



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 055



2^e SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 23 avril 2015



Présidente

Mme Hélène LeBlanc

Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 23 avril 2015

• (1100)

[Français]

La présidente (Mme Hélène LeBlanc (LaSalle—Émard, NPD)): Bonjour et bienvenue à la 55^e séance du Comité permanent de la condition féminine. Nous continuons aujourd'hui notre étude sur les femmes dans les métiers spécialisés et en sciences, en technologie, en génie et en mathématiques.

Nous poursuivons également notre projet pilote des « comités sans papier ». Comme vous pouvez le constater, la présidente ne donne pas l'exemple, étant donné qu'elle utilise encore des documents qui sont en format papier. Toutefois, quelques membres du comité, dont M. Barlow, sont déjà prêts à participer à cette nouvelle initiative. Bravo!

Nous avons le plaisir d'accueillir aujourd'hui des membres de la [Traduction]

Society for Canadian Women in Science and Technology, Mmes Danniele Livengood et Sandra Eix. Nous accueillons également Mmes Suzanne Winterflood et Marjorie Marchinko, du Centre for Education and Work.

[Français]

Nous accueillons également Mme Kate McInturff, qui représente le Centre canadien de politiques alternatives.

[Traduction]

Et enfin, Mmes Natalie Linklater et Rim Khazall, du groupe Women in Science and Engineering, de l'Université Carleton.

Soyez toutes les bienvenues.

Chaque groupe disposera de 10 minutes pour la présentation de son exposé, après quoi nous passerons aux questions des membres du comité.

Nous allons commencer par la Society for Canadian Women in Science and Technology. Vous avez 10 minutes.

Mme Danniele Livengood (secrétaire, Society for Canadian Women in Science and Technology): Merci, madame la présidente.

Je m'appelle Danniele Livengood et je suis accompagnée de Sandra Eix. Nous représentons la Society for Canadian Women in Science and Technology, communément appelée la SCWIST.

Depuis plus de 30 ans, la SCWIST soutient et défend la cause des femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques. Au fil du temps, nous avons vu de nombreuses améliorations dans la représentation des femmes dans ces domaines traditionnellement masculins. Parmi tous les étudiants inscrits aux programmes de STGM, on compte maintenant 39 % de femmes, et seulement cette année, un nombre record de femmes se sont inscrites aux programmes d'ingénierie de l'Université de la Colombie-Britannique. À l'échelle de la faculté, il y a 35 % de

femmes en sciences de la vie, et 15 % en sciences physiques, sciences informatiques, ingénierie et mathématiques.

Nous pourrions être tentées de nous féliciter et de nous dire que même si les femmes n'ont pas complètement atteint une représentation équitable dans les domaines des STGM, nous avons au moins mis en oeuvre une partie importante de la solution: encourager et soutenir les jeunes femmes qui s'inscrivent aux programmes de STGM. Toutefois, lorsqu'on y regarde de plus près, on constate qu'il reste du travail à faire. Par exemple, selon Statistique Canada, comparativement aux hommes, les femmes diplômées en STGM sont plus susceptibles d'être sans emploi ou d'occuper un poste ne nécessitant pas de diplôme. Les données américaines de 2011 indiquent que parmi l'effectif non universitaire, seulement 26 % des employés en STGM étaient des femmes, et pourtant, nous savons qu'en général, les femmes représentent 48 % de la main-d'oeuvre.

Fait plus important, il y a une absence alarmante de femmes aux postes de direction, tant en recherche universitaire que dans l'industrie. Les statistiques de 2013-2014 indiquent que les femmes détiennent seulement 15 % des postes de professeur titulaire en sciences et seulement 8 % en ingénierie, comparativement à 31 % en sciences humaines. De plus, seulement 3,3 % des 25 principaux titulaires d'une subvention du CRSNG, selon le montant de la subvention, sont des femmes.

La situation est comparable à l'extérieur du milieu universitaire. De très grandes entreprises de technologie — Facebook, LinkedIn et Google — présentent des statistiques prometteuses sur le plan de la diversité; par exemple, les femmes représentent 35 % de leur effectif, mais en fait, elles représentent seulement 15 à 17 % de leurs employés techniques, et seulement 20 à 25 % des cadres supérieurs.

Tant que nous n'aurons pas bien compris les forces historiques et culturelles qui empêchent les femmes d'accéder aux postes de direction des STGM et que nous n'aurons pas contré leurs effets, nous n'aurons résolu qu'une partie du problème.

Au XXI^e siècle, les défis auxquels sont confrontés le Canada et le monde ne sont pas simples; pour les relever, nous devons changer notre manière de penser. Conscients de ce fait, 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 critique. Que nous nous penchions sur les changements climatiques, les nouvelles maladies, la gestion d'une économie de l'information ou l'alimentation d'une population croissante, nous devons penser autrement.

Les dirigeants qui s'éloignent de l'archétype historique peuvent proposer des solutions novatrices pour résoudre des problèmes complexes et interreliés. Plus de 20 années de recherche nous apprennent que la diversité des genres est la clé de ce type d'innovation. Des études réalisées par le Conference Board du Canada dans le domaine de la gouvernance établissent un lien entre la diversité des genres et non seulement la satisfaction des employés, mais aussi l'amélioration de la gouvernance, l'innovation et les avantages économiques pour les sociétés. Des études publiées dans le *Journal of Business Ethics* ont révélé que la présence d'au moins 30 % de femmes à un conseil d'administration réduit la « pensée groupale », alors que les administratrices améliorent la capacité d'une société de régler des questions stratégiques complexes.

Ce que nous pouvons comprendre de ces études, c'est que l'absence de femmes aux postes de direction des STGM ne constitue pas simplement un problème pour les femmes ambitieuses; c'est aussi un facteur qui limite les succès des chercheurs et des sociétés du Canada. Autrement dit, les STGM ont besoin de femmes aux postes de direction.

Les femmes qui travaillent dans le domaine des STGM constatent que de nombreux obstacles nuisent à leur réussite. Ce sont parfois l'infrastructure et les systèmes qui les empêchent d'avancer; certains obstacles sont liés à la culture organisationnelle et d'autres, aux attitudes à l'égard des compétences des femmes dans ces domaines. Au fil du temps, les femmes fortes et leurs partisans, soutenus par le droit et les politiques publiques, ont réduit petit à petit une partie de ces obstacles.

Les comportements sociaux qui déterminaient quelles personnes pouvaient et devaient participer aux programmes de STGM ont énormément évolué. Il est désormais reconnu qu'il n'existe aucun lien direct entre le genre et les aptitudes mathématiques ou scientifiques.

•(1105)

Les lois en matière de droits de la personne interdisent les pratiques d'embauche discriminatoires. Si nous voulons éliminer les derniers obstacles, nous devons changer notre façon de penser et entreprendre une certaine réflexion.

La plupart des gens ne sont pas conscients des préjugés implicites qui les amènent à faire de petites suppositions sans même s'en rendre compte. C'est un obstacle important à l'avancement des femmes dans les STGM, puisque même les enseignants, les conseillers en orientation, les professeurs et les gestionnaires d'embauche les mieux intentionnés ont des partis pris implicites. 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 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 document.

Une utilisation régulière et répétée d'outils comme le test de Harvard sur le parti pris implicite peut aider les éducateurs, les gestionnaires et les professionnels des RH à prendre conscience de leurs partis pris et à les éliminer. La première étape, c'est d'en prendre conscience.

L'importance des modèles pour encourager les femmes lorsqu'elles arrivent dans des secteurs non traditionnels est largement reconnue et est la raison d'être de nombreux programmes fructueux, comme les programmes Make Possible et MS Infinity de la

SCWIST, ainsi que Parlons sciences et Scientists and Innovators in the Schools.

Toutefois, lorsqu'on souligne dans les médias le travail des femmes dans les STGM, les articles reflètent souvent les stéréotypes véhiculés au sein de la société. Les tests critiques des médias, comme le test de Bechdel pour les films, peuvent aider à détecter les préjugés fondés sur le sexe, que nous sommes tellement habitués de voir. Un test analogue, le test de Finkbeiner, sert à dénoncer la représentation des femmes du domaine des STGM qui définit leurs succès en fonction de leur genre. Pour réussir ce test, les 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'elles.

Comme vous le voyez, la représentation des femmes en STGM est encore insuffisante en ce qui concerne les postes de direction. Cela doit changer, car le Canada a besoin de plus de modèles diversifiés de leadership pour relever les défis du XXI^e siècle. Afin d'aller de l'avant, nous devons continuer de soutenir les pratiques exemplaires qui ont fait progresser les femmes en STGM jusqu'à maintenant, et éliminer les nombreux autres obstacles subtils, comme les préjugés implicites dans les médias.

Premièrement, nous ne pouvons pas cesser de soutenir les initiatives auxquelles nous avons travaillé si fort jusqu'à maintenant, notamment les réseaux de soutien et de promotion SCWIST, DAWEG, WWEST; le programme de chaires du CRSNG pour les femmes en sciences et en génie; les programmes de mentorat pour les filles et les jeunes femmes, comme le programme MS Infinity de la SCWIST; notre soirée double-x de réseautage; et les occasions de renforcement des compétences, comme les programmes Immigrating Women in Science et Ladies Learning Code de la SCWIST, ainsi que ses camps scientifiques et technologiques pour filles.

Deuxièmement, nous devons investir dans les systèmes afin d'aider les professionnels des RH et les éducateurs à comprendre et à vaincre leurs préjugés. Ainsi, les préjugés systématiques et inconscients à l'égard des femmes en STGM ne seront plus des obstacles. Grâce à des ateliers destinés aux professionnels et aux universitaires et à la mise en commun des pratiques exemplaires pour combattre les préjugés, la situation pourrait grandement changer.

Parmi les initiatives prometteuses à ce chapitre figurent la série d'ateliers de WinSETT, l'atelier d'intégration des RH du programme Make Possible, et la boîte à outils des RH sur la diversité, élaborée par Digital Nova Scotia.

Troisièmement, nous devons reconnaître le travail des organisations qui sont des modèles de diversité et raconter comment cela leur a été profitable. Par exemple, nous savons que les entreprises du palmarès Fortune 500 qui comptent le plus de femmes dans leur conseil d'administration font beaucoup mieux que les entreprises qui en comptent moins. Il sera plus facile de motiver le changement dans les institutions et les sociétés bien établies lorsque l'analyse de rentabilisation de la diversité sera largement comprise.

Enfin, nous devons travailler à bâtir, relier et intégrer les réseaux existants de mentorat et de soutien par les pairs pour les femmes dans le domaine des STGM. Nous devons encourager les initiatives qui permettent de réunir les organisations aux vues semblables pour l'atteinte d'objectifs communs. Par exemple, le congrès *Creating Connections*, tenu dans la région métropolitaine de Vancouver, permet aux étudiants en STGM des universités et des collèges de rencontrer des organisations qui appuient les femmes dans le domaine des STGM afin de discuter tous ensemble de perfectionnement personnel et professionnel, de réseautage et d'inspiration.

Les femmes dans le domaine des STGM et leurs alliés ont encore beaucoup de travail à faire pour doter le Canada du leadership nécessaire en STGM pour le XXI^e siècle et au-delà. 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 venir.

• (1110)

Merci.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Je cède maintenant la parole à la représentante du Centre for Education and Work, Mme Winterflood.

Vous disposez de 10 minutes.

[Traduction]

Mme Suzanne Winterflood (directrice exécutive, Centre for Education and Work): Bonjour.

Je m'appelle Suzanne Winterflood et je suis directrice exécutive du Centre for Education and Work. Je suis accompagnée de ma collègue Marjorie Marchinko, spécialiste principale de l'apprentissage des adultes.

Le Centre for Education and Work est un organisme sans but lucratif. Nous avons des partenariats dans l'industrie, en éducation et au gouvernement et nous mettons au point, en collaboration avec l'Université de Winnipeg, des outils d'apprentissage numériques qui sont adaptés et utiles dans la vie de tous les jours. Nous nous consacrons surtout au perfectionnement de la main-d'œuvre dans l'industrie.

Pour notre projet, nous avons reçu du financement de Condition féminine Canada. Nous avons effectué de la recherche. Nous avons mis au point un site Web offrant des ressources en ligne destinées aux femmes qui pratiquent un métier non traditionnel et aux employeurs. Le projet porte principalement sur les moyens de favoriser le recrutement et le maintien en poste des femmes qui pratiquent un métier non traditionnel, particulièrement dans le secteur de la fabrication.

Pourquoi le secteur de la fabrication? Ni les employeurs ni les femmes du secteur de la fabrication ne disposent de ressources au Manitoba. Par exemple, les femmes employées par un fabricant sont plus susceptibles d'occuper un emploi dans l'administration, aux ressources humaines ou dans les services de finition. Elles travaillent rarement, voire jamais, comme opératrices de machinerie lourde.

Un participant à un groupe de discussion a dit avoir vu, en 30 ans, seulement deux femmes qui ont travaillé à la salle des machines, et elles n'y sont pas restées bien longtemps. Il a ajouté qu'il faut être une femme hors du commun pour s'intégrer à un milieu dominé par les hommes.

« Il est incompréhensible que nous n'ayons pas davantage de femmes dans le secteur. » C'est ce qu'a déclaré le représentant de l'Association des manufacturiers et des exportateurs du Canada.

Les taux de participation sont faibles. Même si ces données ne font état que des métiers spécialisés, les femmes sont aussi peu nombreuses dans les métiers non spécialisés. Nous disposons de beaucoup de données sur la nécessité de favoriser et de soutenir la participation des femmes à des métiers non traditionnels. Comme on l'indique ici, on comptait 128 femmes sur 5 053 participants aux programmes d'apprentissage de métiers au Manitoba, et le taux de participation se situait à 2,5 %. C'est extrêmement faible.

Nous avons fait des recherches pendant des années, effectué une évaluation des besoins, mené un examen de la documentation et décelé un certain nombre de problèmes, ainsi que des pratiques prometteuses. En raison du nombre insuffisant de réponses de la part des femmes qui travaillent dans les industries de la fabrication — nous l'avons mentionné dans notre évaluation des risques, au début du projet —, nous avons décidé d'étendre la portée de la recherche aux métiers des autres secteurs, par exemple aux opératrices de machinerie lourde, mécaniciennes de camions et de véhicules de transport, charpentières, peintres et techniciennes en électricité. Mais comme vous le verrez, il y en a très peu dans la fabrication, ce qui est révélateur.

Qu'avons-nous appris? D'après ce que nous avons entendu dans nos groupes de discussion, les conclusions des participantes étaient comparables à celles des autres études. Malgré les efforts accomplis au chapitre de la sensibilisation et de la planification de carrière, il faut clairement en faire davantage. Il faut également accroître les activités de sensibilisation postsecondaires. Plusieurs participantes ont affirmé avoir d'abord tenté de suivre le parcours traditionnel: elles sont allées à l'université, puis ont occupé un emploi acceptable selon leur culture et leur famille. Ce n'est qu'après avoir gagné en maturité et avoir été moins influencées par leurs pairs et leur famille qu'elles se sont mises à explorer d'autres avenues, qu'elles jugeaient plus adaptées à leurs compétences et à leurs intérêts, et qu'elles ont envisagé de pratiquer un métier non traditionnel.

Il y a des obstacles au recrutement. Tous les employeurs interrogés ont affirmé que peu de femmes posaient leur candidature, et la plupart d'entre eux n'avaient pas conscience du contenu sexiste de leurs descriptions de travail. Les participantes aux groupes de discussion ont déclaré vouloir voir de vraies femmes dans le matériel promotionnel, et non des mannequins trop maquillées. Les participantes ont aussi dit qu'on leur posait encore des questions, en entrevue, qu'on ne posait pas aux candidats masculins; des préjugés sexistes sont donc encore véhiculés dans les entrevues, dans les questions et dans les descriptions de travail.

En ce qui concerne le maintien en poste, des problèmes persistent sur le plan des aménagements de base, des vestiaires, des toilettes, de l'équipement de protection conçu seulement pour les hommes, et des photos inappropriées au travail. Je n'ose pas en dire plus.

• (1115)

Par exemple, une participante au groupe de discussion a raconté: « 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 toilette ».

Après les réunions d'équipe, on demandait parfois aux femmes de nettoyer la pièce, de faire le thé, ou on s'attendait à ce qu'elles le fassent. Les participantes ont dit qu'elles souhaitaient être traitées équitablement, sans traitement de faveur, et simplement être respectées pour leur travail. L'une d'elles a indiqué: « Ils vous enlèvent toutes les chances de réussir, et c'est valorisant quand on y parvient quand même ».

D'autres femmes ont parlé notamment de l'absence d'information ou de connaissances sur les normes d'emploi et de la crainte de partir en congé de maternité, de peur de perdre leur emploi ou de ne pas être rappelées. Nous avons constaté un manque de programmes de mentorat. Le soutien et l'acceptation varient d'un milieu de travail à un autre. Les femmes doivent trouver l'emploi qui leur convient et ne pas craindre de quitter un emploi qui ne leur convient pas. Le manque de possibilités de travail à temps partiel ou de régimes de travail souples est un autre problème qui a été soulevé.

Parmi les pratiques prometteuses que nous avons relevées — et certains employeurs participent déjà à ces activités —, mentionnons: la collaboration entre les employeurs et les divisions scolaires afin d'informer les enseignants, les parents et les étudiants sur les carrières qui transcendent le sexisme; l'inclusion des femmes pour le matériel publicitaire et promotionnel; la présentation d'exposés par des femmes qui pratiquent un métier non traditionnel à l'occasion de salons de l'emploi, dans les écoles, etc.; et les programmes d'initiation à l'emploi pour les femmes ayant des perspectives différentes.

Certaines femmes estimaient ces pratiques utiles, alors que d'autres trouvaient que les programmes axés sur les femmes relevaient de la condescendance. Certaines ont mentionné qu'il n'existait aucun programme pour inciter les hommes à devenir infirmier, même quand il y avait une pénurie de personnel infirmier.

Il y a eu une franche progression dans les entreprises. Les femmes ont accès à une formation en milieu de travail ou à d'autres formations. Parmi les éléments qui sont ressortis durant la recherche, soulignons la nécessité de mettre en place des politiques sur le respect en milieu de travail, de détecter les préjugés sexistes chez les personnes responsables des entrevues ou des décisions de recrutement, d'offrir un service de garde en milieu de travail et des régimes de travail souples.

À la lumière des résultats de la recherche, nous élaborons des ressources. Nous avons deux sites Web. Dans le portail des femmes du site Web, les participantes aux groupes de discussion ont insisté sur l'importance d'entrer en contact avec d'autres femmes. Il s'agissait là d'un élément essentiel au succès du site Web. Elles voulaient mieux connaître les métiers, les côtés positifs et les défis potentiels, obtenir de l'information sur les droits — normes d'emploi, congé de maternité —, et voulaient également avoir accès à un groupe de soutien en ligne, à des études de cas interactives ou à des situations vécues par les femmes en milieu de travail et à la manière de les gérer, et avoir accès à des mentors. Voilà quelques-uns des éléments qu'elles veulent voir sur leur site Web.

Il y aura un portail des employeurs. Il est difficile de joindre les employeurs. Tous les employeurs interrogés jusqu'à maintenant se sont dit intéressés à améliorer le recrutement et le maintien en poste des femmes qui pratiquent un métier non traditionnel. Certains d'entre eux, surtout ceux qui ont de petites entreprises, ont déclaré qu'ils aimeraient obtenir du soutien en ce sens. Nous envisageons d'élaborer des outils permettant d'évaluer si le milieu de travail est non sexiste; de fournir des astuces sur les façons d'améliorer l'équité en milieu de travail, notamment à l'aide de la trousse de mentorat en

ligne; et d'offrir des conseils sur la façon de diriger un groupe de discussion composé de femmes dans une entreprise.

Je vous remercie du temps que vous m'avez consacré. Si vous avez des questions, nous nous ferons un plaisir d'y répondre.

Un dernier point à retenir: un changement s'opère, mais lentement. Il faut du temps pour changer les mentalités.

• (1120)

La présidente: Merci.

[Français]

Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à la représentante du Centre canadien de politiques alternatives, qui dispose de 10 minutes.

[Traduction]

Mme Kate McInturff (chargée de recherche, Bureau national, Centre canadien de politiques alternatives): Merci, madame la présidente.

Je vous remercie de nous avoir invités aujourd'hui à venir vous parler.

Je m'appelle Kate McInturff, et je suis chercheuse principale au Centre canadien de politiques alternatives.

Vous avez déjà entendu que les femmes sont vraiment sous-représentées dans la majorité des domaines des STGM et des métiers spécialisés. J'aimerais prendre le temps aujourd'hui de vous expliquer pourquoi c'est le cas et de vous donner des exemples de types de politiques publiques nécessaires pour accroître le nombre de femmes dans ces milieux et nous attaquer aux problèmes les plus pressants.

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 travail.

Ce n'est pas inhabituel que les hommes et les femmes aient tendance à travailler dans des domaines différents. Le Canada est un assez bon exemple de la ségrégation de la population active dans les pays de l'OCDE. Le problème, c'est qu'il y a des femmes qui veulent travailler dans des milieux non traditionnels et qu'elles sont repoussées et qu'elles doivent surmonter des obstacles infranchissables pour atteindre leurs buts. Le problème, c'est que les femmes qui réussissent à occuper des emplois à prédominance masculine sont moins bien rémunérées que leurs homologues masculins, comme nous venons tout juste de l'entendre, et doivent composer avec divers obstacles comme un environnement de travail hostile. Le problème, c'est que nous sous-estimons le travail des femmes tant dans les domaines à prédominance masculine que dans les domaines à prédominance féminine.

Les femmes veulent travailler dans les métiers spécialisés. Il y a une décennie, les jeunes femmes de moins de 30 ans représentaient 13 % des nouvelles inscriptions dans les programmes de formation pour les métiers spécialisés; 10 ans plus tard, elles représentent 18 % des nouvelles inscriptions. Il s'agit d'une hausse de 5 %. Par contre, le pourcentage de jeunes femmes dans le même groupe d'âge qui terminent ces programmes a seulement augmenté de 1 %. Cela laisse sous-entendre qu'une proportion considérable de ces nouvelles participantes aux programmes doivent déjà surmonter des obstacles au cours de leur formation avant même d'entrer sur le marché du travail.

J'ai rencontré certaines de ces femmes. Lorsque j'enseignais à l'Université d'Ottawa, elles étaient dans mes classes, et elles m'ont raconté des histoires très semblables. Elles avaient été inspirées par un enseignant à l'école secondaire, un mentor ou un parent, elles se sont inscrites à des programmes de formation pour apprendre un métier et elles avaient des attentes élevées. Elles voulaient devenir la prochaine Mike Holmes, mais elles ont découvert un milieu où elles étaient constamment victimes de discrimination, de sexisme et d'exclusion.

Les femmes qui réussissent à compléter leur formation et à exercer des métiers spécialisés continuent de devoir composer avec des obstacles fondés sur le sexe. Des initiatives en vue d'accroître le nombre de femmes dans le secteur minier canadien en sont un bon exemple.

Les femmes représentent actuellement 20 % des employés dans les secteurs minier, pétrolier et gazier au Canada. Ce pourcentage demeure inchangé depuis 2006 en dépit d'initiatives pour soutenir la participation des femmes dans ces milieux et de vastes politiques économiques qui ont essayé d'appuyer la croissance dans ces secteurs. Pourquoi? Des rapports par des femmes dans le secteur minier ont permis de cerner certains obstacles avec lesquels les femmes doivent composer dans cette industrie. C'est l'environnement de travail hostile qui domine cette liste. Ensuite vient le manque de mentors et de femmes qui occupent des postes de cadres supérieurs. Enfin, il y a le manque de services de garde et de pratiques de travail souples.

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 femmes qui travaillent dans le milieu de la construction s'en sortent un peu mieux; elles gagnent 72 ¢ pour chaque dollar gagné par les hommes. 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'année.

Compte tenu d'une telle discrimination, il n'est pas surprenant que la majorité des femmes qui exercent des métiers spécialisés se concentrent dans des milieux à prédominance féminine comme la restauration et les soins esthétiques et de beauté. Les hommes qui complètent des programmes enregistrés d'apprentissage sont concentrés dans des programmes pour devenir plombiers, électriciens, mécaniciens et charpentiers. Bref, même dans les métiers spécialisés, nous constatons très clairement une ségrégation fondée sur le genre.

Les salaires de ces divers métiers spécialisés sont également très différents; les secteurs à prédominance masculine offrent une

rémunération deux fois plus élevée que les secteurs à prédominance féminine dans les métiers spécialisés. Voici un exemple. Le salaire annuel moyen est de 29 000 \$ pour un chef ou un cuisinier à temps plein et de 22 000 \$ pour un coiffeur styliste. Comparons ces salaires au salaire annuel moyen d'un plombier à temps plein, soit 55 000 \$, ou d'un électricien, soit 60 000 \$.

•(1125)

Pourquoi? Les domaines de la cuisine et de la coiffure sont encore perçus comme des milieux de femmes, et nous accordons moins de valeur au travail des femmes qu'au travail des hommes.

La sous-estimation persistante et endémique du travail des femmes est un problème. J'avance que c'est actuellement le problème le plus criant pour les femmes dans la population active.

Un salaire annuel de 22 000 \$ ne permet pas de répondre aux besoins fondamentaux d'une famille; c'est loin d'être suffisant. Statistique Canada a déterminé que le panier de consommation moyen est plutôt d'environ 35 000 \$ par année. Une femme qui a de la difficulté à payer la nourriture et le loyer ne peut pas se permettre d'attendre que les attitudes changent d'elles-mêmes. Elle ne peut pas s'en remettre au karma. Il faut que cela change maintenant, et c'est possible. Selon les nombreuses données probantes provenant de partout au Canada et des autres pays de l'OCDE, l'écart salarial peut être réduit, et le travail des femmes peut être perçu à sa juste valeur.

Les travaux sur la réduction de l'écart salarial sont concluants. Voici les mécanismes pour y arriver.

Il y a d'abord les politiques qui tiennent compte des besoins des familles. Le nombre d'heures que les femmes consacrent aux tâches ménagères et aux soins n'a pas diminué depuis 20 ans, mais leur nombre d'heures rémunérées a augmenté. Actuellement, les 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 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 diminuent.

La deuxième solution vise les services de garde. 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 également.

Par exemple, au Québec, la participation des femmes dans la population active est plus élevée que dans les autres provinces. Le Québec a le deuxième plus faible écart salarial au pays, tout juste derrière l'Île-du-Prince-Édouard. Le taux d'emploi des femmes au Québec est demeuré stable durant la récession, alors qu'il a diminué dans les autres provinces. Je crois que cela fait valoir un argument économique important. Cela démontre que, si nous offrons des services de garde accessibles, cela a un effet stabilisateur sur le taux d'emploi des femmes, et c'est d'autant plus important lorsque nous constatons des reculs dans des secteurs à prédominance masculine, comme l'industrie pétrolière et la construction. Si nos femmes occupent des emplois stables, cela signifie que les familles ont les reins plus solides pour passer au travers d'un ralentissement économique.

Troisièmement, il faut des organismes de réglementation et de détermination des salaires. Dans tous les groupes d'âge, tous les emplois et tous les niveaux de scolarité, l'écart salarial pour les femmes est plus petit dans le secteur public que dans le secteur privé. C'est le résultat des mécanismes de réglementation et de détermination des salaires qui exigent que les employeurs prêtent attention aux salaires et aux promotions et interviennent lorsqu'ils constatent des écarts, parce que nous ne pouvons pas corriger un problème dont nous ignorons l'existence.

Les ingénieurs et les électriciens ne vivent pas en vase clos. Ils vivent et travaillent dans la même société que tout le monde. Si nous voulons que les femmes occupent de tels emplois, nous devons adopter des mesures proactives qui uniformiseront les règles du jeu pour toutes les femmes au Canada, peu importe l'endroit où elles choisissent de travailler.

Merci.

•(1130)

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à la dernière présentation, qui sera livrée par la présidente de la Women in Science and Engineering, Mme Natalie Linklater.

Madame Linklater, vous avez la parole pour 10 minutes.

[Traduction]

Mme Natalie Linklater (coprésidente - génie, Carleton University, Femmes en science et génie): Bonjour. J'aimerais d'abord remercier le comité de son invitation. Nous en sommes très honorés.

Nous représentons l'organisme Carleton University Women in Science and Engineering. L'organisme se trouve sur le campus de l'Université Carleton. Je m'appelle Natalie Linklater, et je suis candidate au doctorat en génie. Je suis accompagnée aujourd'hui de ma coprésidente, Rim Khazall, qui est candidate au doctorat en neurosciences.

Nous aimerions tout d'abord vous parler un peu de notre organisme. Il a été fondé en 2007 par un groupe d'étudiantes de premier, de deuxième et de troisième cycle, et l'organisme est toujours entièrement administré par des étudiantes. Nous poursuivons toutes des études en sciences, en technologie, en génie et en mathématiques, ou STGM. Notre mandat est d'encourager et d'appuyer les femmes à poursuivre des études et une carrière en sciences et en génie.

Il y a des clubs similaires au nôtre partout au Canada. Cependant, tous les groupes sont administrés de manière indépendante. Nous le

faisons très gracieusement. Les doyens des facultés des sciences et de génie nous offrent du soutien, et c'est grâce à ce soutien que nous pouvons offrir les programmes que nous vous présenterons aujourd'hui.

Mme Rim Khazall (coprésidente - science, Carleton University, Femmes en science et génie): CU-WISE existe en raison de ce que nous savons — et le contexte social a déjà été dépeint —, soit que l'intérêt des femmes dans les mathématiques et les sciences chutent considérablement dès l'âge de 7 ans. À 15 ans, les filles ont complètement perdu leur confiance et leurs compétences, et c'est troublant, étant donné qu'il n'y a aucune différence entre les hommes et les femmes dans les sciences. Leurs compétences sont là; par contre, elles ont de graves lacunes sur le plan de la confiance.

Il est également intéressant de constater qu'il y a en fait 40 % plus de femmes que d'hommes dans les universités canadiennes. Cependant, les femmes ont tendance à se tourner vers les sciences sociales, les arts, la santé et l'éducation. Il n'y a bien entendu absolument rien de mal à étudier dans ces domaines. Par contre, WISE met en place des initiatives pour nous assurer d'encourager et d'appuyer toutes les filles qui veulent poursuivre une carrière dans les domaines des STGM et de vraiment souligner leur potentiel et la disponibilité de secteurs très palpitants.

Nous avons une approche multimodale. Nous avons des programmes de sensibilisation qui visent les écoles primaires et secondaires, et nous vous en parlerons plus de détails. Nous avons également des programmes sociaux sur le campus pour appuyer les étudiantes en sciences et en génie. Ces programmes sociaux sont variés et incluent notamment des activités de réseautage au bar local, du yoga antistress et des conférences données par divers comités et divers membres de la communauté de l'Université Carleton. Nos programmes de sensibilisation se concentrent sur des problèmes bien réels...[Note de la rédaction: difficultés techniques]

Oh! Je n'ai touché à aucun bouton...

•(1135)

La présidente: C'est correct. Nous nous en excusons.

Votre commentaire a eu tout un effet.

Mme Rim Khazall: Voilà: des solutions bien réelles à des problèmes bien réels.

J'aimerais souligner ces deux programmes, soit le programme de soutien social sur le campus et les programmes de sensibilisation. Ces deux programmes se fondent vraiment sur deux éléments fondamentaux: des activités pratiques en compagnie de pairs, de mentors et de modèles.

Natalie vous parlera de certains de ces éléments.

Mme Natalie Linklater: Nous avons un certain nombre de programmes de sensibilisation, comme nous l'avons mentionné. Il y a notamment le programme GÉNIAles, les filles qui s'adresse aux filles de la 7^e à la 9^e année. Ce programme les initie à des concepts d'ingénierie. Ensuite, les filles participent à des activités pratiques. Parmi les concepts que nous avons présentés, il y a la conception de montagnes russes, les compétences en programmation et en informatique, la construction de ponts et la stabilité sismique, pour n'en nommer que quelques-uns. Ces programmes se déroulent dans des universités partout en Ontario et sont appuyés par le doyen de la faculté de génie et Actua. Ils permettent aux filles de s'initier à ces concepts.

Je suis ingénieure, et je ne connaissais pas l'ingénierie avant d'arriver en 11^e année. Il est donc vraiment important de faire connaître aux gens ce que font les ingénieurs et leur rôle. Par ailleurs, nous faisons participer les parents. C'est également un aspect important. Nous renseignons les parents sur ce que de telles carrières peuvent apporter. Durant une partie de la journée, les parents sont avec les filles et entendent parler des rôles de l'ingénierie et du cheminement possible de leur carrière universitaire. Ensuite, nous séparons les filles et les parents, et les parents assistent à une présentation moins stimulante, tandis que les filles participent à des activités pratiques.

Nous avons également un autre programme semblable, soit le programme Girl Guide Badge Day. Ce programme est repris dans d'autres universités. Ce ne sont pas toutes les universités qui l'offrent, mais nous l'offrons depuis quatre ans à l'Université Carleton. Ce programme s'adresse aux filles de la 4^e à la 8^e année. Les Guides du Canada sont un programme national, et les filles viennent à l'université avec leur chef. Nous essayons également de sensibiliser divers adultes et des filles de divers groupes d'âge. Les Guides du Canada ont un badge pour l'ingénierie. Nous expliquons donc ce qu'est un ingénieur et les différents types d'outils qu'un ingénieur peut utiliser, puis des bénévoles dans les domaines des STGM supervisent des activités pratiques. Nous utilisons encore une fois l'approche axée sur les pairs et les mentors; une telle approche donne une perspective différente de ce qu'est un ingénieur et donne aux filles un accès privilégié. L'objectif est que les filles se disent qu'elles seront capables de le faire dans quelques années et que ce n'est pas vraiment effrayant.

Mme Rim Kahzall: Certaines de nos initiatives dans les écoles secondaires... Nous nous intéressons aussi aux élèves du secondaire. Encore une fois, nous constatons qu'il y a un recul et, en fait, un manque de renseignements sur ce qu'est un ingénieur et ce que fait un scientifique. Nous avons des initiatives au niveau secondaire — Discover WISE Women in Research —, qui ont été conçues et mises en oeuvre par le groupe Carleton University Women in Science and Engineering, seul organisme à les avoir mises en oeuvre jusqu'ici. Ces initiatives visent à faire connaître les étudiantes et les enseignantes des cycles supérieurs de la région d'Ottawa, et pas seulement de l'Université Carleton; nous prenons toutes celles qui veulent bien se présenter.

Cette activité permet aux étudiantes de se faire une idée de ce qu'est la vie de chercheuse et d'ingénieure — ce qu'elles font au quotidien —, toujours en mettant l'accent sur la façon dont leurs activités parviennent à transformer le monde de façon tangible. Les filles et les femmes sont attirées par les vrais problèmes et les vraies solutions auxquelles elles peuvent contribuer concrètement.

Après avoir assisté à ces exposés s'apparentant aux « TED Talks », les participantes prennent part à une activité sociale axée sur le mentorat où elles pourront interagir avec des étudiantes de cycles supérieurs et de 1^{er} cycle qui font partie de la famille WISE. L'activité cherche à attirer leur attention sur l'existence d'un mentorat par les pairs, d'un soutien social et de personnes susceptibles de leur servir de modèle. Nous répondons à toutes les questions, des plus simples, comme « Quel est le degré de difficulté de la première année en calcul infinitésimal? », aux plus complexes, comme « Que dois-je faire pour devenir ingénieure en aérospatiale? ». Nous veillons à faire en sorte que ces filles aient tout ce dont elles ont besoin pour faire un choix.

Pour ces programmes, nous sollicitons l'apport des enseignants et des conseillers en orientation. Ils sont extrêmement importants, non seulement pour les prises de décision — à savoir où ces filles iront

étudier —, mais aussi pour aider les filles à mettre leurs aptitudes à profit — « Le calcul infinitésimal de première année est tout à fait à votre portée, ce n'est pas la mer à boire, ne vous inquiétez pas ». Les enseignants et les conseillers en orientation ont une grande influence. Nous tentons de cibler les personnes qui ont de l'influence dans la vie de ces filles en espérant qu'elles les influencent d'une certaine manière. Cette question ne se limite pas aux femmes, c'est un enjeu social.

En ce qui concerne le soutien de notre campus aux femmes dans les domaines des STGM, j'ai déjà mentionné que Carleton organise des séances d'accueil ainsi que des activités de réseautage. Nous avons aussi un programme de mentorat, qui attire à la fois les étudiantes de 1^{er} cycle et celles des cycles supérieurs. Les mentors sont des étudiantes de cycles supérieurs et des professionnelles du milieu. Autant que possible, nous essayons d'attirer des personnes de l'ensemble de la ville d'Ottawa.

En dernier lieu, nous avons un fonds pour colloques qui connaît tout un succès depuis les deux dernières années et qui nous tient très à coeur. Dans un premier temps, l'organisation offre de l'argent pour aider à financer des colloques. Mais cela n'est pas tout. Nous encourageons les filles à assister à ces événements et nous leur envoyons un bulletin hebdomadaire qui parle des différents colloques qui se déroulent au Canada et ailleurs dans le monde. Nous tenons à consolider la confiance que ces filles ont dans leurs aptitudes à montrer leurs talents, certes, mais aussi à interagir avec leurs collègues, ce qui leur permettra d'accroître leur visibilité en science et en technologie.

● (1140)

Mme Natalie Linklater: Deux autres initiatives qui ont été mises en oeuvre... Nous essayons d'éliminer les obstacles perçus et de démolir les idées préconçues que les jeunes filles d'aujourd'hui peuvent avoir au sujet de la science et du génie. Notre histoire est riche en personnages féminins qui sont des figures de proue en science et en génie. Alors, une chose qui est très facile à faire à l'aide des médias sociaux — lesquels retiennent beaucoup l'attention des jeunes filles et des filles qui ont l'âge d'aller à l'université — c'est de prendre une image d'une scientifique ou d'une ingénieure ayant marqué son époque, d'accompagner l'image d'une citation inspirante et d'afficher le tout dans Facebook ou sur Twitter, ainsi que dans notre bulletin de nouvelles.

Par exemple, nous avons utilisé ce procédé avec Marie Curie, Rosalind Franklin et Jane Goodall, mais il y en a d'autres. Il est très facile de mettre un nouveau visage sur ce que les sciences et le génie pourraient être.

Nous tenons aussi un blogue. Toutes nos auteures sont des étudiantes. Une autre façon de changer le visage de ces disciplines et d'accroître la visibilité des femmes qui étudient présentement dans les STGM est de placer une photo de ces femmes au bas du blogue. Cela peut sembler simple, mais l'effet en est bien réel. On vous montre des gens. Cela vous permet d'apprendre à connaître leurs intérêts, de savoir ce qu'elles étudient et de découvrir la grande diversité de nos membres. J'ai grand plaisir à voir la diversité des filles qui étudient dans les STGM.

Mme Rim Kahzall: De toute évidence, nos recommandations vont dans le sens de la communauté, du besoin de rejoindre la base. Ce sont essentiellement des activités de sensibilisation. Et elles se sont avérées efficaces. Certaines filles qui ont connu nos programmes de première année se sont inscrites en génie et en science à Carleton. Nos activités fonctionnent à notre niveau, alors nous pouvons espérer qu'elles fonctionneront aussi de façon plus globale. Comme nous l'avons dit tout à l'heure, il s'agit d'un programme de mentorat qui s'accompagne de bourses et de colloques, et qui vise également à mettre la science et le génie en relief aux niveaux scolaires, en commençant à l'élémentaire — qu'est-ce qu'un ingénieur, qu'est-ce qu'un scientifique?

Sur ce, nous vous remercions du temps que vous nous avez accordé.

Mme Natalie Linklater: Merci beaucoup de nous avoir reçues. Nous sommes très reconnaissantes de pouvoir donner un aperçu de ce qui se fait dans les universités à travers le Canada. Ceci n'est qu'un exemple des initiatives que nous avons mises en oeuvre.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Je vous remercie pour toutes ces présentations. Elles étaient très intéressantes.

Nous allons maintenant passer à la période des questions et réponses en commençant par Mme Truppe.

Madame Truppe, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC): Merci, madame la présidente. Je tiens à souhaiter la bienvenue à nos témoins et à les remercier d'être là. C'est un beau gros groupe que nous avons aujourd'hui, alors vous nous apportez beaucoup.

Suzanne, de Centre for Education and Work, je crois vous avoir entendu dire que vous aviez reçu du financement de Condition féminine Canada. Vous souvenez-vous du montant?

Mme Suzanne Winterflood: C'était 250 000 \$ sur trois ans.

Mme Susan Truppe: Comment ce projet s'appelait-il?

Mme Suzanne Winterflood: C'est « One Foot in the Door ». Vous pouvez voir son logo sur la diapositive.

Mme Susan Truppe: Formidable. C'est un bon nom.

Avez-vous des programmes pour les femmes immigrantes avec ou sans expérience dans les métiers spécialisés?

Mme Suzanne Winterflood: Nous n'avons pas de programme particulier pour les femmes immigrantes. Nous considérons que ce programme s'adressait à l'ensemble des femmes, sans égard pour les groupes, mais je crois bien que l'idée d'en créer des ramifications plus ciblées est assurément quelque chose que nous serions heureuses d'envisager.

Mme Susan Truppe: Je n'arrive pas à me souvenir si vous avez dit que vous étiez les hôtes d'événements spéciaux. Quoi qu'il en soit, vous arrive-t-il d'accueillir des événements spéciaux ou de mener des activités particulières pour attirer les femmes dans les métiers spécialisés?

• (1145)

Mme Suzanne Winterflood: Non. Notre projet n'avait pas d'autre objectif que de mettre au point des ressources Internet pour appuyer le recrutement et le maintien en poste du personnel, et de s'intéresser aux obstacles — attendu qu'il existe des moyens de les surmonter — en les cernant lors de l'étape de l'évaluation des besoins.

La demande pour des événements est grande. L'une des choses auxquelles nous avons songé — mais cela n'est pas vraiment couvert par ce financement —, c'est la possibilité d'organiser un colloque pour marquer le lancement de cette initiative, cet été. Le développement des ressources à cet égard ne fait que commencer, mais l'événement consisterait à réunir les employeurs et les femmes, parce qu'il y a très peu de sociétés qui sont disposées à embaucher des femmes. Assurément, ces sociétés ne sont pas fermées à l'idée de le faire, mais je crois qu'il y a des choses qu'elles ignorent.

Mme Susan Truppe: Merci.

Natalie et Rim, cela m'a peut-être échappé, mais depuis combien de temps le programme Women in Science and Engineering de l'Université Carleton existe-t-il? C'est une si belle initiative.

Mme Natalie Linklater: Elle existait depuis de nombreuses années, mais elle a été remise sur pied en 2007, et depuis, elle fonctionne de façon très dynamique.

Mme Susan Truppe: Comment financez-vous vos nombreuses activités?

Mme Natalie Linklater: Nous sommes appuyés par les doyens en science et en génie de Carleton.

Mme Rim Kahzall: Nous bénéficions d'un très généreux financement.

Mme Susan Truppe: C'est gentil de le préciser.

Vous avez parlé de votre fonds pour colloques. Ce fonds defraie-t-il les coûts des étudiantes de Carleton qui souhaitent participer à ces colloques? Est-ce sa fonction?

Mme Natalie Linklater: Oui. Certains de ces colloques ne s'adressent qu'aux femmes. Il y a celui de l'Ontario Network of Women in Engineering, ONWiE, le colloque Ontario women in computing et le colloque national de WISE. Il y a aussi le colloque Grace Hopper pour les femmes en informatique.

Ce financement peut être utilisé dans le cadre de ces colloques, ou pour quelqu'un comme moi, une ingénieure en environnement. Je peux présenter une demande au fonds pour colloques et recevoir un certain montant d'argent pour m'aider à recouvrer les coûts associés à ma participation à tel ou tel colloque.

Mme Susan Truppe: C'est formidable. Vous semblez faire du très bon travail.

Mme Rim Kahzall: Nous leur demandons tout de même d'écrire un blogue. Nous les faisons travailler.

Mme Susan Truppe: Vous faites du bon travail.

Vous avez parlé à quelques reprises des jeunes filles. Je ne sais pas si vous faisiez référence aux filles de quatrième année ou de quatre ans...

Une voix: Quatrième année.

Mme Susan Truppe: C'était la quatrième année. Comment entendent-elles parler de vous? Comment arrivez-vous à les mobiliser?

Mme Natalie Linklater: Pour les filles de la quatrième à la huitième année, il y a la journée du badge des Guides. Nous communiquons notre information par l'intermédiaire des Guides du Canada. Pour les filles de la septième à la neuvième année, nous avons le programme Go ENG Girl, lequel est relayé par l'intermédiaire des écoles. L'information à ce sujet circule dans tout l'Ontario.

Nous avons créé une liste de toutes les écoles et de tous les conseillers en orientation de la région et nous leur envoyons tous nos programmes destinés aux écoles secondaires.

Mme Susan Truppe: C'est beaucoup plus économique. Les écoles secondaires sont davantage axées sur la collectivité, mais de la septième à la neuvième année, vos renseignements sont communiqués dans tout l'Ontario.

Mme Natalie Linklater: Oui, Go ENG Girl est un programme que reprennent différentes universités de l'Ontario, alors il y a lieu de combiner nos forces. Nous attirons surtout des filles de la région d'Ottawa, mais d'autres universités feront de même dans d'autres régions.

Mme Susan Truppe: D'accord. C'est formidable.

Vous avez aussi parlé de quelques démarches promotionnelles parmi de nombreuses autres pour inciter les filles à s'intéresser aux sciences, à la technologie, au génie et aux mathématiques. Y en a-t-il une que vous préférez, ou qui aurait fonctionné mieux que d'autres?

Mme Rim Kahzall: Je suis partielle, car c'est mon programme. Notre programme est Discover WISE women in research. Les exposés TED vous donnent un aperçu de ce qu'est la recherche — et, en ma qualité de chercheuse, c'est quelque chose que je peux vraiment apprécier —, mais ils vous montrent aussi l'aspect pluridimensionnel de ce travail. On ne peut pas vous définir d'un seul trait. Par exemple, Natalie a fait un exposé sur... je crois qu'elle travaille avec les eaux usées, mais cela fait partie de l'ingénierie, semble-t-il. Elle a fait un exposé là-dessus, mais elle a aussi parlé de jardinage et du croisement que l'on pouvait faire entre le jardinage et...

J'estime qu'il est très important de parler de cette diversité pour éviter que les filles aient l'impression qu'elles seront limitées à un créneau particulier et qu'elles devront dégager une certaine image ou agir d'une certaine façon pour être acceptées. C'est l'un de mes programmes préférés puisqu'il souligne la diversité et qu'il fournit aux filles une tribune où elles peuvent parler de leurs difficultés.

Mon état de jeune travailleuse s'exprime aussi à travers cela. J'ai besoin d'être sur le plancher. Nous clavardons avec elles, nous parlons aux enseignants et nous essayons de procurer des ressources aux enseignants et aux conseillers en orientation afin de les aider. Nous recevons beaucoup de demandes par courriels du type: « Nous travaillons sur la durabilité des ressources en eau, avez-vous de bonnes références à me conseiller? » Et nous leur en fournissons.

• (1150)

Mme Susan Truppe: Est-ce que ces filles sont à Carleton ou si elles font partie de celles que vous essayez d'attirer?

Mme Rim Kahzall: Nous invitons ces filles à Carleton. Nous envoyons un courriel à toutes les écoles secondaires d'Ottawa et des environs, et nous invitons les filles à venir à Carleton, ainsi que leurs enseignants et leurs conseillers en orientation.

Mme Susan Truppe: D'accord. En avez-vous un...

Pardon? Mon temps est écoulé?

Merci.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Freeman, vous avez maintenant la parole pour sept minutes.

[Traduction]

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

Madame McInturff, du Centre canadien de politiques alternatives, vous avez affirmé que les femmes qui travaillent à des emplois en STEM gagnent 0,65 \$ pour chaque dollar que gagne un homme. C'est un chiffre pour le moins apeurant, puisqu'il indique un écart de salaire encore plus prononcé que ce qu'il est en général.

Comment s'explique-t-on un tel écart? Quelles sont les données disponibles à ce sujet, et qu'est-ce qui nous empêche de comprendre d'où vient cet écart?

Mme Kate McInturff: Je vous remercie de me poser cette question.

Le chiffre de 0,65 \$ est pour l'industrie pétrolière et gazière. Comme je l'ai dit, les choses sont différentes dans le domaine de la construction et en ingénierie. Elles sont différentes, mais l'écart existe quand même. Il est de l'ordre de 20 à 30 % de moins pour celles qui travaillent à temps plein à longueur d'année.

En ce qui concerne les données dont nous disposons, il faut savoir que nous en avons de très bonnes sur ce que les gens gagnent. Ces chiffres peuvent en outre être ventilés par professions. En les combinant aux données de l'Enquête nationale auprès des ménages, il est également possible de les répartir par groupes d'âge et niveaux de scolarité. Or, les données indiquent qu'il s'agit d'une dynamique très tenace, tant dans les industries à prédominance masculine que dans les industries à prédominance féminine. L'écart est présent entre les hommes et les femmes dans ces deux types d'industries, il l'est dans tous les domaines. Nous le voyons dans des industries où les hommes et les femmes sont représentés à peu près également, comme dans le commerce. L'écart salarial est toujours là.

Beaucoup de facteurs sont responsables de cette situation. L'une des raisons les mieux documentées concerne la perception fort répandue tant chez les hommes que chez les femmes, tant chez les employeurs que chez les employés, selon laquelle la réalité du travail non rémunéré des femmes fait en sorte qu'elles seraient moins en mesure de faire un travail s'accompagnant de chances d'avancement. Ainsi, comme l'a souligné une autre présentatrice, l'employeur verra dès le premier jour d'embauche à placer la femme dans un poste avec moins de responsabilités et donc, dans un emploi à salaire moindre. Je comprends l'argument selon lequel les femmes devraient foncer, mais les données indiquent que l'écart de salaire existe dès que vous passez la porte d'un nouvel emploi. Ensuite, l'écart s'accroît. Il s'accroît en raison de choses comme le congé de maternité et, là encore, cela n'est pas seulement attribuable au présumé abandon de la part des femmes. L'accentuation est le fait d'employeurs souvent très bien intentionnés qui choisissent de ne pas offrir de chances d'avancement aux femmes qui ont de jeunes enfants et de les éliminer d'office des éventuels concours.

Les données sont là. La dynamique est très claire. La bonne nouvelle, c'est que nous avons aussi de bonnes données sur les façons de redresser la situation, ces possibilités de solution dont j'ai parlé plus tôt.

Mme Mylène Freeman: Formidable. Mardi, nous avons eu la présentation du Budget 2015. On y parle beaucoup de l'industrie manufacturière, ainsi que de la science et de la technologie.

Selon vous, quelle incidence le budget de cette année aura-t-il sur les femmes qui sont dans les sciences, la technologie, le génie et les mathématiques? Croyez-vous que le budget permettra d'améliorer l'accès des femmes aux bons emplois dans ces domaines?

Mme Kate McInturff: Certains investissements ont été faits en enseignement supérieur et en recherche. Inutile de dire qu'en ma qualité de chercheuse, je vois ces investissements d'un bon œil. Je vais tout de même souligner, à titre d'exemple, une augmentation de l'investissement dans les chaires d'excellence en recherche du Canada. C'est une bonne chose. Il est important de reconnaître nos chercheurs, mais le problème avec ce programme, c'est que les femmes n'obtiennent pas ces chaires et qu'en plus, elles ne font même jamais partie du processus de nomination. Il ne s'agit pas de choisir entre deux scénarios, entre l'égalité des sexes d'un côté et l'investissement dans la recherche et les STGM de l'autre. Je crois qu'il nous faut les deux. L'enjeu consiste à augmenter le financement pour l'éducation supérieure et la formation dans les métiers spécialisés, comme l'a fait ce budget, mais je crois que nous avons aussi besoin de programmes proactifs qui vont commencer dès aujourd'hui à s'attaquer à la discrimination ambiante.

Le changement d'attitude est essentiel, mais il est générationnel. La raison pour laquelle j'insiste tellement sur la question de l'écart salarial et de la discrimination dans l'embauche et la rémunération c'est que ce sont des comportements auxquels nous pouvons remédier immédiatement. Il faudra plus de temps pour modifier les attitudes. On nous a fait part de l'excellent travail qui se fait à Carleton pour modifier les attitudes. J'aime bien votre idée de mobiliser les parents et les conseillers en orientation, de mobiliser ces personnes qui ont une influence sur les jeunes. Mais c'est une question de génération. Alors, selon moi, l'autre chose que nous devons faire — et j'aimerais tellement que le budget prévoit davantage de ressources à cette fin —, c'est de cerner précisément les lacunes, puis de veiller à ce que nous disposions des carottes et des bâtons nécessaires pour intervenir rapidement, et ce, dès la constatation d'un écart dans la participation des femmes ou dans les taux de réussite.

• (1155)

Mme Mylène Freeman: Je vais poser une autre question ouverte.

Selon vous, à quoi ressemblerait un budget qui tiendrait compte des sexes et du besoin de tendre vers la parité salariale? Quels objectifs particuliers le budget devrait-il cibler pour inciter les femmes à envisager un emploi dans ces domaines?

Mme Kate McInturff: Je pense que toute politique économique réussie doit reconnaître que les femmes travaillent dans différents secteurs. Nous pourrions souhaiter que ce ne soit pas le cas, mais c'est effectivement la dynamique actuelle, en 2015. La réalité économique des femmes est assujettie à d'autres contraintes en raison du double fardeau qui découle du travail non rémunéré. Elles sont beaucoup plus enclines à prendre des congés parentaux, et c'est une réalité avec laquelle il faut composer. Si vous voulez mettre au point une politique économique efficace pour favoriser la croissance de l'emploi tout en répondant aux besoins des hommes et des femmes, vous devez nécessairement tenir compte de cette réalité.

Par exemple, en ce qui concerne la création d'emploi, vous devez examiner quels types de politiques d'encouragement il faudra instaurer pour créer des emplois pour les hommes et les femmes. C'est un aspect essentiel. Si l'on prend par exemple les prix du pétrole — un sujet qui nous préoccupe tous à l'heure actuelle —, si vous mettez en place des politiques familiales aptes à consolider la réalité économique des femmes et à améliorer leurs possibilités d'emploi... Au Canada et dans les pays de l'OCDE, il y a une multitude de preuves qui indiquent, par exemple, que l'accessibilité à des soins de garde augmente la participation des femmes au marché du travail et les probabilités qu'elles trouvent les emplois qu'elles désirent, et ce, au moment où elles le souhaitent. Il n'est pas ici

question des femmes qui retournent au travail au lendemain d'un accouchement. Les femmes retournent au travail lorsque leurs enfants arrivent à certaines étapes de leur vie. En instaurant des politiques en ce sens et en tenant compte du fait que les femmes ont tendance à travailler dans différents secteurs, vous assurez une plus grande sécurité aux familles, notamment lorsque, par exemple, une industrie à prédominance masculine comme le secteur pétrolier subit les contrecoups économiques de la chute des prix du pétrole.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Merci beaucoup. Je sais qu'il y aurait beaucoup d'autres choses à dire à ce sujet, mais le temps est écoulé.

Je cède maintenant la parole à Mme O'Neill Gordon pour une période de sept minutes.

[Traduction]

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

Je vous souhaite toutes la bienvenue, et je vous remercie pour l'excellent exposé que vous nous avez livré aujourd'hui. Nous savons tous que des changements sont en cours. Ils n'arrivent pas au rythme que l'on souhaiterait, ils se font plutôt lentement, mais il y a tout de même des changements, ce qui est un message encourageant qu'il importe de relayer.

J'aimerais d'abord m'adresser à Women in Science and Engineering. Natalie Linklater, nous avons entendu Rim nous parler de sa pratique préférée. Je me demandais si vous aimeriez nous parler de la vôtre.

Mme Natalie Linklater: Bien sûr. J'ai un faible pour le yoga, mais ce n'est pas vraiment un programme. C'est quelque chose que nous faisons pour aider les filles à relaxer. Nous avons une excellente instructrice en conditionnement physique, une femme qui fait une maîtrise en génie biomédical et qui donne notre modeste programme de yoga.

J'ai un penchant particulier pour le programme Go ENG Girl. Je suis ingénieure. Et nous, les ingénieures, sommes moins bien représentées sur le marché du travail. Alors nous aimons ce programme axé sur l'ingénierie, mais c'est son côté concret qui me touche le plus. Par exemple, si nous parlons du concept d'aérodynamique, nous avons une activité simple qui permet de mettre ce concept en pratique sur-le-champ. De nombreuses personnes connaissent le processus scientifique, l'hypothèse. Vous mettez au point une expérience et vous mettez votre hypothèse à l'épreuve plusieurs fois de suite, mais il y a aussi une autre façon de faire que nous appelons le processus d'ingénierie. On leur soumet un problème. Elles doivent faire des recherches. Elles doivent ensuite mettre au point un concept et le mettre à l'essai. Et elles doivent répéter les essais jusqu'à ce que le concept fonctionne conformément à ce qu'elles avaient prévu.

Elles ont eu à construire une fusée qui devait voyager à la verticale. Avec une paille et une ficelle, elles devaient mettre au point quelque chose permettant à la paille de se déplacer vers le haut, sur la ficelle, en transportant un objet. C'était comme la course de l'espace. Le dispositif devait permettre de déplacer un stylo, mais nous nous sommes aperçus en cours de route que c'était un objet très lourd. L'exercice nous a tout de même permis de parler de propulsion et de résistance. J'ai proposé que l'on ajoute des ballons ou quelque chose d'autre. N'importe quoi pour envoyer ce stylo en orbite.

Tout est axé sur les concepts. Il y a les deux côtés: nous présentons le concept, puis nous pouvons le mettre en pratique sur-le-champ. Ensuite, l'exercice doit être répété un certain nombre de fois. Ce que nous cherchons à leur montrer, c'est le processus d'ingénierie.

Ce sont mes pratiques préférées.

• (1200)

Mme Tilly O'Neill Gordon: J'aime ce côté pratique, et le fait que vous permettiez aux jeunes filles de s'initier si tôt à ces notions. J'aime l'idée de faire participer les parents, car je sais que si j'étais revenue à la maison il y a quelque 90 ans — mais non, pas vraiment — en disant que je voulais devenir ingénieure ou quelque chose du genre... Je me suis retrouvée enseignante; c'était le genre de choses que nous pouvions faire. J'aime l'idée d'inviter les mères sur place. Invitez-vous aussi les pères?

Mme Natalie Linklater: Oui. Tous ceux qui le veulent peuvent se joindre à nous.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Pouvez-vous nous expliquer un peu comment cela fonctionne? Quel âge avez-vous dit que ces filles avaient?

Mme Natalie Linklater: Celui où les parents sont invités à participer s'adresse aux filles de la septième à la neuvième année, soit juste avant d'entrer au secondaire, avant d'avoir à prendre ces décisions au sujet des maths et des sciences, ou de choisir entre des études universitaires et des études pratiques. En fait, ce que nous cherchons à leur faire comprendre, c'est que les filles sont aussi bonnes en mathématiques que les garçons. Il n'y a pas de différence sexospécifique dans ce domaine. Vous manquez tout simplement de confiance en vous.

Une fille sera démolie si elle se fait donner un B. Un garçon qui se fait donner un C aura tendance à croire qu'il est exceptionnel en mathématique. Cette attitude se voit aussi en génie.

Nous essayons de leur dire que les choses sont comme elles sont et qu'il n'y a pas de mal à cela. Il y a aussi une discussion en groupe, ce qui leur permet de poser des questions à des personnes qui étudient dans ce domaine. Le message qui revient souvent, c'est qu'elles ont opté pour le programme en génie, qu'elles ont échoué à quelques cours et que cela n'était pas la fin du monde pour autant. Il s'agit de se reprendre en main et de retenter le coup. Beaucoup de filles réagissent bien à ce message, de même que leurs parents. Elles aiment beaucoup le fait que nous leur présentions les choses telles qu'elles sont, que nous n'essayions pas de doré la pilule. Beaucoup de parents nous remercient également de procéder de la sorte. Ils sont contents qu'on leur dise comment les choses se passent.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Constatez-vous qu'il y a un changement à cause de cela?

Mme Natalie Linklater: Oui. C'est une très bonne question.

Nous constatons effectivement un changement. Notre programme Go ENG Girl existe depuis environ sept ans, peut-être plus, et nous voyons des filles qui l'ont suivi à l'époque s'inscrire maintenant au programme en génie. Elles nous disent qu'elles ont choisi ce domaine parce que nous leur en avons parlé quand elles étaient jeunes. C'est extraordinaire. Elles sont maintenant bénévoles pour le groupe WISE de l'Université Carleton, et elles nous aident à faire fonctionner Go ENG Girl. C'est vraiment formidable; cela me va droit au cœur.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Cela me touche beaucoup aussi. En tant qu'ex-enseignante, cela me touche vraiment. J'aime voir les enfants faire des choses et des choses qu'ils aiment, de surcroît.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Suzanne, je sais que vous avez dit que la participation n'est pas à la hauteur de ce que vous souhaitez. Le taux a-t-il changé ces dernières années? Le cas échéant, comment croyez-vous que cela s'est produit?

Mme Suzanne Winterflood: Peut-être que Marjorie aimerait répondre à cela.

Mme Marjorie Marchinko (spécialiste principale de l'apprentissage des adultes, Centre for Education and Work): Je ne suis pas certaine que « j'aimerais » répondre à cela, car la réponse n'est pas encourageante. Depuis 2006, nous n'avons vu aucune amélioration en ce qui concerne les métiers au Manitoba. N'oubliez pas que lorsqu'il est question de métiers, il n'est pas question de cuisine ou de coiffure. Si vous retirez ces métiers traditionnellement exercés par des femmes, alors non, il n'y a pas eu d'amélioration. Beaucoup d'intervenants avec lesquels nous travaillons relativement aux métiers peinent à faire augmenter les chiffres et l'acceptation en la matière. Pour quelque raison dont il nous est encore impossible de dire quoi que ce soit, le taux d'adoption des métiers est plus bas au Manitoba, et ce, même lorsqu'on le compare à sa voisine, la Saskatchewan, voire au reste des Prairies, ce qui est pour le moins préoccupant.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Je cède maintenant la parole à Mme Duncan pour sept minutes.

[Traduction]

Oui.

• (1205)

Mme Pat Perkins (Whitby—Oshawa, PCC): Est-ce que Mme O'Neill Gordon a eu sept minutes?

La présidente: Oui.

Mme Pat Perkins: Dans ce cas, j'aimerais bien savoir comment elle a été chronométrée. Vous avez dit à Mme O'Neill Gordon qu'il lui restait...

La présidente: Oui, c'était difficile. Oui, merci.

Mme Pat Perkins: ... une minute, alors qu'à ce moment-là, il lui en restait deux. Alors je peine à comprendre. J'en parle parce que cela fait plusieurs fois que cela se produit, et je m'inquiète beaucoup du fait que les gens se fassent couper le temps auquel ils ont droit.

Merci.

La présidente: Merci beaucoup de nous faire part de vos préoccupations.

Nous avons un chronomètre, ici, et je m'assure toujours que les membres du comité utilisent tout le temps auquel ils ont droit.

Merci beaucoup.

Je pense que c'est bien d'avoir un chronomètre, lequel a comme fonction de ...

Mme Joan Crockatt (Calgary-Centre, PCC): Madame la présidente, je dois émettre une objection.

Lorsqu'un membre du comité vous signale un problème, vous serait-il possible d'en tenir compte? Il se peut qu'il y ait un problème avec notre chronomètre, avec l'appareil en tant que tel. C'est tout ce que ma collègue essaie de signaler.

La présidente: Merci beaucoup.

Mme O'Neill Gordon disposait d'environ une minute et demie, et il était difficile pour moi de l'interrompre pendant qu'elle... et je lui ai donné une question, et je tenais à permettre à nos témoins de répondre, alors je savais qu'elle avait bien assez de temps. Je n'ai jamais voulu lui en donner moins que ce qui était entendu.

Je vous remercie d'avoir porté ceci à mon attention.

Nous allons poursuivre avec Mme Duncan. Vous avez sept minutes.

Mme Kirsty Duncan (Etobicoke-Nord, Lib.): Merci, madame la présidente.

J'estime que ce comité est très juste, et je tenais à le dire.

Je veux aussi remercier chacune d'entre vous. Vous avez fait d'excellents exposés.

Je vais commencer par Mme Linklater et Mme Khazall qui, nous l'espérons, seront bientôt titulaires d'un doctorat.

À l'université, nous avons de nombreuses jeunes femmes inscrites au baccalauréat — en fait, elles sont maintenant plus nombreuses que les garçons —, mais nous les perdons lorsqu'arrive le temps de faire une maîtrise ou un doctorat. Comment expliquez-vous cela?

Mme Rim Kahzall: Beaucoup de recherches ont porté là-dessus. Le doyen des sciences a demandé à un travailleur estival de se pencher sur cette question il y a environ deux ans, et il semble y avoir de multiples facteurs qui entrent en jeu. Le fait est que la recherche au niveau du 1^{er} cycle n'est pas très concrète pour les femmes, et notamment lorsqu'elle se fait dans des domaines tels que la physique, l'informatique et tout ce que vous voudrez. Lorsque nous faisons ces présentations à l'intention de nos étudiantes au baccalauréat, nous essayons d'insister sur le fait que la recherche est un choix possible, mais qu'il faut pour cela qu'elles en voient la nécessité ou qu'elles aient la conviction que cela conviendra à leur style de vie.

C'est un peu comme s'il s'agissait de se trouver un emploi, et cela explique peut-être la situation. Beaucoup d'entre elles tiennent aussi compte de la possibilité d'élever une famille. Elles ignorent l'existence d'organismes comme le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, le CRSNG, qui offre deux programmes vraiment formidables qui fonctionnent maintenant avec les chaires en science. De plus, si vous obtenez du financement du CRSNG — ce qui est aussi très difficile — et que vous prenez un congé de maternité, vous avez le droit de reporter votre projet à la session suivante. Tout ça pour dire qu'il y a un certain nombre de choses que les gens ignorent.

Mme Kirsty Duncan: Cela nous aide beaucoup. Quelle recommandation souhaitez-vous faire au comité?

Mme Rim Kahzall: À ce sujet? Encore une fois — et mon parti pris est évident, puisque je suis étudiante aux études supérieures —, je recommanderais de bonifier les possibilités de financement. Lorsque Natalie et moi sommes allées au Gender Summit, à Washington, en 2013, c'était aussi l'une de nos principales recommandations, et c'est celle que nous avons également soumise directement au comité du CRSNG. Voilà ce que nous avons dit: « Nous avons besoin de fonds; travaillons là-dessus. »

Merci.

Mme Kirsty Duncan: Merci.

Madame Livengood, vous avez parlé des problèmes d'embauche et de ce qui arrive lorsque nous changeons. Je me suis servie de cet exemple la semaine dernière. Y a-t-il d'autres choses que vous aimeriez signaler en matière d'embauche, comme les comités

d'embauche à grande prédominance masculine, le recrutement qui se fait à l'interne, mais qui est annoncé à l'externe?

Je suis vraiment curieuse de savoir si vous avez jeté un coup d'oeil à la question de l'équité salariale.

Mme Danniele Livengood: Je vais laisser Sandra répondre à cette question.

Mme Sandra Eix (membre, Bénévole, Outreach & Make Possible, Society for Canadian Women in Science and Technology): Merci de cette question.

En matière d'embauche, je pense qu'il y a aussi des preuves qui indiquent — mais je ne pourrais dire exactement comment cela se fait — 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 sexes. Nous pourrions par exemple comparer une offre qui parlerait d'un emploi « très compétitif » ou de « démolir la concurrence » ou de « viser à ce que notre entreprise dépasse ses objectifs » — et tous ces mots très axés sur la compétition — à une autre qui utiliserait des mots comme « leadership » et « collaboration ». Même si leurs sens peuvent être très similaires, ces mots pourraient s'avérer tendancieux en ce qui a trait aux personnes dont ils retiendront l'attention et aux personnes qui seront prêtes à postuler.

Dans cette optique, l'une des choses que nous recommandons c'est que les gestionnaires d'embauche soient incités à comprendre ces expressions de subjectivité et les autres subtilités qui peuvent avoir une incidence sur l'identité des postulants et sur l'identité de ceux qui seront retenus. Beaucoup de preuves nous indiquent également que les comités d'embauche qui parlent des candidats ont tendance à poser des conditions à leur approbation des femmes candidates. Ils diront par exemple qu'ils veulent s'assurer qu'elle a fait d'elle-même toute cette recherche dont elle a parlé. Ce sont des choses que les comités ne font pas nécessairement avec les candidats masculins.

Nous faisons une distinction entre le changement de génération et le changement des comportements. Le changement de génération se fait très lentement. Or, je crois qu'il est aussi possible d'accélérer une partie de ce changement en rendant les gens conscients de ce qu'ils font déjà. Le seul fait de savoir que vous avez un parti pris implicite peut vous aider énormément à comprendre votre processus décisionnel en matière d'embauche, de promotion, de titularisation et d'admission à un programme d'études supérieures.

• (1210)

Mme Kirsty Duncan: Merci.

Tout comme ce que j'ai demandé aux femmes de l'Université Carleton, les femmes représentent environ 52 % de la population universitaire. Vingt-huit pour cent d'entre elles atteignent le niveau de professeur adjoint et, d'après vos dires, 15 % atteignent le niveau de professeur titulaire.

Que faisons-nous? Pourquoi perdons-nous les femmes, et que recommandez-vous que nous fassions pour changer cela?

Mme Sandra Eix: Je pense que c'est en partie dû à la notion de biais implicite. Comme tous les témoins ici présents l'ont signalé, des politiques favorables à la famille ont une énorme incidence à cet égard. Les considérations juridiques sont certainement déjà réglées. Des lois existent pour empêcher les gens de recourir à des pratiques discriminatoires dans l'embauche et les promotions, mais les aspects implicites, insidieux et subtils n'ont pas été éliminés, et je pense qu'il est vraiment crucial que nous prenions conscience de ces aspects.

Je crois qu'en permettant aux femmes en particulier, mais aussi à tout le monde en général de prendre des décisions à propos de la façon dont leur cheminement professionnel progressera, sans avoir à paniquer au sujet de la garde des enfants, du soutien familial ou du poste où vous irez après, et qu'en fournissant tous les services de soutien de ce genre, on aide énormément les femmes à assumer des rôles de leadership

Mme Kirsty Duncan: Merci

La présidente: Merci beaucoup. Votre temps est presque entièrement écoulé.

Nous passons à M. Barlow pendant cinq minutes.

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

Je remercie également chacun d'entre vous de votre présence parmi nous.

Nathalie et Rim, vous êtes les prochains mentors. Par conséquent, il est vraiment excitant de voir combien d'efforts vous avez investis dans ce projet, et je vous en suis vraiment reconnaissant.

Comme je suis l'un des députés d'Alberta, je vous signale que notre problème est lié à la main-d'oeuvre qualifiée, et que le nombre d'emplois vacants dans la province est très substantiel, même avec le ralentissement économique. Il y a là-bas de merveilleuses perspectives d'emploi dont les femmes pourraient tirer profit. Comment pouvons-nous les convaincre d'aller là-bas?

Suzanne, vous avez mentionné que sur les quelque 5 000 femmes qui participent aux programmes d'apprentissage, seulement à peu près 128 d'entre elles apprennent des métiers spécialisés. Est-ce un nombre approximatif?

Mme Suzanne Winterflood: Oui.

M. John Barlow: Vous avez déclaré qu'il y avait manifestement des obstacles à surmonter à cet égard, et je sais que Mme McInturff en a également parlé.

Nous avons beaucoup entendu parler de cela au cours de l'automne, en particulier en Alberta, et c'est la raison pour laquelle nous avons haussé le prêt canadien aux apprentis à 4 000 \$ par période d'apprentissage, exempt d'intérêt. Nous avons investi 100 millions de dollars dans ce programme. Je sais que cela n'éliminera pas tous les obstacles, mais pensez-vous que, grâce à ce prêt, ils auront les fonds nécessaires pour assumer certains des frais?

Mme Suzanne Winterflood: Je ne suis pas sûre que ce soit une incitation pour les femmes. Je pense que, lorsque nous faisons allusion à la capacité de prendre la décision de faire carrière dans les métiers spécialisés, cette capacité apparaît lorsque les femmes sont un peu plus mûres et qu'elles sont en mesure de se démarquer par rapport à leurs valeurs familiales et culturelles. On sensibilise assurément les femmes au fait qu'elles peuvent gagner plus d'argent et souhaiter suivre ces apprentissages.

Je pense que la difficulté consiste à trouver des entreprises qui sont prêtes à employer des femmes. Je pense que la façon d'exprimer cela serait peut-être de dire que les valeurs manitobaines sont incroyablement traditionnelles. Les entreprises ne se rendent même pas compte qu'elles n'ont pas conscience de l'absence de femmes dans leurs effectifs. Lorsque l'on les interroge, elles affirment qu'elles emploieront des femmes si celles-ci présentent des demandes d'emploi. Et les femmes n'en présenteront pas si les processus de sélection et d'entrevue ne sont pas équitables. De plus les enjeux liés au maintien en poste des employés ne sont pas nécessairement cernés comme ils devraient l'être. Par conséquent, je ne suis pas

certaine que les subventions aux apprentis, aussi avantageuses qu'elles soient, suffiront.

Je pense que les femmes qui exercent déjà ces métiers peuvent servir de modèles —avec tout le respect que je vous dois, on parle beaucoup, entre autres choses, des projets liés aux STGM, et ces connaissances sont essentielles aux gens de métiers et aux compagnons d'apprentissage, mais, dans la même veine, il y a des femmes qui souhaitent exercer ces professions, ces métiers qui ne font pas appel à des ingénieurs professionnels, etc. Il y a beaucoup de travail à faire auprès de l'industrie afin que les femmes soient considérées sur un pied d'égalité et qu'elles soient appuyées dans ces rôles. Les entreprises doivent être disposées à coopérer.

● (1215)

M. John Barlow: Donc, les aspects financiers ne sont pas nécessairement l'un des principaux obstacles.

Mme Suzanne Winterflood: Non, pas pour les candidats, ni pour les apprentissages. Je pense que c'est surtout une question de sensibilisation des entreprises afin qu'elles prennent conscience que les femmes sont disponibles et qu'elles peuvent être de précieux membres de leur personnel, et afin que les entreprises réfléchissent à ce qu'elles doivent faire pour accommoder ces employés. Une entreprise en particulier a engagé une femme. 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'employer. Des obstacles de ce genre existent. Nous devons donc appuyer et inciter l'industrie de la même façon que nous avons procédé avec les groupes d'immigrants et les communautés des Premières Nations, c'est-à-dire en disant à l'industrie que les femmes sont disponibles.

M. John Barlow: Kate, vous avez également parlé un peu de cet aspect. Verriez-vous une objection à formuler également des observations à ce sujet? Vous avez mentionné la façon dont les inscriptions dans les métiers spécialisés sont passées de 13 à 18 %, mais aussi le fait que le nombre de finissantes n'a augmenté que d'environ 1 %. La raison pour laquelle j'ai parlé de cela et du prêt canadien aux apprentis, c'est que, selon moi, approximativement 26 000 Canadiens entreprennent un programme d'apprentissage, mais moins de la moitié d'entre eux le terminent. Les hommes ne les terminent donc pas en raison d'obstacles financiers. Le fait de régler peut-être au moins l'un de ces obstacles n'est-il pas un pas dans la bonne direction?

Mme Kate McInturff: Je ne peux qu'être d'accord avec le témoin précédent. Ce prêt crée de plus grandes perspectives au début du processus, mais le tuyau est toujours bloqué. Par conséquent, vous ne modifiez rien de ce qui sortira à l'autre bout du tuyau si vous n'éliminez pas l'obstruction, et cette obstruction est vraiment liée à la façon dont les femmes sont exclues, même au sein des programmes de formation, aux photos inappropriées affichées sur les murs, à l'absence de toilettes pour les femmes, à tous ces...

M. John Barlow: Vous n'aimez pas les calendriers de l'entreprise Snap-on Tools?

Des voix: Oh, oh!

Mme Kate McInturff: Il faut apprécier une belle pin up des outils Makita, mais cela devient agaçant après un certain temps. Je crois qu'il faut trouver des femmes mentors, comme les témoins du programme de l'Université Carleton l'ont clairement démontré par leur travail, mettre en place des modèles pour les femmes et, pour être franche, parler aux hommes qui participent à ces programmes. Je pense bien sûr que nous devons discuter avec les femmes et changer leur attitude, mais nous devons aussi parler aux hommes de métier et à ceux qui s'inscrivent à ces programmes afin de modifier leur comportement. Pour répéter ce que Suzanne a dit, je précise que le rapport sur les femmes dans le secteur minier a également révélé que la majorité des entreprises industrielles et minières n'avaient aucune politique de recrutement axée précisément sur les femmes, et, pourtant, elles se plaignent exactement de ce que vous avez répété, à savoir qu'elles manquent de travailleurs qualifiés. Les femmes dans le secteur minier — où elles sont déjà présentes — affirment qu'elles sont disponibles, mais que des obstacles existent.

La présidente: Merci beaucoup

[Français]

Merci beaucoup.

Madame Sellah, vous avez maintenant la parole et vous disposez de cinq minutes.

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

Tout d'abord, j'aimerais remercier tous les témoins qui sont venus aujourd'hui pour éclairer notre lanterne au sujet des femmes qui oeuvrent dans les domaines des STIM. J'abrège l'expression pour gagner un peu de temps.

En vertu des données actuelles, on constate que l'écart salarial entre les femmes et les hommes existe partout, tant dans les domaines traditionnels que non traditionnels.

Madame McInturff, vous avez affirmé qu'au Québec, l'écart salarial est plus faible que dans les autres provinces. À cet égard, comment pourrait-on importer ce modèle dans tout le Canada? On constate que le programme de garderies du Québec est exemplaire. Pouvez-vous nous dire comment ce type de programmes pourrait favoriser, dans l'ensemble du Canada, l'implication des femmes dans le secteur des sciences, de la technologie et des mathématiques?

• (1220)

[Traduction]

Mme Kate McInturff: Je vous remercie de votre question.

Si l'on examine l'emploi des femmes et les écarts qui existent à l'échelle nationale dans les niveaux d'emploi et de rémunération, on constate que le Québec se débrouille très bien. Je pense qu'il y a quelques raisons pour lesquelles les écarts sont plus faibles — et, en fait, l'écart dans le taux d'emploi est également plus mince au Québec —, et elles sont liées à la mise en oeuvre d'une foule de politiques familiales. Les données provenant non seulement du modèle québécois, mais aussi d'un certain nombre d'études portant sur des pays d'Europe qui ont des programmes du même genre le confirment.

J'ai parlé un peu de la garde des enfants. Les données indiquent clairement que, lorsque les services de garderie sont à la fois disponibles et abordables, la participation des femmes à la main-d'oeuvre féminine augmente, et l'écart salarial s'amenuise. Par conséquent, la sécurité d'emploi des femmes s'accroît, tout comme la sécurité économique des femmes et de leur famille.

En raison du modèle des services de garde du Québec à 7 \$ par jour, ces services ne sont pas aussi disponibles qu'ils pourraient l'être — il y a encore des pénuries de places —, mais il est certain que ce sont de loin les services de garde les plus abordables du Canada.

L'autre avantage que le Québec offre et qui pourrait être étendu à l'ensemble du Canada, c'est non seulement une politique de congés de maternité plus généreuse et dont le seuil d'heures travaillées est plus faible, mais aussi une politique de congés de paternité ciblée. Cet aspect est particulièrement important. Ce qu'on observe au Québec, c'est que, comme un congé particulier a été attribué uniquement aux nouveaux pères, 75 % d'entre eux en tirent parti et s'absentent 5,6 semaines en moyenne. Dans le reste du Canada, le pourcentage de pères s'élève à 25 %, et ces pères prennent deux semaines de congé en moyenne. Le congé de paternité dure exactement cinq semaines. Par conséquent, on observe clairement un effet causal.

L'effet domino de ces politiques est particulièrement important lorsqu'on parle de l'accès au travail des femmes et des genres de biais officieux qui les écartent des promotions et de l'accès à ces domaines. Le programme de congés de paternité est relativement nouveau, mais je peux dire que j'ai examiné la part de congés de maladie que les hommes prennent pour des obligations familiales, et que j'ai constaté qu'elle avait augmenté depuis le lancement de la politique de congés de paternité. Cela semble indiquer qu'en raison de la mise en oeuvre de ces politiques familiales, un changement est en train de survenir dans la répartition du travail non rémunéré entre les hommes et les femmes, et cela est incroyablement important.

Nous parlions de la promotion des femmes en milieu universitaire. Des études menées au Canada et aux États-Unis montrent que, lorsque les femmes qui travaillent dans les universités ont des enfants — j'ai été l'une de ces femmes et, par conséquent, je ressens cela au plus profond de mon coeur — leurs taux de rémunération et de promotion régressent. Lorsque les hommes des milieux universitaires ont des enfants, ils grimpent dans la hiérarchie. Il est clair que des attitudes interviennent dans ces cas-là, des attitudes qui indiquent que, lorsque 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 davantage.

En ayant ces politiques en place, on règle les questions très pragmatiques liées à la façon dont les femmes équilibrent leurs journées, et on contribue en même temps à modifier la relation entre les parents. Ces politiques répartissent le fardeau du travail non rémunéré, et cela entraînera un énorme changement dans les milieux de travail.

[Français]

La présidente: Madame Sellah, c'était une très bonne question qui a fourni une très bonne réponse.

Mme Djaouida Sellah: Madame la présidente, pourrait-on avoir le texte de la présentation de Mme McInturff?

La présidente: Cela devrait être possible. Il figurera dans le témoignage en français. Nous avons seulement ses notes d'allocation en anglais.

Mme Djaouida Sellah: Oui, mais peut-on les faire traduire en français pour que nous les ayons avant que nous passions à la rédaction du rapport?

• (1225)

La présidente: Oui, ce sera possible.

Mme Djaouida Sellah: Madame la présidente, j'aimerais avoir une minute avant la fin de la réunion pour invoquer le Règlement.

La présidente: D'accord. Je vous remercie.

Nous passons maintenant à Mme Perkins. Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Pat Perkins: Merci, madame la présidente.

Je vous suis reconnaissante de tous vos exposés. Ils ont été très instructifs. Je me demande presque par où commencer.

Je devrais peut-être commencer par interroger Mme McInturff.

Vous avez eu plusieurs occasions de parler du fait que des services de garde accessibles et abordables font partie intégrante des éléments qui pourraient changer la donne en quelque sorte. J'ai un peu de mal à suivre cette balle bondissante. Nous discutons de la façon d'aider les femmes à occuper, en particulier, des emplois non traditionnels. Mais, très souvent, ces emplois sont assortis d'heures de travail non traditionnelles. Dans leur forme actuelle, les systèmes de garderie de l'ensemble du Canada ont tendance à suivre les heures de travail traditionnelles et, en offrant, ces services à des heures non traditionnelles, on pourrait créer un autre ensemble de problèmes de disponibilité ayant trait au responsable de ces services et à la façon dont ils vont fonctionner et être fournis dans tous les cas. Je ne sais pas si ce problème est aussi important que les témoignages d'aujourd'hui l'indiquent, si on l'extrapole en tenant compte de tous les genres de main-d'oeuvre.

Examinez-vous la garde d'enfants du point de vue de leur constante disponibilité, ou vous contentez-vous d'étudier leur offre pendant les heures de travail traditionnelles?

Mme Kate McInturff: Je ne connais pas de pays qui offrent des services de garde 24 heures par jour. Par conséquent, aucun modèle ne permet de dire ce qui se passerait si nous avions accès à de tels services. Je dirais que, lorsque l'on a demandé aux femmes du secteur minier, par exemple, la nature des obstacles qu'elles rencontraient, les services de garde étaient l'une de leurs trois premières réponses. Elles nous disent que cela constitue un problème pour elles. Vous avez absolument raison de dire que l'autre difficulté que mentionnent les femmes qui exercent certains métiers non traditionnels a trait à la nécessité d'avoir des heures de travail plus souples. Les services de garde ne sont pas le seul facteur; il faut aussi que l'employeur...

Mme Pat Perkins: Toutefois, la question des services de garde n'est pas aussi facile à régler que l'indiquent les commentaires que nous entendons encore et encore, selon lesquels si nous avions une politique nationale en matière de services de garde qui... De nombreuses discussions portent sur la force que prendraient ces services, sur la façon dont ils devraient fonctionner, sur les coûts qui s'y rattacheraient et sur les administrations qui les assumeraient.

Mme Kate McInturff: 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 clairs.

Mme Pat Perkins: D'accord, je ne parle pas tant des niveaux d'emploi des femmes que des rôles non traditionnels, et je ne crois pas qu'elles se marient nécessairement. Voilà ce que j'affirme. Il se pourrait qu'elles se marient, mais je ne crois pas que ce serait nécessairement automatique. Je souhaitais simplement le signaler, car c'est l'un des aspects qui, selon moi, ne sont pas concluants.

Je m'adresse maintenant aux jeunes femmes qui viennent de Carleton. Je dois vous dire que vous êtes toutes deux incroyablement

inspirantes. Vous avez exprimé très clairement votre enthousiasme pour votre travail, et les efforts que vous déployez auprès des jeunes gens et des enfants sont louables. Je sais très bien que votre genre d'enthousiasme fera ressortir le meilleur chez ces jeunes filles et leur permettra peut-être de souhaiter être exactement comme vous. Je vous suis reconnaissante de tout ce que vous faites à cet égard.

Les activités avec les Guides sont géniales. J'ignorais qu'elles existaient, et je vous en félicite.

Je crois que c'est Danniele qui a présenté les statistiques à propos des entreprises du palmarès Fortune 500 dont les conseils d'administration comptent des femmes. Ces entreprises ont rendement bien supérieur à celles dont les conseils d'administration n'en comptent pas. Je vous remercie de ces renseignements. Je me suis vraiment réjouie d'entendre parler de cela.

• (1230)

La présidente: Je suis désolée, madame Perkins, pourriez-vous poser votre question?

Mme Pat Perkins: Oui.

Savez-vous que notre ministre de la Condition féminine Kellie Leitch a mis en oeuvre un programme dans le cadre duquel les conseils d'administration sont maintenant responsables d'accroître leur nombre de membres de sexe féminin? Trouvez-vous que le programme a été bénéfique à ce processus?

Mme Sandra Eix: Pour le moment, nous ne possédons pas de données à cet égard, mais il y a de fortes indications en ce sens. Nous avons accès à environ 20 années de recherches menées surtout aux États-Unis, mais les données canadiennes sont semblables. La différence entre le rendement des entreprises qui n'ont aucune femme au sein de leur conseil d'administration et le rendement de celles qui en ont plus de trois est stupéfiante. Les femmes membres des conseils d'administration peuvent aussi avoir un effet de masse critique qui accroît de 84 % le rendement des ventes.

Les faits prouvent qu'en règle générale, cela fonctionne. Il va de soi qu'une initiative canadienne qui favorise une telle composition est louable et vouée à donner de bons résultats. Je n'ai pas de données concernant les résultats de cette initiative, mais il serait intéressant d'enquêter là-dessus.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Je cède maintenant la parole à Mme Crockatt pour une période de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Joan Crockatt: Formidable.

Je vous remercie beaucoup. Vous avez toutes ajouté quelque chose de vraiment spécial.

Vous voyez les personnes ici présentes opiner du bonnet, car nous avons vécu bon nombre de ces expériences. En fait, je trouve que l'étude est très inspirante. Bien des personnes ici ont été confrontées à bon nombre de ces difficultés, mais les choses avancent. Avec toutes les discussions que nous tenons tous les ans et toutes les études que nous menons, il semble que cela prend de plus en plus d'importance. Les nouvelles sont quelque peu meilleures.

Suzanne, pendant que vous parliez, je pensais au fait qu'en Alberta, les femmes n'ont pas autant de difficulté à accéder à des métiers spécialisés et à des emplois de niveau supérieur compte tenu de la grave pénurie. Bien que la culture masculine domine, s'il n'y a pas de femmes qui conduisent les énormes camions à Fort McMurray...

Soit dit en passant, elles conduisent maintenant de loin la majorité des camions. Je crois que la proportion dépasse 80 %. Le dossier de conduite des femmes est également bien meilleur que celui des hommes.

Des voix: Oh, oh!

Mme Joan Crockatt: Elles sont beaucoup en demande; autrement, les entreprises embauchent des gens dont la langue ou l'origine culturelle sont différentes, ce qui peut rendre l'intégration difficile. Elles sont les bienvenues dans le milieu de travail, en fait.

Une chose que nous voyons, c'est que dans mon domaine par exemple, soit dans l'industrie de la presse, nous avons beaucoup de mal à intégrer des femmes dans le domaine de l'édition jusqu'à ce que le tirage net commence à baisser et qu'on commence à avoir un bon suivi. On a constaté que les femmes étaient de grandes consommatrices, et que les annonceurs voulaient mettre des publicités qui leur étaient destinées dans le journal. Tout à coup, d'énormes efforts ont été déployés pour intégrer des femmes.

Vous travaillez toutes dans des domaines scientifiques. Votre travail se fonde sur des faits. On nous a dit que la présence de femmes fait accroître les bénéfices des conseils d'administration, voire peut-être même les ventes. J'aimerais savoir si quelqu'un a de nouvelles recherches à cet égard.

Vous savez, je pense qu'il est de loin préférable de faire valoir l'argument moral selon lequel la présence des femmes dans le milieu de travail se traduira par de meilleurs résultats que d'essayer de forcer leur entrée — il faut le faire parce qu'il en est ainsi.

Ma question s'adresse à vous toutes, mais voulez-vous commencer, Suzanne?

Mme Suzanne Winterflood: De notre côté, les données que nous avons résultent d'observations informelles. Cependant, les employeurs avec lesquels nous nous sommes entretenus et qui acceptent d'intégrer des femmes nous disent souvent qu'une soudeuse est vraiment plus méticuleuse qu'un homme, qu'elle prête plus attention aux détails. Il s'agit d'informations plutôt éparses dans notre cas. Parce que notre recherche est menée dans le cadre de groupes de discussion, elle est plutôt qualitative. Nous prenons note de ce que les gens nous disent.

Il y a incontestablement un appui considérable. Ces gens, ou ces entreprises et employeurs, qui emploient déjà des femmes, y voient l'utilité.

Mme Joan Crockatt: Nous devrions peut-être l'obtenir. Je devrais demander à tout le monde si...

Mme Suzanne Winterflood: Oui, absolument. C'est inclus notre évaluation des besoins. Je sais que cela figure dans notre rapport, que nous pouvons vous fournir si vous le souhaitez.

Mme Joan Crockatt: Si d'autres personnes parmi vous ont des exemples, elles peuvent nous les faire parvenir plus tard.

Voulez-vous les donner maintenant, Sandra ou Danniele?

Mme Sandra Eix: La statistique que j'ai fournie tout à l'heure provenait des données sur la rentabilité.

Dans l'un de nos articles, nous citons une étude de 2009. Elle est intitulée *Profit, Thy Name Is... Woman?* C'est une étude longitudinale. On y explique que la corrélation et la causalité sont deux choses différentes. Dans l'étude longitudinale portant sur une période de 20 ans, on indique que dans les milieux où les femmes peuvent accéder à des postes de direction, où leur présence est forte, où la main-d'oeuvre est généralement très diversifiée, il y a un lien entre cela et une excellente rentabilité.

●(1235)

Mme Joan Crockatt: Nous le voyons pour les conseils d'administration, mais il s'agit ici du milieu de travail, pas des conseils d'administration.

Mme Sandra Eix: Oui.

Mme Joan Crockatt: Bien. Je suis certaine que vous connaissez l'initiative pour la présence des femmes aux conseils d'administration.

Le hasard a voulu que ce matin, je me lève à l'aube et que j'accompagne Kellie Leitch, la ministre responsable de la Condition féminine, pour annoncer qu'un montant de 300 000 \$ sera investi pour les femmes qui travaillent l'industrie électrique: des ingénieures, des monteuses de lignes, etc. Une chose que j'ai comprise entre autres, parce que cela faisait partie des notes que j'ai fournies ce matin, c'est qu'en janvier dernier, nous avons annoncé l'ouverture des demandes concernant les 100 millions de dollars de prêts sans intérêt offerts chaque année dans le cadre du prêt canadien aux apprentis. Je me demande si les femmes savent qu'elles ont accès à ce type de fonds actuellement. Si vous pouviez faire passer le message, ce serait très important que les femmes soient au courant de cette initiative.

L'autre information que je veux communiquer, dont le comité a entendu parler et qui est essentielle, à mon avis, c'est que nous disons toujours vouloir que les femmes aient un salaire égal pour un travail égal. Il n'y a pas assez de femmes qui choisissent le domaine des sciences, et nous essayons de faire passer le message pour qu'elles le fassent. Nous constatons qu'un plus grand nombre de femmes choisissent les sciences de la vie que les sciences basées sur les mathématiques alors que ce sont ces domaines — génie, informatique, mathématiques — qui sont les plus payants.

La présidente: Madame Crockatt...

Mme Joan Crockatt: Y a-t-il de brèves observations concernant n'importe lequel de ces aspects? Je vous remercie de me l'avoir rappelé.

Mme Sandra Eix: En tant que titulaire d'un doctorat en physique, je peux vous dire que les progrès sont lents. Je crois que le mentorat joue un rôle énorme. Je parle de la possibilité de voir des gens qui ont une ou deux longueurs d'avance faire ce que l'on souhaite faire, de la possibilité de parler de ces expériences autrement que de dire « voici la première femme à devenir professeur au SFU »; le moyen de le faire, c'est énorme.

Il existe tellement d'organismes de mentorat de ce type. La SCWIST offre un programme qui s'appelle *ms infinity*, qui élabore des programmes destinés aux enfants, comme le fait WISE. Il existe des organismes similaires à WISE partout au pays.

Cela me fâche énormément qu'il n'y ait pas de liens. S'il y a une femme du domaine de la physique ici, et une autre là...

La présidente: Merci. Donc, il faut établir des liens. Merci beaucoup.

Madame Duncan, vous disposez de cinq minutes.

Mme Kirsty Duncan: Merci, madame la présidente.

Madame McInturff, quelles recommandations précises feriez-vous au comité concernant l'équité salariale? Cela dure depuis 100 ans.

Mme Joan Crockatt: Il faut choisir le génie, et non la biologie.

Mme Natalie Linklater: Il y a encore un écart.

Mme Kate McInturff: Oui, il existe presque partout.

Une commission pour l'équité salariale a fait des recommandations très importantes. Je dirais que leur mise en oeuvre serait un bon début.

Je dirais également que les activités de sensibilisation sont formidables, qu'il est très important de sensibiliser les gens sur les préjugés qu'ils ont, mais que les faits montrent qu'à moins d'adopter une certaine forme de réglementation, de faire un suivi sur les écarts de salaire entre les sexes là où il y en a, on ne les corrigera pas. Nous avons besoin de leviers réglementaires.

Je sais que ce n'est pas toujours une solution très prisée, mais les faits indiquent qu'il est impossible de combler les écarts s'il n'y a pas de réglementation. À mon avis, si on ne fait pas de suivi sur la situation et qu'on n'oblige pas les gens à combler l'écart, à montrer qu'ils prennent des mesures pour le faire, l'écart ne se corrigera pas tout seul.

Mme Kirsty Duncan: Vous recommandez donc la réglementation. Il faut faire un suivi.

Est-il difficile de faire un suivi? Comment feriez-vous pour surmonter les difficultés?

Mme Kate McInturff: Dans les secteurs non syndiqués, et dans le secteur privé non syndiqué en particulier, le degré de transparence n'est pas le même. Pour toutes sortes de raisons, les employeurs du secteur privé ne veulent pas faire preuve de transparence sur les salaires de leurs employés, mais je crois que nous devons comparer ces intérêts aux intérêts liés au souci d'équité, et bien sûr à la non-discrimination, comme le garantit notre charte, ce qui requiert un certain niveau de transparence.

La transparence est un autre des aspects qui fait une énorme différence. Vous pouvez vous imaginer, ne serait-ce que sur le plan du comportement, si dans un lieu de travail, une personne connaît le salaire de ses collègues, et qu'elle sait que l'employé à l'autre bout du corridor a un meilleur salaire qu'elle et qu'elle a fait ses études avec lui, elle dira probablement quelque chose à cet égard. Le degré de transparence peut créer un mouvement dans le lieu de travail où les employés peuvent exercer des pressions. Il n'est pas nécessaire que la situation soit conflictuelle. Ces pressions venant de l'interne aideront également à rétablir l'équilibre.

•(1240)

Mme Kirsty Duncan: Vous avez dit aussi qu'il faut mettre en oeuvre les recommandations de l'étude sur l'équité salariale.

Mme Kate McInturff: Oui. Beaucoup de temps y a été consacré et de nombreux témoins ont comparu, et le rapport est aussi volumineux qu'un annuaire téléphonique. Je crois que nous pourrions profiter des fruits d'une bonne partie de ces travaux.

Mme Kirsty Duncan: Vous êtes dans le milieu universitaire, et on a soulevé qu'il y a les sciences biologiques d'un côté et les sciences physiques de l'autre. Est-ce que quelqu'un s'est déjà penché sur l'équité salariale dans les départements?

Mme Rim Kahzall: Deux ou trois rapports sont accessibles en ligne. Je ne commencerai pas à lancer des chiffres, car il s'agirait d'idées scientifiques fausses, mais il y a pas mal de ressources en ligne. Nous appelons cela notre site Web WISE. Nous serions très heureux de vous faire parvenir l'information. Toutefois, l'équité salariale est une réalité, tout comme son absence. C'est en quelque sorte choquant pour nous deux également, car si je veux entrer dans le monde universitaire, mon salaire sera moins élevé que celui de mon camarade de laboratoire, et comme il est plus bizarre que moi, je ne sais pas si c'est avantageux.

Des voix: Oh, oh!

Mme Kirsty Duncan: J'ai entendu dire qu'on présente aux hommes des échelles salariales et qu'on donne un chiffre aux femmes.

Mme Rim Kahzall: Oui, et il faut négocier par la suite. Deux ou trois de mes collègues sont en voie de se défendre. L'une d'elles a obtenu un emploi au même endroit que mon camarade de laboratoire, et je ne nommerai pas l'endroit. On a présenté à mon camarade une échelle salariale, et on lui a donné le niveau supérieur. Ma collègue s'est vu attribuer un chiffre. Je lui ai dit de demander à son employeur d'augmenter son salaire. Les deux personnes détiennent un doctorat, et elles ont obtenu des postes différents, donc, leur salaire est un peu différent, d'accord, mais on donne à ma collègue 60 000 \$ bien qu'elle a un doctorat en neurosciences, alors que mon camarade gagne 89 000 \$. On parle de deux échelons plus bas.

Mme Kirsty Duncan: Merci.

Je vais poser une dernière question à Mme McInturff. J'ai oublié ma question.

Des voix: Oh, oh!

Mme Kirsty Duncan: Je l'ai oubliée. J'allais revenir sur la question du chiffre par opposition à l'échelle. Oh, je sais. Que recommandez-vous au comité? Comment s'attaquer à ce problème dans ces universités? Est-il possible de régler le problème?

Mme Kate McInturff: J'ai vécu une expérience très intéressante avec mon oncle, qui est un universitaire chevronné dans une école de médecine. Ils disaient qu'ils essayaient de tenir compte du fait que la présence des femmes avait grandement augmenté. Il y a beaucoup de femmes en médecine et comme le congé de maternité existe, ils se demandaient s'ils devraient créer deux parcours: une période de 10 ans pour l'occupation d'un poste et une période de 5 ans. Il a déterminé que si l'on faisait cela, les femmes seraient moins prises au sérieux. Il a compris qu'il fallait en fait penser à la durée d'occupation et à l'avancement pour les hommes et les femmes et traiter les hommes et les femmes comme s'ils ont des niveaux équivalents de responsabilité en ce qui a trait à l'équilibre travail-famille. Alors, on ne ferait pas que renforcer l'idée que les femmes ont besoin de prendre ce temps, ce qui renforce alors le fait que les femmes le prennent, ce qui renforce l'idée selon laquelle elles ne sont pas sérieuses et nous ne pouvons pas leur accorder de promotion, etc.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Monsieur Barlow, vous avez maintenant la parole pour sept minutes.

[Traduction]

M. John Barlow: J'ignore si Sandra ou Danniele veulent répondre à la question, mais j'ai vu que vous consacriez des fonds provenant de Condition féminine Canada à un projet de mentorat qui s'appelle *Make Possible: Together we create opportunity*. Vous n'avez pas eu l'occasion d'en parler, mais puisque tout le monde a fait valoir l'importance du mentorat dans le processus, j'aimerais que vous nous parliez un peu du programme. Avez-vous réalisé certaines choses? Où en est le projet?

Mme Sandra Eix: Certainement. Nous recevons des fonds de Condition féminine Canada pour — et il est absurde que je n'aie pas les chiffres exacts sous la main — un programme de trois ans, je crois. Ce sont des fonds importants. Nous sommes en train de créer un réseau de mentorat. Il comporte deux volets. Le premier consiste à créer un site constitué de quelques éléments de type LinkedIn et Facebook et de beaucoup « d'amour de la SCWIST », comme je le décris moi-même. C'est un réseau auquel les hommes et les femmes peuvent s'inscrire pour avoir des conversations sur les compétences.

Nous sommes partis de l'idée d'établir des liens entre des mentors et des apprentis. Nous nous sommes rendu compte qu'en fait, ce n'était pas ce que les gens voulaient. Ils voulaient être à la fois mentors et apprentis. Ils ne voulaient pas d'un réseau dans lequel on communique de sages conseils de façon unidirectionnelle. Ils voulaient partager leurs compétences. Le site Web, makepossible.ca, constitue une occasion pour les gens de s'inscrire, de choisir leurs compétences — les compétences qu'ils ont ou qu'ils veulent acquérir — et d'établir des liens avec d'autres personnes et de discuter des compétences qu'ils veulent partager. Je suis peu objective, mais je pense que c'est un bon outil. Il est déjà utilisé par beaucoup de personnes, compte tenu du fait que la version Beta n'existe que depuis les derniers mois seulement. C'est un tout nouveau site Web. Nous avons beaucoup travaillé au départ pour essayer de savoir ce que les gens voulaient avoir qui n'existait pas déjà et nous avons remis en question nos hypothèses de départ — comme la relation mentor-apprenti —, soit ce que nous pensions nécessaire.

Je crois que c'est une autre chose qui nous a quelque peu surpris. L'autre partie du financement est utilisée pour la tenue d'un certain nombre d'ateliers en personne et de séries d'ateliers du genre. Nous tiendrons bientôt un atelier sur l'inclusion des RH pour parler des professionnels des RH, des moyens de lutter contre les préjugés, des idées de grande qualité que le centre WinSeTT a portées à notre attention. Parce que nous sommes capables de donner ce type de miniconférence ou d'ateliers en personne, c'est en fait une façon d'accroître les capacités au chapitre du mentorat, des discussions sur les femmes qui sont dans divers domaines ou la représentation des femmes dans divers domaines, je dirais, en général. L'autre volet, ce sont donc les activités en personne.

Compte tenu du nombre de programmes de mentorat qui existent et du nombre d'étudiantes inscrites dans des programmes de sciences et de technologies — il y en a beaucoup — de la longueur du programme et de son contenu, le financement nous a permis de collaborer avec d'autres groupes et de vraiment déterminer quels sont ces partenariats. WWEST, « West coast women in engineering, science and technology », la présidence locale du CRSNG pour les femmes en science et en génie... Nous avons pu mobiliser tous ces groupes et collaborer à des projets. Les documents que j'ai ici ont été produits en collaboration avec WWEST. Les ateliers ont été créés en collaboration avec les gens du centre WinSETT. Les programmes de la SCWIST ont été intégrés au site Make Possible. Nous tenons une soirée de réseautage, une énorme soirée, pour les étudiantes de premier cycle, et c'est intégré au réseau également. C'est ce que le financement nous permet de faire: de l'intégration à l'échelle locale. Ce serait formidable si nous pouvions le faire à une plus grande échelle. Je crois que nous serions en mesure de mieux communiquer les pratiques exemplaires.

• (1245)

M. John Barlow: Le site Web est un peu comme le noyau, et le reste fait office de réseau social.

Mme Sandra Eix: Oui. Le site Web va demeurer la référence.

M. John Barlow: Oui, et vous en avez parlé également. Condition féminine Canada vient de lancer son programme Mon expérience, sa réussite — Accompagnez-la vers le succès, qui invite des Canadiens d'un peu partout au pays à devenir un mentor pour une femme. J'ai bien aimé que certains d'entre vous aient abordé la question... Heureusement, M. Keddy est ici aujourd'hui pour me soutenir, mais il est aussi important que les hommes fassent partie de la solution.

Sandra, est-ce que des hommes participent également à ce programme? Pouvez-vous nous en parler un peu?

Mme Sandra Eix: Oui, cela a été un élément clé dès le départ. Encore une fois, c'est ce qui est ressorti des groupes de discussions. Il est insensé de recourir uniquement à des femmes pour parler uniquement à des femmes du transfert des connaissances et du mentorat. Nous avons besoin de l'appui des hommes et de leur mentorat dans divers domaines. Vous savez, s'il n'y a qu'une femme dans le domaine de la physique — et je parle par expérience —, il faut aller chercher les conseils d'une personne accomplie et merveilleuse, et cela comprend certainement les hommes. Toutes les activités de la SCWIST sont ouvertes aux hommes, et nous faisons de notre mieux pour reconnaître leur soutien.

M. John Barlow: Et c'est... désolé, allez-y, Danniele.

Mme Danniele Livengood: C'est un peu pour cette raison que notre organisation s'appelle la société pour les femmes canadiennes en sciences et technologie, et pas la société « des » femmes. Nous n'excluons personne, et nous souhaitons avoir des hommes parmi nos membres également. Nous voulons qu'ils soient là pour aider les femmes.

M. John Barlow: Excellent. Malheureusement, dans bien des industries, ce sont les hommes qui doivent ouvrir la voie. Si on peut compter sur eux, on pourra entamer un nouveau cycle, alors je suis heureux que vous reconnaissiez leur apport.

Suzanne et Marjorie, vous avez parlé de quelques-uns de vos programmes. Vous avez dit rapidement travailler avec les districts scolaires. Plusieurs témoins que nous avons entendus dans le cadre de cette étude nous ont dit qu'il fallait commencer à un jeune âge.

Pouvez-vous nous parler de votre travail avec les districts scolaires, les conseillers en orientation et les enseignants?

• (1250)

Mme Suzanne Winterflood: Au Manitoba, beaucoup d'efforts sont déployés pour faire entrer les métiers dans les écoles. Il y a aussi les STGM, mais les métiers n'ont pas le même attrait que les professions académiques. Le Manitoba, comme l'Alberta, possède évidemment un important secteur manufacturier, alors nous devons inciter les femmes à faire carrière dans ce domaine, et c'est un domaine qui les intéresse. Nous tâchons ainsi d'assurer une liaison avec les districts scolaires.

Nous commençons à peine à développer nos ressources, alors nous cherchons à savoir quels sont les besoins, et c'est pour cela que nous sollicitons de l'aide. Pour les plus jeunes qui veulent apprendre à connaître les métiers, il y a les offres de stage. Nos bureaux sont situés dans les locaux du Manitoba Institute of Trades and Technology. C'est l'emplacement parfait pour nous, car nous pouvons voir ce qui se passe sur le terrain. C'est important.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Madame Freeman, je vous cède maintenant la parole. Vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Mylène Freeman: Merci.

J'ai une dernière question pour Kate McInturff avant de changer de sujet. Je veux savoir ce que vous pensez des investissements faits dans le passé dans l'infrastructure et les métiers spécialisés. Avez-vous remarqué des progrès concernant l'égalité des femmes, notamment en ce qui a trait à la formation, à l'accès aux promotions et à l'équilibre travail-vie personnelle?

Que pensez-vous des sommes investies jusqu'à présent, et comment pensez-vous qu'on pourrait rendre ces investissements plus rentables pour les femmes?

Mme Kate McInturff: Je suis pour les investissements dans l'infrastructure et je suis toujours heureuse de voir qu'on investit davantage dans l'infrastructure et les transports publics, dont les femmes ont grandement besoin dans nos grandes villes.

En ce qui concerne la création d'emplois, il faut reconnaître que les dépenses dans l'infrastructure vont favoriser la création d'emplois dans des professions dominées par les hommes. Donc, si on crée des emplois dans le domaine de la construction cette année — et 20 % des travailleurs sont des femmes dans ce domaine —, alors ces nouveaux emplois vont surtout profiter aux hommes, et c'est très bien aussi. Cependant, c'est d'un investissement parallèle dont nous aurions besoin pour créer de l'emploi dans des industries occupées par les femmes, où l'écart salarial est moins important et où le salaire est plus élevé.

Par exemple, si on investit de grosses sommes dans l'infrastructure et les ressources dans le secteur manufacturier, comme cela a été le cas en Alberta, entre autres, il faut prévoir un investissement parallèle, à plus petite échelle, dans la santé et l'éducation, car ce sont des secteurs qui dénombrent beaucoup de femmes et où l'écart salarial est moins important. Ce n'est pas que les femmes ne travaillent pas là-bas, c'est seulement qu'elles travaillent dans l'industrie des services et du tourisme d'accueil, où les salaires sont beaucoup moins élevés et où les postes sont plus souvent temporaires, alors elles n'ont pas la même stabilité économique.

Je voulais revenir rapidement sur la hausse des prêts étudiants, ce qui est fantastique, bien sûr, mais je crois qu'il convient de signaler qu'avec l'écart salarial, les faits démontrent que les femmes prennent plus de temps à rembourser leurs prêts étudiants. Cela signifie donc qu'elles paient plus d'intérêts cumulatifs. Essentiellement, l'écart salarial signifie que les femmes qui contractent des prêts paient une taxe d'études supplémentaire, car elles mettent plus de temps à les rembourser.

Les prêts sont excellents. Je ne dirais jamais rien contre cela. C'est merveilleux. Mais je dirais qu'il serait également utile d'offrir des subventions et des bourses ciblant les femmes, car elles ne s'accompagnent pas de la même taxe que les prêts au bout du compte, encore en raison de l'écart salarial. Il est en effet plus difficile de rembourser un prêt avec un salaire de 60 000 \$ qu'avec un salaire de 89 000 \$.

Mme Mylène Freeman: C'est très intéressant, merci.

Ma prochaine question s'adresse à tous les témoins, car je pense que tout le monde a abordé le sujet, et j'aimerais qu'on en discute davantage. Je veux parler d'un milieu de travail sûr et sécuritaire. Vous avez toutes indiqué que le milieu de travail pouvait parfois s'avérer hostile, et que c'est un problème de taille à régler dans les secteurs dominés par les hommes et dans bien des domaines où les femmes ont toujours été sous-représentées. Mardi, une des représentantes de TechGirls a même parlé de micro-agressions.

Nous ne le réalisons pas toujours, mais cela se traduit par de petites choses, comme dire « eh bien, tu aurais dû lui sourire ». Cela peut paraître anodin hors contexte, mais dans les faits, cela découle de l'idée que les femmes sont confinées à certains rôles.

J'aimerais savoir ce que vous recommanderiez pour changer la culture au travail, mais aussi pour favoriser le mentorat et encourager les femmes à aller vers ces domaines, tout en créant des choses à travail sûrs, sécuritaires et exempts de harcèlement contre les femmes.

● (1255)

Mme Suzanne Winterflood: Avec les métiers spécialisés, je pense que c'est ainsi parce que cela se passe dans l'atelier ou sur le terrain. Si vous travaillez pour une entreprise d'hydroélectricité, vous travaillez au milieu de nulle part, alors il y a bien des choses à prendre en compte pour déterminer ce qui constitue un milieu hostile.

Des femmes nous ont dit qu'elles étaient traitées comme la fille, la soeur ou la nièce, ou peu importe, et que les hommes se montraient très réconfortants, disant des choses comme « allons, allons, tout va bien se passer ». Ce n'est pas nécessairement vu comme un comportement hostile, mais cela demeure problématique. Ce sont des femmes fortes qui veulent travailler dans le secteur manufacturier et pratiquer des métiers non traditionnels. Ils tournent toujours autour d'elles, en disant « oh je t'en prie, ma chère, laisse-moi t'aider », et des choses de ce genre. Dans des situations comme celles-là, il faut vraiment essayer de travailler... c'est dangereux. C'est toujours épouvanté d'essayer « d'éduquer » les hommes, car c'est exactement de cela dont ils ont peur... Ils croient devoir se comporter différemment parce qu'il y a une femme sur place, et que c'est tout simplement trop difficile pour les femmes.

Nous dirigeons un groupe de discussions auquel participent des hommes, et le but est de changer tout cela. Je crois que mes collègues ont fait allusion aux mêmes choses. Il s'agit d'informer les hommes et d'enseigner aux femmes comment interagir avec les hommes. Il faut avouer que cela va dans les deux sens. C'est l'éducation qui permettra d'éliminer l'hostilité en milieu de travail. Il faut offrir du soutien et veiller à la sécurité de celles qui font des signalements. Les femmes se demandent ce qui va arriver si elles signalent un incident. « Vais-je perdre mon emploi? Va-t-on essayer de me faire peur? Est-ce que ce sera pire si je dois signaler l'incident à un homme? »

À Manitoba Hydro, il y a une représentante des RH qui s'occupe des femmes qui travaillent sur le terrain, peu importe où. L'entreprise a également un site web destiné à ses travailleuses, pour que les femmes aient une représentante au siège social à qui signaler les problèmes, et c'est elle qui s'occupe de régler la question en leur nom. C'est donc une excellente pratique, très prometteuse.

La présidente: Merci, c'est tout le temps que nous avons.

[Français]

Madame Sellah, je pense que vous vouliez invoquer le Règlement.

Mme Djaouida Sellah: En effet, madame la présidente. Je vous remercie.

J'aimerais invoquer le Règlement au sujet d'interventions de la part de nos collègues.

Je crois qu'elles sont relativement nouvelles par rapport à celles des autres collègues. Compte tenu du respect dû à nos invités ainsi qu'à nous-mêmes, je trouve que ce genre d'interventions équivaut à une attaque gratuite contre une présidente qui est pourtant neutre, voire plus que neutre, et respectueuse.

Selon moi, ce jeu de partisanerie ne devrait pas avoir sa place au sein d'un comité parlementaire. J'estime que nous devons faire preuve de confiance et démontrer du respect à la présidence ainsi qu'à ses assistants.

La présidente: Merci beaucoup, madame Sellah.

J'en prends note et je vous remercie.

En fait, en vertu des motions que nous avons adoptées pour les travaux du comité, le respect du temps imparti pour chaque membre est toujours important. Toutefois, il y a un peu de latitude qui est accordée. Il est parfois difficile de respecter exactement le temps

imparti à chacun des membres. Heureusement, je ne suis pas à la Ligue nationale de hockey et il ne s'agit pas d'une partie qui se dispute en période supplémentaire entre les Canadiens de Montréal et les Sénateurs d'Ottawa. Il y a toujours une certaine marge de manoeuvre. L'intervention de Mme Perkins était quand même valable, mais il reste que nous essayons toujours de bien faire les choses.

Je remercie les invités qui ont été parmi nous aujourd'hui. Vous nous avez livré de très belles présentations. Les échanges étaient fort enrichissants et les perspectives très variées. Cela va alimenter notre étude d'une façon remarquable.

Je précise aux membres du comité que nous nous retrouverons mardi prochain afin de poursuivre nos travaux.

Bonne journée et bonne fin de semaine.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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