanne Winterflood, Centre for Education and Work).

171 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1125 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada).

172 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1150 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

directeur de laboratoire. Le candidat masculin s'est vu offrir un salaire 12 % plus élevé et plus de mentorat; il a aussi été jugé plus compétent et employable que la candidate féminine, même si tout ce qui distinguait les deux CV était le nom inscrit au début du document¹⁷³.

Tammy Evans, présidente de CAWIC, a proposé que l'on ne mentionne pas le nom et le sexe des candidats dans les curriculum vitae pour accroître le nombre de femmes embauchées¹⁷⁴. En outre, les entreprises devraient accroître la transparence de leurs pratiques en matière d'embauche, d'avancement professionnel et d'évaluation du rendement¹⁷⁵. De même, on a suggéré que les entreprises investissent dans des ateliers pour aider les employés, en particulier les responsables des ressources humaines, à comprendre les préjugés qu'ils ont¹⁷⁶. Comme l'a expliqué un témoin, « même les [...] gestionnaires d'embauche les mieux intentionnés ont des partis pris implicites¹⁷⁷ ». Le Comité a entendu que la formation donnée aux employés des ressources humaines devrait comprendre des programmes qui les aident à reconnaître et à éliminer les partis pris, comme la série d'ateliers offerts par le Canadian Centre for Women in Science, Engineering, Trades and Technology ainsi que l'atelier sur l'intégration des ressources humaines et la boîte à outils sur la diversité du programme Make Possible de SCWIST¹⁷⁸.

Le Comité a pris connaissance d'un autre obstacle organisationnel touchant certains métiers spécialisés, à savoir qu'une analyse des « exigences physiques » limite l'accès par les femmes, mais ces exigences n'ont plus cours dans l'industrie. Ryan Montpellier, directeur général de RHIM, a expliqué que, par le passé, il fallait lever un certain poids pour obtenir un emploi dans le secteur minier. Cette exigence était peut-être valable il y a quelques décennies, mais une personne n'a plus besoin d'être forte physiquement en raison de la mécanisation dans l'industrie d'aujourd'hui¹⁷⁹. De même, le Comité a découvert que le matériel de protection personnelle et autre doit parfois être adapté aux femmes, car les travailleurs peuvent partir pour des raisons de sécurité s'ils ne sont pas bien équipés¹⁸⁰.

Le Comité a appris que certains lieux de travail ne sont pas adaptés aux femmes, surtout ceux à l'extérieur ou dans les régions éloignées. L'absence de toilettes pour

173 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1105 (Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology).

174 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1115 (Tammy Evans, Canadian Association of Women in Construction).

175 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1130 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada).

176 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1105 (Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1205 (Sandra Eix, Society for Canadian Women in Science and Technology).

177 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1105 (Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology).

178 *Ibid.*

179 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1145 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

180 *Ibid.*, 1150.

femmes est un grave problème pour les travailleuses¹⁸¹. Suzanne Winterflood, directrice exécutive du Centre for Education and Work, a relaté l'histoire d'une telle femme, qui lui a dit :

J'ai utilisé la toilette du restaurant, située à l'étage, et le contremaître a appelé mon patron pour lui dire que je me croyais spéciale parce que je n'utilisais pas celle du site de construction. Mais elle n'avait ni porte, ni siège de toilette¹⁸².

Parlant d'une autre employée, M^{me} Winterflood a indiqué ce qui suit :

Elle s'est présentée au travail le premier jour, mais elle n'a pas eu accès à l'usine parce que la seule façon d'y accéder consistait à traverser les vestiaires des hommes. Par conséquent, ils n'ont pas été en mesure de commencer à l'employer¹⁸³.

Le Comité s'est fait dire que même les établissements d'enseignement ne répondent pas toujours aux besoins des femmes¹⁸⁴. Nancy Darling, administratrice du programme Femmes en formation dans les métiers au campus Kelowna du collège Okanagan, a expliqué que l'école des métiers a été construite il y a plus de 50 ans, lorsqu'il n'y avait pas de femmes, de sorte qu'il n'y a pas d'installations pour les femmes, comme des vestiaires. Le projet d'expansion du collège remédiera à la situation¹⁸⁵.

Le Comité a appris que, pour éliminer les obstacles organisationnels, les efforts individuels des femmes talentueuses qui percent dans ces secteurs et s'y trouvent un emploi ne suffisent pas¹⁸⁶. Les initiatives en ce sens doivent être dirigées par l'industrie, avec l'appui des gouvernements¹⁸⁷. Selon M^{me} Muzaffar, l'industrie doit examiner ce qui est fait en vue « d'appuyer le perfectionnement professionnel, de structurer et de mettre en œuvre les pratiques d'embauche, ainsi que d'encourager et de faire valoir le leadership et l'excellence¹⁸⁸ ». Elle a expliqué que certains organismes, comme TechGirls Canada, peuvent offrir aux employés une formation pour proposer « des modèles qui modifient les comportements et la façon de penser des gens, et pour définir les obstacles auxquels se heurtent les personnes de couleur, ceux qui ont d'autres difficultés et les femmes en général, les femmes avec d'autres privilèges¹⁸⁹ ».

181 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1125 (Linda Savoie, Condition féminine Canada); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1150 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1115 (Suzanne Winterflood, Centre for Education and Work).

182 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1115 (Suzanne Winterflood).

183 *Ibid.*, 1215.

184 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1135 (Nancy Darling, Okanagan College); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1215 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

185 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1135 (Nancy Darling, Okanagan College).

186 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1125 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada).

187 *Ibid.*, 1140.

188 *Ibid.*, 1125.

189 *Ibid.*, 1200.

Le Comité a entendu parler de dirigeants de l'industrie qui ont mis en œuvre des programmes pour accroître la représentation des femmes au sein de leurs effectifs. M. Montpellier a déclaré que les entreprises doivent prendre des « décisions très concrètes » sur la façon de procéder pour recruter des femmes et les maintenir en poste¹⁹⁰.

Le Comité a été informé des efforts déployés par Irving Shipbuilding, qui a établi un partenariat avec le Nova Scotia Community College afin de bâtir le Centre d'excellence d'Irving Shipbuilding après avoir reçu en 2011 le contrat de construction de navires de combat dans le cadre de la Stratégie nationale d'approvisionnement en matière de construction navale. Ce centre a pour mandat d'offrir aux résidents de la Nouvelle-Écosse, en particulier les groupes sous-représentés, des possibilités de formation pour leur permettre de travailler dans le domaine de la construction navale¹⁹¹. Anna Marenick, directrice des Relations communautaires et proposition de valeur à Irving Shipbuilding Inc., a expliqué que « les femmes représentent 4 % de la main-d'œuvre des métiers à Irving Shipbuilding. Ce n'est pas beaucoup, bien évidemment; c'est pourquoi nous effectuons délibérément cet investissement [dans le Centre] pour changer la situation¹⁹² ».

En 2015, par l'entremise de son Centre d'excellence, Irving Shipbuilding a travaillé en partenariat avec la Women Unlimited Association, un organisme sans but lucratif de la Nouvelle-Écosse qui vise à faciliter la pleine participation des femmes dans les métiers spécialisés et les technologies. Grâce à ce partenariat, Irving Shipbuilding offrira une aide financière pendant les études ainsi que des possibilités d'emploi à 20 femmes qui s'inscriront aux programmes de soudure et de transformation des métaux du Nova Scotia Community College¹⁹³.

M^{me} Muzaffar mentionné que son organisation travaille en collaboration avec plusieurs entreprises qui s'efforcent de revoir leurs processus afin de comprendre les obstacles organisationnels auxquels les femmes font face et qui investissent également les ressources financières et humaines nécessaires pour changer les choses¹⁹⁴.

Le Comité a également été informé du Projet d'avancement des femmes Level Best, dirigé par la CAWIC et financé par CFC. Ce projet vise à établir, de 2014 à 2016, un plan d'action dans le but d'améliorer les résultats en matière d'embauche, de maintien en poste et d'avancement des femmes dans le secteur de la construction. Ce plan d'action contiendra des conseils à l'intention « des employeurs, des organisations syndicales et des syndicats alternatifs ainsi que des employeurs d'ateliers ouverts » et des outils particuliers au milieu de travail et à la carrière pour guider et aider les employeurs à éliminer les obstacles internes à l'accroissement de la participation des femmes¹⁹⁵.

190 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1200 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

191 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1125 (Anna Marenick, Irving Shipbuilding Inc.).

192 *Ibid.*

193 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1130 (Doreen Parsons, Women Unlimited Association).

194 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1140 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada).

195 Canadian Association of Women in Construction, *Aperçu du Projet d'avancement des femmes de CAWIC Level Best*, mémoire, 5 mai 2015.

M^{me} Winterflood a indiqué que son organisation élabore des outils d'auto-évaluation et des listes de vérification qui serviront à déterminer si le milieu de travail est favorable aux femmes et à offrir des astuces sur les moyens d'améliorer l'équité en milieu de travail. Il existe aussi des lignes directrices sur la façon de diriger des groupes de discussion composés de femmes pour mieux comprendre les enjeux¹⁹⁶.

Le Comité a également entendu parler d'une autre méthode efficace pour encourager la participation des femmes dans les métiers spécialisés et les professions des STGM, qui consiste à reconnaître et à célébrer les organisations qui sont des « modèles de diversité » et à raconter comment elles profitent de la présence des femmes¹⁹⁷.

E. Améliorer la culture en milieu de travail

Le Comité a appris que les femmes dans les métiers spécialisés et les domaines des STGM doivent composer avec une culture dominée par les hommes en milieu de travail¹⁹⁸. Des témoins ont indiqué que dans certains lieux de travail, en particulier les chantiers extérieurs, l'environnement de travail peut être rébarbatif ou même hostile aux femmes¹⁹⁹. Autre obstacle : les collègues de sexe masculin et les cadres – qui sont le plus souvent des hommes – ne comprennent pas les obstacles auxquels les femmes se heurtent puisqu'ils n'ont jamais eu à y faire face²⁰⁰.

Les témoins ont indiqué que la discrimination et le harcèlement sont encore présents, sous des formes manifestes ou subtiles, dans les lieux de travail²⁰¹. Les femmes ont souvent peur de signaler les comportements inappropriés, car elles ne veulent pas aggraver la situation, ou encore elles hésitent à en parler à leurs supérieurs, qui sont surtout des hommes²⁰². Le Comité a appris que les employeurs peuvent aider à combattre ce genre de comportements en mettant en place et en application des politiques sur

196 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1115 (Suzanne Winterflood, Centre for Education and Work).

197 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1105 (Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology).

198 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1135 (Lisa Kelly, directrice, Département des femmes, Unifor); Centre for Education and Work, « One Foot in the Door, Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *présentation sous forme de diapositives*, 23 avril 2015; [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1110 (Suzanne Winterflood, Centre for Education and Work); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1100 (Danniele Livengood, Society for Canadian Women in Science and Technology); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1105 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

199 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1125 (Linda Savoie, Condition féminine Canada); [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1115 (Tammy Evans, Canadian Association of Women in Construction); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1120 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

200 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1125 et 1145 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada).

201 Centre for Education and Work, « One Foot in the Door, Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *présentation sous forme de diapositives*, 23 avril 2015; [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1135 (Lisa Kelly, Unifor); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1125 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada); [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1115 (Tammy Evans, Canadian Association of Women in Construction).

202 Centre for Education and Work, « One Foot in the Door, Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *présentation sous forme de diapositives*, 23 avril 2015; [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1255 (Suzanne Winterflood, Centre for Education and Work).

le respect en milieu de travail et en indiquant clairement que les femmes sont les bienvenues²⁰³.

Le Comité a entendu que les femmes dans les métiers spécialisés et les professions des STGM sont parfois isolées et rabaissées et qu'elles font l'objet de « micro-agressions » au travail. Les femmes sont mises à l'écart par leurs employeurs et leurs collègues, qui parfois n'acceptent pas que leur milieu de travail dominé par les hommes doive changer, par exemple en enlevant des murs des images sexualisées inappropriées²⁰⁴. Nancy Darling, administratrice du programme Femmes en formation dans les métiers au campus Kelowna du collège Okanagan, a indiqué que les employeurs peuvent par inadvertance isoler les femmes, par exemple en appelant le soir précédent l'équipe pour les avertir de la présence d'une femme sur les lieux de travail le lendemain²⁰⁵.

Par ailleurs, les femmes ne sont pas toujours prises au sérieux en milieu de travail. Elles peuvent être rabaissées, en se faisant dire par exemple qu'elles sont là pour se trouver un époux plutôt que d'être soudeuse²⁰⁶. Le Comité s'est fait dire que les femmes sont donc obligées d'apprendre à s'affirmer pour défendre leur place sur les lieux de travail²⁰⁷.

Le Comité s'est également fait expliquer le concept des micro-agressions. Il s'agit d'une forme de discrimination involontaire qui repose sur les normes et les comportements sociaux connus. Utilisées inconsciemment, les micro-agressions ont un effet semblable à la discrimination intentionnelle²⁰⁸. Par exemple, le Comité a appris que les femmes se font parfois dire « souriez davantage », « soyez polie » ou « soyez plus gentille », des commentaires que l'on n'adresserait pas à leurs collègues masculins, ou encore elles se font demander si elles ont l'intention d'avoir des enfants²⁰⁹. De même, certaines femmes ont indiqué que leurs collègues de sexe masculin, pourtant bien intentionnés, les traitaient « comme la fille, la sœur ou la nièce », en adoptant un ton réconfortant ou condescendant²¹⁰. Il est arrivé qu'on demande aux femmes de faire le thé ou de faire le ménage après les réunions d'équipe ou qu'on s'attende à ce qu'elles le fassent²¹¹.

203 Centre for Education and Work, « One Foot in the Door, Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *présentation sous forme de diapositives*, 23 avril 2015; [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1135 (Lisa Kelly, Unifor); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1105 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

204 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1125 (Linda Savoie, Condition féminine Canada); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1140 (Nancy Darling, Okanagan College).

205 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1140 (Nancy Darling, Okanagan College).

206 *Ibid.*

207 *Ibid.*

208 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1230 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada).

209 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1255 (Karen Low, FIRST Robotics Canada); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1230 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada).

210 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1255 (Suzanne Winterflood, Centre for Education and Work).

211 *Ibid.*, 1115.

Le Comité a appris qu'un vaste changement d'attitude d'échelle est essentiel pour accroître la représentation des femmes dans ces métiers et professions et qu'il faudra beaucoup de temps pour que ce virage s'effectue compte tenu des changements démographiques que vivra la population active dans les générations à venir²¹².

Le Comité a appris que, pour corriger le problème de la culture au travail, il est important d'éduquer les travailleurs de sexe masculin pour les encourager à changer leur comportement et à se montrer positifs envers les femmes, ainsi que de favoriser une bonne communication entre les collègues des deux sexes²¹³. Le Comité s'est également fait dire que les femmes doivent être informées des difficultés auxquelles elles risquent de faire face au travail et de leurs droits en tant qu'employées, notamment des normes sur l'emploi et de l'accès au congé de maternité²¹⁴. Le mentorat et d'autres formes de soutien, comme les études de cas interactives, peuvent aider les femmes à composer avec différents scénarios en milieu de travail²¹⁵.

Le Comité a entendu que les employeurs doivent créer des milieux de travail sécuritaires, exempts de harcèlement. Ils doivent notamment veiller à ce que les femmes puissent signaler en toute confidentialité les cas de harcèlement et régler ces problèmes de manière efficace²¹⁶. Une intervenante a donné l'exemple de Manitoba Hydro, qui emploie une représentante des ressources humaines ayant justement pour rôle de régler les problèmes signalés par les femmes sur le terrain²¹⁷.

F. Politiques favorables à la famille en milieu de travail

Le Comité s'est fait dire que les femmes consacrent plus d'heures à du travail non rémunéré au foyer que les hommes et qu'elles continuent de s'occuper le plus des enfants et des membres âgés de la famille, ce qui est un obstacle à la participation égale des femmes au marché du travail, surtout dans les métiers spécialisés et les domaines des STGM²¹⁸. Il a appris que la mise en place de politiques favorables à la famille par les entreprises est un excellent moyen de soulager le fardeau de responsabilité plus lourd des femmes; de favoriser le partage du travail non rémunéré entre les hommes et les femmes; et de veiller à ce que les femmes ne soient pas marginalisées au travail²¹⁹.

212 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1150 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

213 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1125 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1255 (Suzanne Winterflood, Centre for Education and Work).

214 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1115 (Suzanne Winterflood, Centre for Education and Work).

215 *Ibid.*

216 *Ibid.*, 1255.

217 *Ibid.*

218 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1240 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1125 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1150 (Linda Savoie, Condition féminine Canada).

219 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1125 et 1220 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

D'après des témoins, les jeunes femmes se demandent dès le début de leurs études postsecondaires si elles seront en mesure de trouver un juste équilibre entre les études ou le travail dans les métiers spécialisés et les domaines des STGM, qui sont ardues et demandent beaucoup de temps, et la famille²²⁰. Une fois sur le marché du travail, les femmes ont de la difficulté à concilier les besoins de leur vie familiale et leur travail²²¹. Les principales causes sont, entre autres, les heures de travail inflexibles ou intensives²²², ainsi que les longues heures de déplacement et les lieux de travail éloignés²²³, toutes des conditions qui ne sont pas favorables aux personnes qui veulent fonder ou élever une famille²²⁴. Le Comité s'est aussi fait dire que les employeurs des domaines des métiers spécialisés et des STGM qui ont en place une politique de congé parental ont plus de chance d'attirer les femmes et de les garder²²⁵.

Par ailleurs, le Comité a appris que le fait de prendre un congé parental, de demander un horaire de travail souple ou de jongler les responsabilités professionnelles et familiales peut nuire au perfectionnement et à l'avancement professionnel des femmes²²⁶. Les femmes qui ont des responsabilités familiales sont parfois perçues comme étant moins en mesure d'occuper un poste de niveau supérieur²²⁷. Kate McInturff, chargée de recherche au Centre canadien de politiques alternatives, a expliqué qu'il existe un parti pris contre les femmes :

[L]orsque les femmes ont des enfants, elles deviennent moins fiables, moins sérieuses et moins déterminées. Lorsque les hommes ont des enfants, nous disons qu'ils sont très responsables et résolus et que nous devrions les rémunérer et les promouvoir davantage²²⁸.

M^{me} McInturff a cité des études montrant que « lorsque les femmes qui travaillent dans les universités ont des enfants [...] leurs taux de rémunération et de promotion régressent. Lorsque les hommes des milieux universitaires ont des enfants, ils grimpent dans la hiérarchie²²⁹. »

220 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1205 (Rim Khazall, Université Carleton, Femmes en science et génie); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1240 (Jennifer Flanagan, Actua).

221 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1115 (Tammy Evans, Canadian Association of Women in Construction); [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1135 (Lisa Kelly, Unifor).

222 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1115 (Tammy Evans, Canadian Association of Women in Construction); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1240 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada); [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1150 (Linda Savoie, Condition féminine Canada); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1120 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

223 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1115 (Tammy Evans, Canadian Association of Women in Construction); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1235 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

224 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1105 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

225 *Ibid.*, 1240.

226 *Ibid.*, 1100.

227 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1125 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada).

228 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1220 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

229 *Ibid.*

Le Comité a entendu que le gouvernement fédéral et les entreprises ont un rôle à jouer dans la mise en place de politiques favorables à la famille en milieu de travail. Le gouvernement fédéral peut encourager l'adoption de telles politiques, et les entreprises peuvent en établir et en mettre en place, par exemple en créant une infrastructure de travail souple pour les hommes et les femmes²³⁰. Janet Walden, chef des opérations du CRSNG, a parlé des mesures favorables à la famille mises en place pour les étudiants de niveau postsecondaire, les stagiaires postdoctoraux et les professeurs que le Conseil appuie :

[N]ous avons créé des allocations pour prestations parentales, pour que les étudiantes et les postdoctorantes puissent poursuivre leurs programmes de recherche tout en ayant un premier enfant. Pour réduire le départ de femmes en cours de carrière entre les postes de professeure adjointe et de professeure titulaire, nos subventionnées peuvent demander une prolongation de la durée de leur subvention, jusqu'à concurrence de deux ans, pour un congé de maternité ou un congé parental²³¹.

Le Comité s'est fait dire que la technologie offre aux employés une certaine souplesse pour ce qui est des heures de travail, ce qui aide les femmes à concilier leurs responsabilités familiales. Comme l'a indiqué Saira Muzaffar de TechGirls : « Mes outils sont en fonction 24 heures sur 24. Mon bureau, ce n'est pas un bureau physique. Mon bureau, c'est mon téléphone, mon ordinateur et ma tablette²³². »

Plusieurs témoins ont affirmé qu'il est important d'offrir des services de garde abordables et accessibles pour encourager les femmes à entrer dans les métiers spécialisés et les professions des STGM et y rester²³³. Selon certains, les entreprises devraient offrir des services de garde sur place ou ouvrir des garderies dans les collectivités où elles mènent leurs activités²³⁴. Nancy Darling, administratrice du programme Femmes en formation dans les métiers au campus Kelowna du collège Okanagan, a indiqué que le collège offre « un service de garde sur le campus et nous travaillons à offrir ce service 24 heures sur 24 afin d'accroître cet accès pour nos femmes²³⁵ ». Une intervenante a recommandé que le gouvernement fédéral mette en place un programme national de services de garde²³⁶.

230 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1130 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada).

231 [Témoignages](#), 24 mars 2015, 1135 (Janet Walden, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada).

232 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1240 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada).

233 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1210 (Sandra Eix, Society for Canadian Women in Science and Technology); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1145 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1240 (Nancy Darling, Okanagan College); [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1135 (Lisa Kelly, Unifor); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1220 et 1225 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

234 Centre for Education and Work, « One Foot in the Door, Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes », *présentation sous forme de diapositives*, 23 avril 2015; [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1240 (Ryan Montpellier, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière).

235 [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1240 (Nancy Darling, Okanagan College).

236 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1225 (Kathleen Lahey, professeure, faculté de droit, Université Queen's, à titre personnel).

Les témoins ont expliqué au Comité qu'on constate encore un écart salarial entre les sexes pour presque tous les emplois au Canada et que cet écart s'explique en partie par le travail non rémunéré et les responsabilités en matière de soins exercés par les femmes²³⁷. Par ailleurs, le Comité a appris que les femmes dans les métiers spécialisés et les professions des STGM font partie du groupe des travailleurs les moins rémunérés et dont les emplois sont les moins sûrs²³⁸. M^{me} McInturff a donné des exemples :

À l'instar des femmes dans d'autres métiers spécialisés, les femmes dans les secteurs minier, pétrolier et gazier sont également victimes d'une grande discrimination quant à leur salaire. L'écart salarial dans les secteurs pétrolier et gazier au Canada est l'un des plus importants dans notre population active; les femmes gagnent 65 ¢ pour chaque dollar gagné par les hommes pour un emploi à temps plein toute l'année [...] Les électriciennes et les plombières gagnent respectivement 79 et 82 ¢ pour chaque dollar gagné par leurs homologues masculins pour un emploi à temps plein toute l'année²³⁹.

M^{me} Muzaffar a expliqué qu'« entre deux candidats à un emploi, si l'un est un homme et l'autre est une femme, la femme gagnera en moyenne 20 % de moins que l'homme, dans le meilleur des cas, et rencontrera plus d'obstacles que lui lorsqu'elle postulera à des postes de cadres supérieurs²⁴⁰ ». Le Comité s'est fait dire que la mise en place de politiques favorables à la famille et l'accès à des services de garde sont essentiels pour corriger l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour l'ensemble des emplois partout au Canada²⁴¹.

237 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1205 (Kathleen Lahey, à titre personnel); [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1155 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives); [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1135 (Lisa Kelly, Unifor); [Témoignages](#), 28 avril 2015, 1145 (Ryan Montpellier, directeur général, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière); [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1145 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada).

238 [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1135 (Lisa Kelly, Unifor).

239 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1120 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives).

240 [Témoignages](#), 21 avril 2015, 1125 (Saira Muzaffar, TechGirls Canada).

241 [Témoignages](#), 23 avril 2015, 1125 (Kate McInturff, Centre canadien de politiques alternatives); [Témoignages](#), 5 mai 2015, 1135 (Lisa Kelly, Unifor).

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada définisse clairement les résultats qui pourraient contribuer à harmoniser et à optimiser les efforts déployés par les intervenants pour attirer les femmes vers les professions des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques..... 7

Recommandation 2

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada maintienne son engagement à l'égard des analyses comparatives entre les sexes par l'entremise d'Analyse comparative entre les sexes plus. 14

Recommandation 3

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada appuie les mesures en place pour encourager les femmes dans les métiers spécialisés..... 14

Recommandation 4

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada travaille avec les intervenants pour donner aux femmes et aux filles des occasions de s'intéresser dès un jeune âge aux domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques..... 23

Recommandation 5

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue à appuyer les programmes de mentorat, comme « Mon expérience, sa réussite – Accompagnez-la vers le succès » de Condition féminine Canada, afin de donner aux filles des modèles à suivre de femmes dans les sciences..... 27

Recommandation 6

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada s'efforce de créer des réseaux de mentorat et de soutien par les pairs pour les femmes en sciences, en technologies, en génie et en mathématiques, ainsi que de relier et d'intégrer ceux en place. 27

Recommandation 7

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada appuie l'intégration des réseaux de mentorat existants pour les femmes et les filles en sciences, en technologies, en génie et en mathématiques..... 27

Recommandation 8

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada encourage les femmes et les filles à envisager une carrière dans les métiers spécialisés et dans les sciences, les technologies, le génie et les mathématiques et qu'il fasse valoir les débouchés et les avantages financiers qui y sont associés. 29

Recommandation 9

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue d'appuyer les programmes de sensibilisation du public pour mieux faire connaître l'étendue des possibilités associées aux domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques..... 29

ANNEXE A

LISTE DES TÉMOINS

Organismes et individus	Date	Réunion
<p>Condition féminine Canada</p> <p>Linda Savoie, directrice générale principale Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales</p> <p>Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada</p> <p>Serge Villemure, directeur Division des programmes de bourses</p> <p>Janet Walden, chef des opérations</p> <p>Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration</p> <p>Louis Dumas, directeur Centre de traitement des demandes - Ottawa</p> <p>Matthew Graham, directeur par intérim Direction générale de l'immigration</p> <p>Maia Welbourne, directrice générale Politiques stratégiques et planification</p> <p>Ministère de l'Emploi et du Développement social</p> <p>Catherine Scott, directrice générale Direction de l'intégration au marché du travail, Direction générale des compétences et de l'emploi</p> <p>Jonathan Will, directeur général Direction de la politique économique</p>	2015/03/24	51
<p>Statistique Canada</p> <p>Alison Hale, directrice Division de la statistique du travail</p> <p>FIRST Robotics Canada</p> <p>Dorothy Byers, membre, conseil d'administration Directrice d'école, St. Mildred's-Lightbourn School</p> <p>Karen Low, membre, conseil d'administration</p> <p>Parlons Sciences</p> <p>Bonnie Schmidt, présidente</p> <p>TechGirls Canada</p> <p>Saira Muzaffar</p>	2015/03/26	52

Organismes et individus	Date	Réunion
<p>Centre canadien de politiques alternatives</p> <p>Kate McInturff, chargée de recherche Bureau national</p> <p>Centre for Education and Work</p> <p>Marjorie Marchinko, spécialiste principale de l'apprentissage des adultes</p> <p>Suzanne Winterflood, directrice exécutive</p> <p>The Carleton University Women in Science and Engineering</p> <p>Rim Khazall, coprésidente - science Carleton University</p> <p>Natalie Linklater, coprésidente - génie Carleton University</p> <p>Society for Canadian Women in Science and Technology</p> <p>Sandra Eix, membre Bénévole, Outreach & Make Possible</p> <p>Danniele Livengood, secrétaire</p>	2015/04/23	55
<p>Actua</p> <p>Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale</p> <p>Conseil des ressources humaines de l'industrie minière</p> <p>Ryan Montpellier, directeur général</p> <p>Okanagan College</p> <p>Nancy Darling, administratrice du programme, femmes en formation dans les métiers Kelowna Campus</p>	2015/04/28	56
<p>Canadian Association of Women in Construction</p> <p>Tammy Evans, présidente</p> <p>Irving Shipbuilding Inc.</p> <p>Anna Marenick, directrice Relations communautaires et proposition de valeur</p> <p>Unifor</p> <p>Lisa Kelly, directrice Département des femmes</p> <p>Teresa Weymouth, coordonnatrice nationale des métiers spécialisés</p>	2015/05/05	57

Organismes et individus	Date	Réunion
Women Unlimited Association Doreen Parsons, gestionnaire	2015/05/05	57
À titre personnel		
Marie Connolly, professeure Département des sciences économiques, Université du Québec à Montréal		
Kathleen Lahey, professeure Faculté de droit, Queen's University		

ANNEXE B

LISTE DES MÉMOIRES

Organismes et individus

Lahey, Kathleen

FIRST Robotics Canada

Unifor

Women Building Futures

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents ([réunions n^{os} 51, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 62 et 63](#)) est déposé.

Respectueusement soumis,

La présidente,

Hélène LeBlanc

Opinion complémentaire
Étude du FEWO sur les femmes dans les métiers spécialisés et en sciences, en technologie, en génie et en mathématique
Juin 2015

INTRODUCTION

Les membres néo-démocrates du Comité sont heureux d'avoir entendu tant de témoins parler en connaissance de cause et avec passion des moyens d'accroître la participation des femmes et des filles dans les domaines de la science, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM). Les néo-démocrates aimeraient voir le gouvernement fédéral exercer un rôle de leadership et s'attaquer aux causes de la sous-représentation des femmes dans ces domaines.

Les problèmes d'inégalité entre les sexes qui se répercutent sur la vie des femmes au Canada sont très présents dans les domaines des STGM, et il faut agir pour corriger ces barrières. Comme l'a expliqué avec éloquence une intervenante :

[L]e mérite individuel ne peut pas supplanter et équilibrer l'influence des obstacles institutionnels et comportementaux. Laisser aux personnes la responsabilité de se représenter et de surmonter les obstacles institutionnels et sociaux est inacceptable et n'encourage ni l'égalité ni l'équité¹.

Les femmes et les filles canadiennes s'attendent à ce que le gouvernement fédéral fasse preuve d'un véritable leadership et apporte un changement. Il ne suffit pas de fournir à une fraction de femmes des stages d'apprentissage et des mentors, de laisser à l'industrie réglementer ses activités, pour déclarer mission accomplie.

Pour vraiment appuyer les femmes et l'ensemble des Canadiens dans une économie saine et durable, le gouvernement fédéral doit viser à éliminer les problèmes et les obstacles auxquels les femmes font face, comme l'inégalité, le sexisme, les milieux de travail hostiles et la culture qui y prévaut, ainsi que l'absence de politiques favorables à la famille.

INÉGALITÉ ENTRE LES SEXES ET ÉCART SALARIAL

L'inégalité salariale n'a toujours pas été corrigée, et il s'agit là d'un élément important de l'inégalité entre les sexes au Canada. Le travail des femmes est encore sous-estimé par rapport à celui des hommes, tant dans les domaines des

¹ Saira Muzaffar (TechGirls Canada).

STGM qu'ailleurs. Il s'agit d'un grave problème au Canada. Bien des témoins ont insisté sur la nécessité de corriger la situation en mettant en place des politiques fondées sur les faits, la recherche, les données ainsi que des objectifs mesurables à long terme.

Comme l'a indiqué une intervenante :

Les Canadiens et les Canadiennes travaillent dans différents domaines, ne travaillent pas le même nombre d'heures et gagnent des salaires différents. Les femmes sont trois fois plus susceptibles que les hommes d'avoir un travail à temps partiel, et deux fois plus susceptibles de gagner le salaire minimum. Qui plus est, les femmes sont susceptibles, en quasi-totalité, d'être moins bien rémunérées que les hommes pour leur travail².

Par ailleurs, le Comité a entendu que :

[L]'accès des femmes à des postes de direction et leur compensation financière dans ces fonctions ne sont pas comparables, sur les plans de la compétition ou de l'équité, à l'accès et à la rémunération des hommes ayant une expérience, une expertise et des compétences similaires. Il en est ainsi dans la plupart des secteurs industriels, et pas uniquement dans le domaine des STGM. Cela signifie que, toutes choses étant égales entre deux candidats à un emploi, si l'un est homme et l'autre est une femme, la femme gagnera en moyenne 20 % de moins que l'homme, dans le meilleur des cas, et rencontrera plus d'obstacles que lui lorsqu'elle postulera à des postes de cadres supérieurs³.

Malgré les commentaires positifs au sujet des salaires plus élevés dans les professions des STGM, il demeure que l'écart salarial dans ces domaines est l'un des plus importants au sein de la population active canadienne. Le Comité a entendu que les femmes dans le secteur pétrolier et gazier gagnent 65 ¢ pour chaque dollar gagné par les hommes pour un emploi à temps plein toute l'année. Les femmes dans le milieu de la construction gagnent 72 ¢ pour chaque dollar gagné par les hommes, et les électriciennes et les plombières gagnent respectivement 79 ¢ et 82 ¢ pour chaque dollar gagné par leurs homologues masculins pour un emploi à temps plein toute l'année⁴.

SERVICES DE GARDE ET POLITIQUES FAVORABLES À LA FAMILLE

Les témoins ont indiqué que le salaire n'est pas le seul facteur que prennent en considération les femmes dans le choix d'une carrière. Pour un grand nombre d'entre elles, la souplesse est un autre « élément qui entre en ligne de

² Kate McInturff, 2015-04-23, 1123.

³ Saira Muzaffar (TechGirls Canada).

⁴ Kate McInturff, 2015-04-23.

compte⁵ ». Ils ont expliqué que les horaires de travail variables facilitent la vie des femmes ainsi que des aidants, qui sont pour la plupart des femmes⁶.

Le travail non rémunéré continue d'être effectué, de manière disproportionnée, par les femmes, de sorte qu'il est difficile pour elles de poursuivre des carrières dans certains domaines :

[L]es femmes consacrent chaque jour 3,9 heures non payées aux soins, comparativement à 4,2 heures il y a 20 ans, sauf que maintenant la majorité des femmes travaillent toute la journée en plus de consacrer 4 heures aux soins. C'est le double du nombre d'heures que les hommes au Canada consacrent aux tâches ménagères et aux soins. À moins d'augmenter le nombre d'heures dans une journée, cela impose une limite absolue à la capacité des femmes de travailler plus d'heures et de viser des emplois plus exigeants qui demandent de travailler plus tard et de faire des heures supplémentaires. Les femmes sont cinq fois plus susceptibles de prendre congé pour s'occuper d'un membre de la famille. Compte tenu de cette réalité, s'il n'y a pas de politiques concernant les congés pour raisons familiales ou les congés de maladie, les femmes sont encore plus marginalisées dans la population active, et leurs possibilités d'avoir une promotion et un meilleur salaire diminuent⁷.

Les membres néo-démocrates ont appris que les coûts des services de garde et l'absence de places nuisent énormément à la participation des femmes dans les domaines des STGM. Un grand nombre de témoins ont recommandé au gouvernement fédéral de faire des garderies une priorité.

Comme l'a clairement exprimé un témoin :

Dans les milieux où il y a des services de garde abordables et facilement accessibles, la participation des femmes dans la population active augmente; l'écart salarial se réduit; et les taux de promotion augmentent également⁸.

De même,

Dans tous les pays qui ont fourni des services de garde accessibles et abordables, le niveau d'emploi des femmes a augmenté. Ces faits sont donc clairs⁹.

⁵ Karen Low.

⁶ Saira Muzaffar (TechGirls Canada).

⁷ Kate McInturff, 2015-04-23, 1123.

⁸ Kate McInturff, 2015-04-23, 1123.

⁹ Kate McInturff, 2015-04-23.

Les membres néo-démocrates ont constaté que l'accès à des services de garde abordables est, pour reprendre les propos d'une intervenante, « un problème fondamental¹⁰ ».

Le Comité a également appris des représentants de Condition féminine Canada que les femmes ont besoin de services de garde pour pouvoir faire des choix :

Comme nous avons pu l'entendre et comme de nombreuses études l'ont révélé, ce sont encore les femmes qui, plus souvent qu'autrement, doivent s'occuper des enfants et même des aînés. C'est un autre facteur qui limite les choix des femmes et leur capacité à satisfaire aux exigences inflexibles du marché du travail. Les groupes avec lesquels nous travaillons en vue d'améliorer les perspectives d'emploi des femmes dans ces domaines, citent également sans cesse les difficultés d'accès aux services de garde d'enfants pour les travailleuses par quart¹¹.

LIEUX DE TRAVAIL SÉCURITAIRES

Les néo-démocrates ont appris des témoins que la sécurité en milieu de travail demeure un problème pour les femmes dans les domaines des STGM. Comme l'a dit un d'entre eux :

La plupart de nos décideurs sont des hommes en position d'autorité qui ont profité aveuglément de leur privilège sans jamais devoir comprendre en quoi consiste une micro-agression, pourquoi la sécurité et le harcèlement au travail vont de pair avec la sécurité d'emploi, et pourquoi avoir une famille et plus de responsabilités peut signifier, aux yeux de certains, qu'une personne est moins sérieuse et moins en mesure d'assumer un rôle de premier plan dans une entreprise, plutôt que l'inverse¹².

Le harcèlement et le fait de ne pas être pris au sérieux, en tant que formes d'oppression, ont aussi été mentionnés à maintes reprises par les témoins. Une intervenante a signalé que le problème :

n'est pas seulement imputable aux employeurs. Ce peut parfois être aussi dans les établissements, où l'on a l'impression que les femmes ne prennent pas les choses au sérieux. Elles se sont fait dire des choses comme le fait qu'elles devraient peut-être se trouver un époux plutôt que d'être soudeuse¹³.

¹⁰ Lisa Kelly (directrice, Département des femmes, Unifor), 2015-05-05.

¹¹ Linda Savoie, 2015-03-24, 1151.

¹² Saira Muzaffar (TechGirls Canada).

¹³ Nancy Darling (administratrice du programme, femmes en formation dans les métiers, campus Kelowna, Collège Okanagan), 2015-04-28.

CONCLUSION

Le Canada a besoin de femmes dans les domaines des STGM pour avoir une économie saine et diversifiée. Il importe de créer des emplois spécialisés et bien rémunérés tant pour les femmes que pour les hommes. Pour y arriver, il faut éliminer les inégalités et les obstacles qui ont pour effet d'exclure systématiquement les femmes dans ces domaines et de corriger les inégalités salariales qui perdurent.

En outre, en mettant en place des politiques favorables à la famille, comme des services de garde accessibles et abordables, nous contribuons à accroître la stabilité financière des femmes, la participation des femmes sur le marché du travail et « les probabilités qu'elles trouvent les emplois qu'elles désirent, et ce, au moment où elles le souhaitent¹⁴ ».

Le NDP recommande :

- Que le gouvernement du Canada mette immédiatement en place une loi proactive sur l'équité salariale pour tous les travailleurs sous réglementation fédérale conformément aux recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale de 2004 et qu'il abroge la *Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public*.
- Que le gouvernement du Canada travaille avec les provinces, les territoires et les collectivités autochtones afin d'établir un programme universel de services de garde et de la petite enfance fondé sur des principes communs, tels que l'abordabilité, l'accessibilité et la qualité, qui coûteraient moins de 15 \$ par jour, par enfant.
- Que le gouvernement du Canada rétablisse le salaire minimum fédéral à 15 \$ de l'heure.
- Que le gouvernement du Canada adopte un plan et une vision à long terme pour atteindre l'égalité entre les sexes au Canada, notamment en éliminant les obstacles et en rétablissant le formulaire détaillé de recensement pour obtenir les données nécessaires et mener les recherches requises.
- Que le gouvernement du Canada encourage l'industrie à changer les comportements en milieu de travail pour prévenir le harcèlement, les micro-agressions, les formes d'oppression et les autres obstacles à la pleine participation des femmes au travail.

¹⁴ Kate McInturff, 2015-04-23.

RAPPORT DISSIDENT DU PARTI LIBÉRAL DU CANADA : LES FEMMES DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS ET EN SCIENCES, EN TECHNOLOGIE, EN GÉNIE ET EN MATHÉMATIQUES

Kirsty Duncan, députée d'Etobicoke-Nord

INTRODUCTION

Le sujet est très important, car la création d'un bassin de personnes talentueuses de calibre mondial en sciences, en technologie, en génie et en mathématiques (STGM) est essentielle au Canada et à son économie. C'est aussi un domaine qui est très important pour les femmes, car des recherches ont révélé que les femmes qui travaillent en STGM gagnent 33 % de plus que les femmes dans d'autres domaines, mais qu'elles font les frais d'un écart salarial avec les hommes.

Tout d'abord, je tiens à souligner le rôle vital qu'un secteur scientifique robuste joue dans la vie des Canadiens. Par exemple, les recherches scientifiques permettent de cerner les risques pour la santé des écosystèmes et des humains; elles aident à protéger la santé et la sécurité des Canadiens et des collectivités dans lesquelles nous vivons. Malheureusement, les sciences sont victimes d'une attaque sans relâche au Canada : par exemple, des compressions de 148 millions de dollars dans les conseils subventionnaires fédéraux en 2009; des compressions dans la Région des lacs expérimentaux et dans le Polar Environment Atmospheric Research Lab; et la mise en place de nouveaux protocoles pour les relations avec les médias qui empêchent les chercheurs de la fonction publique de discuter de leurs études évaluées par les pairs.

Les femmes doivent déjà surmonter des obstacles pour se tailler une place en STGM; un climat national perçu comme négatif en raison du leadership déficient du gouvernement fédéral ne fait rien pour les aider.

Je remercie les témoins qui ont pris le temps de partager leurs idées et qui ont parlé avec passion d'augmenter la place des femmes dans les métiers spécialisés et en STGM, tant dans le monde du travail que dans le secteur de l'éducation, et qui ont formulé des recommandations concrètes en ce sens.

Depuis quelque temps, les recommandations formulées par le Comité permanent de la condition féminine sont lacunaires, dénuées de sens ou vides de contenu. Malheureusement, le plus récent rapport du Comité ne déroge pas à cette tradition.

RECOMMANDATIONS PRÉCISES

La recommandation 1 est tout simplement vague. Elle recommande qu'on « définisse clairement les résultats », mais n'en propose aucun. Quels types de résultats le gouvernement devrait-il envisager pour attirer les femmes dans les STGM et les intervenants recevront-ils un soutien quelconque pour les atteindre?

La recommandation 2 propose que le gouvernement « maintienne son engagement » à l'égard des analyses comparatives entre les sexes. Le Parti libéral confirme son engagement aux analyses comparatives entre les sexes, mais je crois que le gouvernement devrait et peut faire mieux à cet égard.

Dans un rapport de 2009, le vérificateur général signalait que la plupart des ministères ne cernaient pas l'incidence différente de leurs programmes sur les femmes et sur les hommes. Il a recommandé que l'on améliore les analyses comparatives entre les sexes au sein du gouvernement du Canada.

Le Comité s'est fait dire que le gouvernement du Canada devrait s'engager à réaliser une analyse comparative entre les sexes de tous ses programmes, procéder couramment à ces analyses et veiller à ce qu'elles soient menées avant l'élaboration d'un nouveau programme ou d'une nouvelle loi.

Fait à signaler, selon les fonctionnaires de Condition féminine Canada, quelque 1 500 fonctionnaires ont suivi le cours interactif sur les analyses comparatives entre les sexes et ont reçu une attestation. Selon la greffière du Conseil privé, la fonction publique fédérale comptait près de 263 000 employés en mars 2013. Combien de cadres supérieurs, de sous-ministres et de sous-ministres adjoints ont en effet suivi le cours eux-mêmes ou l'ont prescrit à leurs équipes? Il faut rappeler qu'aucune formation supplémentaire n'a été jugée nécessaire au-delà de ce cours initial de deux heures.

La recommandation 3 maintient que le gouvernement du Canada devrait appuyer « les mesures en place pour encourager les femmes dans les métiers spécialisés ». Elle se contente donc de maintenir le statu quo. Quelle forme prendront ces mesures : promesse, financement ou autres?

La recommandation 4 mentionne que le gouvernement du Canada travaille avec « les intervenants pour donner aux femmes et aux filles des occasions de s'intéresser dès un jeune âge aux domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques ». De quel type d'occasions parle-t-on et des fonds seront-ils disponibles?

La recommandation 5 appuie la campagne « Mon expérience, sa réussite » du gouvernement, bien que plusieurs campagnes de mentorat existent déjà.

La recommandation 7 est importante, mais elle devrait préciser ce qu'on entend par « soutien ». Selon les témoins que nous avons entendus, le soutien du gouvernement doit prendre la forme de fonds.

L'intention de la recommandation 8 est louable, mais comment le gouvernement compte-t-il encourager les femmes et les filles à envisager une carrière dans les métiers spécialisés et dans les STGM et comment compte-t-il faire valoir « les débouchés et les avantages financiers qui y sont associés »?

Selon la recommandation 9, le gouvernement devrait continuer « d'appuyer les programmes de sensibilisation du public pour mieux faire connaître l'étendue des possibilités associées aux domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques ». Une fois de plus, quelle forme prendra cet appui? Des témoins ont expliqué au Comité que des programmes sont nécessaires pour fournir une formation aux enseignants, aux parents et à d'autres dirigeants pour créer une « toile de soutien » autour des filles qui s'intéressent aux domaines des STGM.

CE QUE LE RAPPORT OMET

Les femmes se battent pour l'équité salariale depuis un siècle au Canada. Pourtant, l'écart (19 %) entre le salaire des hommes et celui des femmes au Canada persiste. Selon le Conference Board, le Canada a obtenu la note « C » et occupe le 11^e rang, *æquo* avec les États-Unis, parmi 17 pays industrialisés.

Il est donc navrant qu'il n'y ait aucune suggestion pour mettre en œuvre les recommandations du Groupe de travail sur l'équité salariale. Il s'agit d'une omission flagrante qui met à jour une iniquité continue envers les Canadiennes. Tous les Canadiens et toutes les Canadiennes méritent l'égalité en milieu de travail et la pleine protection de leur gouvernement.

Il est également déplorable qu'il n'y ait aucune recommandation visant un examen régulier et indépendant par des experts de tous les programmes du gouvernement touchant les femmes et les filles dans les STGM, du progrès des femmes dans les STGM, du salaire des femmes par rapport au salaire des hommes, des obstacles qui persistent, des pratiques exemplaires et des solutions.

Le Comité a aussi entendu que le gouvernement devrait mettre en place des « lois nationales sur l'égalité entre les sexes » et veiller à ce que les ministères responsables de leur application aient les moyens de surveiller en permanence les inégalités entre les sexes dans le milieu de l'éducation et dans toutes les professions, y compris dans les STGM. Finalement les témoins ont expliqué au Comité les partis pris, conscients ou non, concernant les sexes, le harcèlement et les micro-agressions dans les milieux de l'enseignement et au sein de la population active.

CONCLUSION

Nous devons utiliser tous nos talents, peu importe notre sexe. Nous devons connaître les obstacles auxquels se heurtent les femmes lorsqu'elles veulent percer dans les métiers spécialisés et les STGM, ce qui les empêche de s'épanouir pleinement dans leur domaine et s'il y a ou non un traitement égal pour un travail de valeur égale.

