



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 056



2^e SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 28 avril 2015



Présidente

Mme Hélène LeBlanc

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 28 avril 2015

• (1100)

[Français]

La présidente (Mme Hélène LeBlanc (LaSalle—Émard, NPD)): Bonjour et bienvenue à la 56^e réunion du Comité permanent de la condition féminine. Aujourd'hui, nous poursuivons notre étude fascinante sur la place des femmes dans les métiers spécialisés, en sciences et technologie, en génie et en mathématiques.

Nous avons le plaisir d'accueillir aujourd'hui, du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, M. Ryan Montpellier, qui est le directeur général; d'Okanagan College, Mme Nancy Darling, qui est administratrice du programme Femmes en formation dans les métiers au Kelowna Campus; et d'Actua, Mme Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale.

Chaque groupe de témoins aura 10 minutes pour faire sa présentation, qui sera suivie de questions et d'échanges avec les membres du comité.

Nous allons commencer par vous, monsieur Montpellier. Vous avez 10 minutes.

M. Ryan Montpellier (directeur général, Conseil des ressources humaines de l'industrie minière): Merci beaucoup, madame la présidente.

[Traduction]

Madame la présidente, chers membres du comité, je vous remercie de me donner l'occasion de m'adresser à vous ce matin en tant que témoin.

Je m'appelle Ryan Montpellier, et je suis directeur général du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière — aussi appelé le RHIM —, organisation sans but lucratif axée sur l'industrie qui est le chef de file de l'élaboration de solutions aux problèmes en matière de RH auxquels se heurtent les intervenants du secteur.

Notre objectif consiste très simplement à constituer pour le secteur minier canadien une main-d'oeuvre diversifiée, durable, qualifiée et sûre qui est reconnue à l'échelle mondiale. À cette fin, nous devons travailler non pas en vase clos, mais plutôt en collaboration avec presque toutes les grandes sociétés minières du pays, les entrepreneurs, les fournisseurs de matériel, les organisations autochtones, les établissements d'éducation postsecondaire et un certain nombre d'autres intervenants.

Durant mon exposé de ce matin, je tenterai de vous donner un aperçu des problèmes liés à la main-d'oeuvre qui touchent l'industrie minière du Canada. Comme vous le savez tous, le secteur emploie un certain nombre de personnes exerçant une profession liée aux STGM. Plus particulièrement, je consacrerai la majeure partie de mon exposé à la question de la participation des femmes au sein de l'industrie minière. J'évoquerai quelques-uns des obstacles et des problèmes qui nuisent à la participation des femmes au sein de l'industrie, de même que certaines occasions qui s'offrent à elles.

Je vais d'abord vous fournir quelques renseignements contextuels en ce qui a trait aux difficultés auxquelles se heurte actuellement le secteur minier et son marché du travail. Pour l'essentiel, nous sommes aux prises avec une situation qu'on a qualifiée de véritable crise. Notre industrie est en croissance, mais notre main-d'oeuvre est vieillissante. D'après l'Association minière du Canada, de nouveaux projets miniers d'une valeur globale de quelque 100 milliards de dollars en sont présentement à la phase de l'évaluation environnementale et de la délivrance de permis. Même si une faible proportion de ces projets voit le jour, cela se traduira par une hausse de la croissance dans le secteur, ce qui exercera une pression considérable sur un marché du travail déjà restreint.

L'industrie minière n'est pas non plus épargnée par le phénomène du vieillissement de la main-d'oeuvre. En fait, une proportion d'environ 40 % des employés de l'industrie minière sont actuellement âgés de plus de 45 ans, et le tiers des employés du secteur seront admissibles à la retraite au cours des cinq prochaines années. À ce problème s'ajoute la question de savoir où nous trouverons la prochaine génération de mineurs et où nous recruterons ces personnes. Comme vous pouvez probablement le deviner, dans la plupart des cas, les principaux projets miniers sont menés à l'extérieur des grands centres urbains. De plus en plus, ils ont lieu dans des régions rurales et éloignées du pays, et bon nombre d'entre eux ne sont accessibles que par avion, ce qui constitue en soi un défi, non seulement pour les hommes, mais également pour les femmes et toutes les personnes concernées.

De nos jours, il est très rare qu'un enfant dise qu'il souhaite exercer plus tard le métier de mineur. Ce métier représente souvent un deuxième ou un troisième choix de carrière auquel les gens ont recours après que leurs premières options n'ont pas abouti. En outre, l'industrie minière n'a pas été aussi efficace qu'elle aurait pu l'être au moment d'attirer de nouveaux Canadiens et des femmes. Pris ensemble, tous ces éléments nous mettent en présence d'un énorme défi, à savoir celui d'embaucher plus de 100 000 travailleurs au cours de la prochaine décennie, prévision fondée sur un scénario de croissance très conservateur. Si les prévisions de la Banque mondiale se confirment et que les prix des produits de base remontent, le nombre de nouveaux travailleurs à embaucher au cours de la prochaine décennie s'élèvera à plus de 125 000. De toute évidence, il n'existe aucune solution miracle, et il n'y a pas de façon simple d'attirer la prochaine génération de travailleurs du secteur minier.

L'industrie est en train de mettre en oeuvre une stratégie très ingénieuse qui nous permettra de nous assurer que nous disposons au moment voulu des bonnes personnes possédant les compétences requises. L'un des piliers de cette stratégie tient à une meilleure utilisation de l'ensemble des sources potentielles d'approvisionnement, ce qui englobe la prise de mesures plus efficaces pour attirer, maintenir en poste et former un plus grand nombre de femmes, d'Autochtones et de nouveaux Canadiens, et une meilleure utilisation de ces ressources.

Je pourrais vous parler d'un certain nombre d'initiatives en cours en ce qui a trait à l'embauche d'Autochtones et de nouveaux Canadiens, mais je consacrerai plutôt le reste de mon exposé d'aujourd'hui aux mesures visant à attirer, à maintenir en poste et à former les femmes au sein de notre secteur.

J'aimerais dire d'abord que le nombre de femmes qui travaillent dans l'industrie minière est plus élevé qu'il ne l'a jamais été dans le passé. En fait, une proportion de 17 % de la main-d'oeuvre de l'industrie — soit près de 38 000 personnes — est constituée de femmes. Il ne s'agit pas nécessairement d'un chiffre dont nous sommes fiers, mais il représente une augmentation de plus de 40 % par rapport à la décennie précédente. Ainsi, nous avançons dans la bonne direction.

• (1105)

Nous sommes pleinement conscients du fait que les femmes représentent la moitié — environ 48 % — de l'ensemble de la population active, et nous reconnaissons que notre secteur a beaucoup de travail à faire pour attirer et maintenir en poste un plus grand nombre de femmes.

Si nous creusons un peu et que nous nous penchons sur les emplois que les femmes occupent au sein de l'industrie minière, nous constatons que plus de 50 % d'entre elles occupent des postes dans les domaines des RH, des finances et des services administratifs et de soutien. Toutefois, en ce qui concerne plus précisément les professions liées aux STGM et les professions liées aux métiers spécialisés ou à la production — à savoir les mineurs et les conducteurs de matériel — cette proportion chute à moins de 10 %. Dans bien des cas, elle est de 5 %, et dans certains autres, elle chute à 2 %. Dans le secteur des professions libérales et des professions liées aux sciences physiques et à la technique — il s'agit ici des emplois liés aux domaines de la géologie, du génie minier, des sciences de la Terre et de la métallurgie —, les femmes comptent pour 20 % de la main-d'oeuvre, ce qui correspond à ce qu'on observe dans d'autres secteurs de l'économie.

De toute évidence, le fait d'attirer, de recruter et de maintenir en poste des femmes représente une priorité pour notre secteur. Afin de réaliser nos objectifs à ce chapitre, nous devons supprimer quelques-uns des obstacles existants. J'aimerais maintenant vous donner quelques exemples d'obstacles que quelques-unes de nos recherches ont mis en évidence.

Le premier obstacle tient à l'absence d'information dont disposent les femmes à propos des carrières s'offrant à elles dans le secteur et à l'absence d'intérêt des femmes envers notre industrie. Le RHIM a récemment mené un sondage auprès de 2 000 personnes — 1 000 hommes et 1 000 femmes e âgés de 18 à 24 ans qui étaient, à ce moment-là, à la recherche d'une carrière. Hélas, une proportion d'à peine 7,5 % des femmes sondées ont indiqué qu'elles étaient d'accord ou très d'accord pour dire qu'elles envisageraient d'occuper un emploi dans l'industrie minière et seulement 8,5 % des répondantes ont mentionné qu'elles étaient d'accord ou très d'accord pour dire que l'industrie offrait des emplois qu'elles jugeaient intéressants.

Notre industrie doit changer ces perceptions. Elle doit améliorer ses communications en ce qui concerne les carrières modernes et gratifiantes qu'elle a à offrir.

Le deuxième obstacle que nous avons relevé est lié à l'environnement de travail. Selon des études menées par le RHIM, par Women in Mining Canada et par le groupe de travail sur la pénurie de main-d'oeuvre en Colombie-Britannique, l'environnement de travail du secteur minier est souvent vu comme un milieu à

prédominance masculine et comme un frein au maintien en poste des femmes.

Nous avons récemment mené un sondage d'envergure nationale auprès des travailleurs du secteur minier. Nous avons constaté que les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de trouver difficile l'adaptation à l'environnement de travail. Une majorité d'hommes et de femmes ont répondu qu'il était plus difficile pour une femme que pour un homme d'obtenir du succès au sein de leur milieu de travail, et pourtant, une proportion de 70 % des répondants ont indiqué que les sociétés minières disposaient de programmes visant à encourager la constitution d'un milieu de travail respectueux et accueillant. De toute évidence, nous souhaitons accroître cette proportion, et nous voulons que l'ensemble des sociétés et des fournisseurs du secteur instaurent des milieux de travail respectueux et caractérisés par l'ouverture.

Le troisième obstacle que je veux mettre en évidence a trait à l'avancement professionnel. Il s'agit là d'un sujet complexe. Nos recherches ont révélé que les femmes considéraient que l'absence de possibilités d'avancement professionnel représentait un obstacle.

En outre, les recherches indiquent que, dans l'industrie minière, les femmes ne parviennent pas à faire progresser leur carrière en dépit de l'intérêt qu'elles manifestent à l'égard de l'avancement professionnel. D'après nos recherches, cela peut s'expliquer notamment par l'absence de modèles de comportement et par l'absence d'encadrement direct. En l'absence de modèles et de mentors visibles, il est plus difficile pour les femmes de s'orienter et de progresser dans leur carrière au sein d'un milieu à prédominance masculine. En outre — et cela ne surprendra personne —, les femmes sont plus susceptibles de prendre un congé parental. Selon nos recherches, on considère que les congés parentaux ont une incidence négative sur le déroulement de la carrière d'une personne.

Que pouvons-nous faire pour accroître le nombre de femmes qui occupent un emploi dans le secteur, plus particulièrement un emploi lié aux STGM? Eh bien, à mon avis, la première mesure à prendre consiste à adopter une vision à long terme et à créer un bassin de travailleurs en investissant dans des campagnes d'information et de promotion visant les professions les plus en demande, à savoir celles dans les domaines liés aux STGM.

Afin de soutenir ces initiatives de sensibilisation, il est également essentiel de présenter sous un jour positif et exact l'industrie minière et les carrières qu'elle offre. Les employeurs prennent déjà une foule de mesures en ce sens au moment de soutenir le placement professionnel des jeunes femmes, de leur faire visiter les mines et de les amener sur les lieux de travail. Nous avons exécuté un certain nombre de programmes, notamment en matière d'initiation à la vie professionnelle, afin d'aider les femmes à effectuer la transition vers le secteur.

Le second élément consisterait à offrir des conditions de travail plus souples. On a constaté que les conditions de travail représentaient un obstacle important dans la mesure où, au sein de l'industrie minière, les horaires de travail sont très rigides et peu attirants pour des personnes qui, dans certains cas, voulaient aussi fonder une famille.

• (1110)

Si l'on souhaite favoriser la progression professionnelle, on doit aussi mieux comprendre l'environnement de travail. Le RHIM mène actuellement une recherche sur les obstacles en milieu de travail, et il publiera une étude à ce sujet l'automne prochain.

Au cours des trois prochaines années, le RHIM mettra en oeuvre un nouveau projet visant à supprimer les obstacles systémiques à l'égalité hommes-femmes dans l'industrie minière, plus précisément les obstacles invisibles présents au sein des politiques et des procédures en vigueur dans l'industrie et qui entravent l'intégration des femmes. Au bout du compte, le projet accélérera l'instauration du changement institutionnel requis pour renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes au sein du secteur minier canadien.

Enfin, bon nombre d'employeurs du secteur sont en train de réaliser des progrès remarquables au chapitre de la mixité, et nous les encourageons à communiquer leurs stratégies et leurs résultats. Cette transparence est déjà mise en pratique par les conseils d'administration des organismes de réglementation des valeurs mobilières du Canada, de l'Ontario et du Québec, lesquelles exigent dorénavant des sociétés cotées en bourse qu'elles divulguent leurs indicateurs et leurs pratiques en matière de mixité. La mise en oeuvre d'un semblable mécanisme de divulgation ou de reddition de comptes à tous les échelons d'une organisation — et non pas seulement à celui du conseil d'administration — encouragerait un plus grand nombre d'entreprises à adopter des politiques et des pratiques en matière de diversité dans l'ensemble de leur structure.

Je vais m'arrêter ici. Je pense que j'ai dépassé les 10 minutes qui m'étaient allouées.

Merci beaucoup.

[Français]

La présidente: Merci.

[Traduction]

Merci de votre compréhension.

[Français]

La présidente: On aura la chance d'élaborer davantage à la période des questions.

M. Ryan Montpellier: Parfait, je vous remercie.

La présidente: Madame Darling, vous avez 10 minutes. La parole est à vous.

[Traduction]

Mme Nancy Darling (administratrice du programme, femmes en formation dans les métiers, Kelowna Campus, Okanagan College): Chers membres du comité, je vous remercie de m'avoir invitée à me présenter ici aujourd'hui.

D'entrée de jeu, j'aimerais raconter une anecdote qui illustre l'importance que revêt pour les particuliers et notre pays le fait de défendre la cause des femmes dans les métiers. Il s'agit de l'histoire d'une femme qui a participé à notre programme. Elle s'appelle Kaitlin. Elle habite la région du Collège Okanagan, et elle vient d'une famille pour laquelle les bénéfices de prestations d'aide au revenu représentent un problème générationnel. Sa mère et sa grand-mère ont touché des prestations de ce genre pendant d'innombrables années. Afin d'être en mesure de suivre un programme de formation professionnelle de base du Collège Okanagan, elle devait renoncer à ce soutien, ce qui constituait pour elle un véritable défi, vu ses antécédents familiaux. Ainsi, Kaitlin a tellement été soutenue et encouragée qu'elle a décidé de présenter une demande de prêt étudiant et de s'inscrire au programme de soudage. Elle a mené à bien ce programme et, quelque 60 jours plus tard, elle a décroché un emploi en Alberta. Environ huit ou dix mois plus tard, elle est retournée sur le campus pour s'informer des incitatifs destinés aux apprentis et pour présenter son feuillet T4 au président du département de soudage: elle avait touché cette année-là un revenu

de 120 000 \$. Elle était véritablement emballée de produire sa toute première déclaration de revenus. Je crois que cela représentait une victoire pour toute sa famille.

Je vais maintenant vous présenter un bref historique. Le Collège Okanagan dispense le programme Femmes en formation dans les métiers dans quatre régions de l'Intérieur-Sud de la Colombie-Britannique. Nous avons eu la chance de recevoir de 2008 à 2014 du financement dans le cadre de l'entente sur le marché du travail, et nous recevons actuellement du financement découlant de l'entente sur le Fonds canadien pour l'emploi. Au cours de cette période, nous avons dispensé une formation à plus de 650 femmes qui ont participé à plus de 800 activités de formation.

Aujourd'hui, j'ai le plaisir de vous dire que ces investissements en cours et cet engagement à l'égard de la formation professionnelle des femmes donnent de bons résultats en Colombie-Britannique. Avant le lancement de l'initiative Femmes en formation dans les métiers, les femmes représentaient seulement 7 % des étudiants inscrits aux programmes de formation dans les métiers et aux programmes d'apprentissage du Collège Okanagan. Six ans plus tard, les femmes représentent plus de 13 % des étudiants, ce qui signifie que le taux de participation des femmes a doublé. Il y a encore beaucoup de travail à accomplir, mais nous sommes sur la bonne voie, d'autant plus que nous en sommes à un point où les données démographiques indiquent qu'il y aura bientôt un écart entre les emplois disponibles et le nombre de personnes qui pourraient les occuper.

Nous nous considérons comme un centre de service et de soutien puisque le financement que nous recevons vise à assumer les coûts des activités de formation à l'intention des femmes, mais aussi les coûts liés à une foule d'activités de soutien. Nous offrons deux types de programme de formation. Le premier est un programme exploratoire d'une durée de 12 semaines auquel peuvent s'inscrire toutes les femmes qui remplissent les critères d'admissibilité et qui sont intéressées à entreprendre une carrière dans les métiers. Il s'agit d'un programme d'initiation entièrement féminin qui vise à permettre aux femmes d'acquérir une expérience pratique dans cinq ou six métiers différents. Une formation sur les compétences essentielles et un cours de préparation à l'emploi sont intégrés à ce programme. Nous estimons qu'il s'agit là de quelques-uns des éléments qui permettront aux femmes de surmonter les obstacles qui entravent leur accès aux emplois dans les métiers — ils les aideront à accroître leur confiance et à prendre une décision éclairée quant au métier au sein duquel faire carrière.

Le deuxième type de formation tient aux programmes de formation professionnelle de base, par exemple le programme de soudage que j'ai mentionné plus tôt. Les femmes qui y participent sont prêtes à être intégrées aux programmes réguliers de formation professionnelle de base et à travailler aux côtés de leurs homologues masculins pour se préparer à occuper un emploi. Dans le cadre de ce type de programme, elles suivent une formation technique de niveau 1. La plupart des programmes d'apprentissage sont d'une durée de quatre ans, et cette formation en constitue la première année, en plus d'être un tremplin vers un emploi.

En règle générale, le collège forme entre 100 et 110 femmes chaque année. Environ 75 % des femmes qui terminent les programmes de formation professionnelle de base et obtiennent une homologation dans une discipline donnée trouvent un emploi dans les six mois suivant la fin de leur formation. À peu près 50 % des femmes qui participent aux programmes exploratoires visant à faciliter l'accès des femmes aux métiers du bâtiment passeront à l'étape suivante qui consiste à poursuivre leur formation afin d'accroître leur employabilité. Seulement 1 % des participantes du programme exploratoire entrent directement sur le marché du travail et deviennent des apprenties; la plupart des femmes ont besoin d'une plus ample formation afin d'occuper convenablement un emploi dans un métier spécialisé.

Notre façon de fonctionner est unique en son genre. La collaboration et la conception sont des éléments clés de notre programme, tout comme la collaboration étroite avec les collectivités où nous dispensons des programmes. Des employeurs ont eu la générosité de nous permettre d'accéder à des femmes mentors de l'industrie, lesquelles jouent un rôle crucial dans le cadre de notre programme. Bien souvent, il s'agit de femmes qui ont commencé à occuper un emploi dans les métiers il y a de cela 25 ou 30 ans, c'est-à-dire avant que le secteur ne devienne accueillant pour les femmes. Elles ont acquis des compétences très précieuses dont elles peuvent faire profiter les nouvelles venues dans le domaine des métiers. Ainsi, nous comptons énormément sur le soutien qu'offrent nos mentors de l'industrie à notre programme.

- (1115)

Il est essentiel de mobiliser les femmes rapidement pour accroître leur participation à long terme, alors nous travaillons parfois auprès des arrondissements scolaires et tentons aussi de mobiliser le personnel enseignant, de la maternelle au secondaire, et, en fait, plus précisément de la maternelle au premier cycle du secondaire, afin de les aider à comprendre le rôle et l'importance des métiers, parce que, sans leur aide pour joindre les jeunes femmes, nous n'arriverons pas à susciter l'intérêt de ces dernières. Nous savons qu'elles définissent leur plan de carrière en première et en deuxième année du secondaire, alors nous savons que nous devons leur parler avant. Et vous savez, la plupart des enseignantes au primaire sont des femmes. Nous devons donc travailler avec elles afin que les filles n'aient pas peur des outils.

Nous organisons un événement qui s'appelle Maker Days. C'est un rejeton du mouvement des Makers et une excellente façon de mobiliser les jeunes femmes. Nous organisons ce genre d'événement pour des groupes du primaire, habituellement pour de 80 à 100 enfants. Nous leur soumettons un problème mal défini et nous les laissons tenter de trouver une solution et construire un prototype. C'est une très bonne façon de présenter aux femmes les métiers et les activités liées aux STGM. Nous organisons aussi des Maker Days en tant qu'activités de perfectionnement professionnel à l'intention des enseignantes pour les aider à comprendre le processus. On dissipe ainsi une bonne partie de leurs craintes afin qu'elles puissent réaliser ces types d'activités avec leurs élèves.

Au niveau collégial, nous réalisons aussi d'autres activités visant à mobiliser les jeunes. Nous organisons un concours de construction de ponts en spaghetti. Nous avons aussi notre programme RoboCup et des simulateurs de métiers que nous apportons dans les écoles. Nous laissons tout le monde s'initier au soudage à la perle. Nous réalisons aussi des programmes de sensibilisation.

Nous offrons aussi un soutien aux femmes qui participent à nos programmes. Il s'agit de mesures de soutien propres aux programmes et adaptées aux besoins de chaque femme. Différentes femmes sont

confrontées à différents obstacles. Nous les parrainons pour qu'elles puissent payer les frais de scolarité, les livres, les outils et ce que nous appelons l'équipement de protection individuel, l'EPI, qui est propre à chaque métier. Parmi les autres mesures de soutien, mentionnons l'accès à des mentors au sein de l'industrie, ce que j'ai déjà mentionné, le tutorat par les pairs ainsi que le recyclage, les conseils et l'encadrement au travail. L'équipe de Women in Trades est là pour écouter les femmes qui ont eu une journée difficile ou qui ont besoin de soutien moral et d'encouragements. De plus, il y a un centre d'aiguillage pour obtenir d'autres types de soutien. Les participantes ont accès à de l'équipement de conditionnement physique ou peuvent assister à des cours de groupe pour accroître leur force et leur souplesse afin d'éviter des blessures au travail.

Je vais vous donner l'exemple d'une autre personne, Alyssa, afin que vous compreniez bien de quelle façon ces mesures de soutien sont utilisées.

Alyssa a entendu parler de notre programme par l'intermédiaire d'une coéquipière durant une partie de soccer. Elle était intéressée, et elle s'est inscrite au programme Gateway. Elle est l'une des rares participantes à s'être trouvé un emploi tout de suite après avoir terminé le programme Gateway, et elle est donc devenue apprentie dans une petite entreprise familiale de construction. Elle faisait partie de l'équipe responsable des charpentes. Après un an au travail, elle est retournée au collège suivre une formation technique de niveau 1, mais elle a eu beaucoup de difficulté en mathématique. Elle a obtenu les services d'une tutrice affectée par notre équipe, et, en travaillant avec elle pendant trois semaines, elle a pu réussir le cours, passer son niveau 1 et conserver son emploi. Après environ une autre année, elle s'est blessée au travail et elle a dû s'absenter pendant deux ou trois mois. À ce moment-là, elle a envisagé de quitter le domaine de la charpenterie en raison de la gravité de sa blessure. Nous lui avons affecté une mentore de l'industrie qui a travaillé avec elle pendant plusieurs semaines. Alyssa est retournée au travail et, à ce jour, elle est encore charpentière. Faisons un saut dans le temps et revenons au présent. Elle est en voie d'obtenir sa certification Sceau rouge d'ici la fin de l'année, et nous l'avons réembauchée en tant que mentore de l'industrie pour soutenir les femmes qui commencent leur formation cette année.

Nous avons eu certains problèmes. Nous avons des problèmes de capacité. Notre collège est trop petit. Nous n'avons pas suffisamment d'espace pour former assez de femmes, alors nous avons entrepris un projet d'expansion et de rénovation de notre école des métiers de 33 millions de dollars. Cela nous permettra d'accroître l'accès pour plein de personnes. Nous allons construire un nouveau centre des métiers, et on pourra ainsi bénéficier d'une capacité accrue pour les femmes et, bien sûr, pour y arriver, nous avons besoin de plus de fonds. Notre problème, c'est que nous pouvons seulement présenter des demandes et obtenir un certain montant à l'appui des femmes, et cela limite ce que nous pouvons faire.

Le maintien en poste est un nouveau problème pour les femmes qui font carrière dans les métiers. Nous savons qu'il y a un problème lié au fait que les femmes ont de la difficulté à continuer à travailler dans le domaine après la première année. En fait, elles sont assez nombreuses à délaisser le domaine après la première année. Nous savons aussi que le processus d'apprentissage de quatre ans n'est pas facile pour bon nombre de femmes. Il leur faut parfois jusqu'à sept ans pour terminer le processus d'apprentissage traditionnel de quatre ans, et ce, principalement parce qu'elles doivent arrêter pour leurs enfants et ce genre de choses. Le quotidien leur met des bâtons dans les roues.

Sans mentorat, les femmes ont de la difficulté au travail, et certains milieux de travail ne sont pas très attirants, ce qui les rend mal à l'aise. Par conséquent, nous constatons que les femmes qui ne bénéficient pas d'un soutien adéquat au travail partent et choisissent une autre carrière. Nous avons produit un guide des pratiques exemplaires pour l'emploi des femmes dans les métiers. On peut le consulter gratuitement en cliquant sur le lien que j'ai inclus dans ma présentation.

J'aimerais terminer et dire qu'il faut absolument continuer à investir dans la formation professionnelle des femmes et d'autres groupes d'apprenants non traditionnels. En outre, il faut examiner les défis auxquels ils sont confrontés en cours d'emploi après leur formation et travailler en collaboration avec les employeurs pour les appuyer. J'ai remarqué un changement pour le mieux dans la culture et le milieu de la formation des métiers spécialisés, qui sont maintenant plus accueillants envers les participants non traditionnels. En outre, à mesure qu'augmente le nombre de femmes inscrites à la formation aux métiers spécialisés, et, en conséquence, celui des travailleuses qui font carrière dans ces métiers, on constate l'émergence d'une nouvelle culture.

Kaitlin et Alyssa ne sont que deux des 650 histoires de réussite que nous pouvons vous raconter au sujet des programmes Women in Trades du Collège Okanagan. Grâce à des investissements continus des gouvernements fédéral et provincial, il pourrait y en avoir des milliers, voire des centaines de milliers.

Merci beaucoup.

• (1120)

[Français]

La présidente: Merci beaucoup, madame Darling.

Nous allons maintenant entendre Mme Flanagan pour une période de dix minutes.

Madame Flanagan, vous avez la parole.

[Traduction]

Mme Jennifer Flanagan (présidente et directrice générale, Actua): Bonjour tout le monde.

J'aimerais commencer mon exposé par un bref enregistrement vidéo d'une minute.

[Français]

La présidente: Le vidéoclip sera en anglais, mais vous avez devant vous le document traduit en français.

[Traduction]

Mme Jennifer Flanagan: Il n'y a pas beaucoup de paroles.

[Présentation vidéo]

L'enregistrement date d'il y a deux ou trois semaines. Il a été enregistré à Iqaluit, au Nunavut. Dans l'extrait, vous avez vu des filles inuites et du Nord qui font partie d'un groupe de chant guttural acquérir des compétences de codage qu'elles ont ensuite utilisées pour enregistrer les sons de leurs chants gutturaux grâce à un logiciel pour enfin coder ces sons en fichiers sonores qu'elles peuvent transmettre à leurs amis, aux membres de leur famille et à d'autres personnes. Elles ont acquis des compétences en STGM, elles les ont appliquées à leur culture traditionnelle et elles ont appris des choses sur les occasions qui s'offraient à elles à l'avenir dans les domaines des STGM.

Actua est une organisation nationale qui offre depuis 20 ans des programmes visant à éliminer les obstacles à la participation des jeunes dans les STGM. Actua représente un réseau national

d'universités et de collèges membres qui mobilisent chaque année 225 000 jeunes âgés de 6 à 26 ans dans 500 collectivités partout au pays.

Nous travaillons en collaboration avec des partenaires du secteur des affaires comme GE, Suncor, GlaxoSmithKline et Google pour présenter à ces jeunes du contenu et des carrières à la fine pointe des STGM.

Dans le cadre de notre mandat national général, au cours des 20 dernières années, nous avons mené une initiative pour assurer une représentation égale des femmes et des filles dans les métiers spécialisés des domaines des STGM.

Les données probantes sur la sous-représentation des femmes dans les métiers spécialisés des domaines des STGM sont incontestables. Il est aussi bien connu que l'engagement précoce des filles dans ces domaines est crucial. De façon générale, ce sur quoi il faut mettre davantage l'accent et faire porter davantage notre attention relativement à cette question — et c'est là-dessus que porteront mes commentaires aujourd'hui —, c'est l'importante et croissante sous-représentation des femmes dans le milieu des sciences informatiques et l'absolue nécessité de susciter l'intérêt des filles afin de renforcer leurs compétences dans ces domaines dès maintenant. J'aimerais faire valoir qu'il s'agit d'une condition préalable à leur participation aux métiers spécialisés et au domaine des STGM.

Il ne faut pas encourager les filles à s'intéresser aux sciences informatiques seulement pour accroître le nombre d'informaticiennes. Vous savez, nous vivons dans un monde numérique où tous les aspects de notre vie sont contrôlés par les sciences informatiques. Les ordinateurs provoquent des révolutions dans tous les domaines, des métiers de la construction aux soins de santé en passant par la durabilité environnementale, les politiques et l'art. Si les filles n'apprennent pas à coder — c'est-à-dire si elles n'apprennent pas le langage informatique —, elles seront laissées derrière, point à la ligne. Le Canada risque de perdre le point de vue crucial des femmes au sein de l'économie numérique.

Au cours des 20 dernières années, Actua a mis au point des modèles efficaces pour mobiliser les filles relativement aux STGM. Nous misons sur le renforcement de la confiance en soi et de l'auto-efficacité. Nous exposons les filles à des modèles féminins inspirants et leur permettons de s'imaginer elles-mêmes dans ces domaines à l'avenir.

Chaque année, Actua mobilise 100 000 filles dans le cadre de ces expériences, qui n'approvisionnent pas seulement les métiers spécialisés dans le domaine des STGM, mais aident aussi ces filles à acquérir des compétences personnelles et professionnelles cruciales, comme la collaboration, la résolution de problèmes, la réflexion critique et les compétences financières et techniques.

Nous appliquons notre modèle de façon à joindre toutes les filles, mais nous mettons un accent particulier sur la mobilisation des filles autochtones grâce à notre programme national d'extension autochtone, qui, chaque année, permet de mobiliser 30 000 filles autochtones partout au pays.

• (1125)

Comme vous l'avez vu dans la vidéo, nous interagissons avec des collectivités pour créer de solides liens culturels de façon à inspirer les filles autochtones et à les pousser à prendre la place qui leur revient dans le monde numérique. En octobre 2014, Actua et Google ont lancé un projet sur trois ans qui s'intitule Codemakers pour transformer la relation des jeunes avec les sciences informatiques.

Durant la première phase de l'établissement d'une stratégie nationale, nous avons cerné trois défis principaux. Le premier, c'est la quasi-absence de contenu officiel sur les sciences informatiques dans les écoles canadiennes. Le deuxième, c'est le mythe récurrent chez les parents et les enseignants selon lequel, puisque les jeunes consomment beaucoup de technologies, ils savent comment ces technologies fonctionnent. Le troisième, c'est le fait que les gens ne comprennent pas pourquoi ces domaines sont extrêmement importants, et pas seulement en tant que pépinière à futurs informaticiens. En outre, comme je l'ai déjà dit, c'est particulièrement crucial dans le cas des filles.

Le nouveau partenariat d'Actua avec Google contribue à l'établissement d'une stratégie nationale pour surmonter ces défis. Nous intégrons dans notre programme national à l'intention des filles et notre programme national d'extension autochtone des expériences qui transforment la façon dont elles voient les sciences informatiques. Au départ, nous décrivons de quelle façon les sciences informatiques ont un impact dans leur vie. Nous travaillons avec les filles pour leur permettre d'acquérir des compétences en matière de technologie afin qu'elles puissent les appliquer concrètement et qu'elles puissent concevoir et construire leur propre technologie. Nous aborderons aussi les sujets critiques comme la sécurité en ligne, la citoyenneté numérique et la cyberintimidation, mais d'une façon différente, plus habitante.

Plutôt que de dire aux filles de quelle façon elles doivent se comporter en ligne, nous leur expliquons les notions informatiques derrière ces messages. Tandis que nous travaillons directement avec ces filles, nous élaborons aussi des outils et des ressources pour former les gens qui ont une influence sur elles, et plus particulièrement les parents, les enseignants et les chefs communautaires. Compte tenu de nos 20 années d'expérience et de recherche, nous savons que ce sont les personnes qui ont le plus d'influence continue quant à savoir si les filles étudieront et resteront dans les domaines des STGM. Cette influence est particulièrement cruciale dans le cas des métiers spécialisés.

Je veux aussi souligner l'importance du partenariat avec Google, non seulement parce qu'il s'agit d'une des entreprises de technologie les plus importantes et les plus connues du monde, mais aussi parce qu'il s'agit d'un excellent exemple du genre d'approche multisectorielle qui crée de vrais changements systémiques dans le domaine. La réussite du modèle d'Actua, au-delà des expériences fascinantes que nous offrons aux filles, est liée au fait que nous tirons beaucoup profit de nos partenariats avec les universités et les collèges, les gouvernements et l'industrie.

J'adore l'extrait vidéo que je vous ai montré en début de présentation, parce qu'il montre bien toutes les choses dont je parle aujourd'hui. Si on expose suffisamment les filles, elles comprendront l'importance des sciences informatiques de façons qui, sinon, n'auraient pas été possibles. Si on leur présente des modèles positifs, elles commenceront elles-mêmes à s'imaginer dans ces domaines à l'avenir, et, avec le bon soutien, elles acquerront les compétences essentielles dans ces domaines et elles transmettront ce qu'elles ont appris à leur famille.

À la lumière de notre expérience de travail auprès de centaines de milliers de filles partout au pays et de la nouvelle initiative que nous réalisons concernant les sciences informatiques, j'aimerais formuler trois recommandations à votre intention.

Premièrement, nous devons reconnaître et promouvoir le fait que les sciences informatiques et les compétences numériques sont un genre de littérature de base. Ce sont des conditions préalables à une

participation couronnée de succès des filles dans les métiers spécialisés et les domaines des STGM. Elles sont aussi essentielles à la résilience et à l'indépendance économique future des filles bien au-delà des simples champs des sciences informatiques.

Deuxièmement, le Canada doit être prêt à faire un grand saut ici. Il faut établir des objectifs majeurs et ambitieux, alors je vous encourage à fournir une aide financière à l'intention de modèles multisectoriels fondés sur des données probantes pouvant être développés à grande échelle et de permettre aux filles de créer elles-mêmes du contenu qui les inspirera à devenir les innovatrices et les productrices de technologie de demain.

Troisièmement, il faut outiller les gens qui ont une influence sur elles. Il faut investir dans des programmes et du contenu à l'appui des enseignants, des parents et des autres personnes qui ont une influence pour s'assurer que leurs filles deviennent des leaders dans l'économie numérique de demain.

Merci beaucoup.

• (1130)

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

J'aime beaucoup l'image qui nous est laissée dans la vidéo. Cela me rappelle le cours que j'avais suivi sur le matériel informatique où on avait démonté et remonté une unité centrale, et il n'y pas eu d'incendie. J'étais très fière de moi.

Nous allons passer à la période de questions.

Madame Truppe, vous avez sept minutes.

[Traduction]

Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC): Je tiens à souhaiter la bienvenue à tout le monde. Vos exposés étaient excellents. C'est toujours très utile de pouvoir compter sur votre expertise, parce que, vous savez, c'est la raison pour laquelle nous sommes ici: c'est vous qui savez ce qui se passe sur le terrain.

J'ai des questions pour vous tous, mais j'ai seulement sept minutes. Je vais commencer par Nancy.

Nancy, vous avez parlé de mentorat, et nous avons constaté que le mentorat est très important dans presque tout ce que l'on fait avec les femmes et les filles. Lorsque j'ai animé des tables rondes d'entrepreneurs, les participants mentionnaient toujours le mentorat, et lorsque j'ai animé des tables rondes sur les métiers spécialisés, il était là aussi toujours question de mentorat.

Deux ou trois d'entre vous ont mentionné qu'il faut interagir avec les filles à un âge précoce. Si je me rappelle bien, lorsque j'ai commencé les tables rondes, on parlait de joindre les filles en secondaires 3 et 4, afin qu'elles puissent faire des choix éclairés. Puis, lorsque nous avons terminé les tables rondes, ce n'était plus assez tôt, et il fallait le faire en sixième année et en première et en deuxième année du secondaire afin qu'elles sachent ce qu'elles aiment et qu'elles puissent suivre les bons cours au secondaire pour ensuite choisir les métiers spécialisés.

Vous avez souligné le fait qu'il y a un assez grand pourcentage de femmes qui quittent le domaine après la première année. Avez-vous une suggestion de ce que nous pourrions faire pour qu'elles ne décrochent pas aussi rapidement?

•(1135)

Mme Nancy Darling: Je crois que nous devons mobiliser l'industrie afin que les entreprises fournissent elles-mêmes le mentorat. Nous embauchons des mentors de l'industrie qui travaillent avec les femmes, mais, une fois qu'elles partent pour leur lieu de travail, elles ont un peu de difficulté. Elles sont habituées à avoir beaucoup de soutien et quelqu'un vers qui se tourner si elles ont des questions. Une fois au travail, elles ne sont plus aussi sûres.

Elles se présentent souvent dans un centre de services aux entreprises où elles sont embauchées. Elles se font dire de se rendre dans tel ou tel lieu de travail. Elles rencontrent leur patron pendant quelques minutes avant que ce dernier reparte je ne sais où, et elles ne savent donc pas vers qui se tourner au travail. Après un certain temps, la situation se détériore, et, très souvent, les femmes se blessent parce qu'elles n'ont personne à qui poser des questions alors elles se blessent en faisant quelque chose.

Mme Susan Truppe: On dirait qu'on ne leur explique pas bien et qu'elles ne bénéficient pas de la formation initiale dont elles ont besoin lorsqu'elles arrivent.

Mme Nancy Darling: C'est exact.

Mme Susan Truppe: Je crois que vous venez de dire que vous embauchez des mentors.

Mme Nancy Darling: Oui, en effet.

Mme Susan Truppe: C'est intéressant.

Je crois aussi vous avoir entendu dire que vous obtenez du financement grâce à la Subvention canadienne pour l'emploi. Combien d'argent obtenez-vous de cette façon? Le savez-vous de mémoire?

Mme Nancy Darling: Nous demandons environ 750 000 \$ par année pour former 110 femmes.

Mme Susan Truppe: D'accord.

Vous avez parlé rapidement du projet de 33 millions de dollars. De quoi s'agit-il principalement?

Mme Nancy Darling: Nous nous concentrons principalement sur l'école des métiers de notre collège. Les installations ont plus de 50 ans. Lorsque l'école des métiers a été construite il y a 50 ans, les concepteurs n'ont pas pensé au fait que des femmes allaient y aller. Les installations ont été construites pour une population très précise. Grâce à l'expansion, non seulement ce sera plus gros, mais ce sera neuf. Il y aura des endroits où les femmes pourront se changer et des choses du genre, alors que, actuellement, il n'y a rien de tout cela.

Mme Susan Truppe: C'est excellent.

Vous avez aussi un lien, je crois, sur votre site web. Est-ce lié précisément aux femmes dans les métiers spécialisés ou est-ce pour les métiers spécialisés en général?

Mme Nancy Darling: C'est lié précisément aux femmes dans les métiers spécialisés. Il s'agit d'un lien de l'Industry Training Authority de la Colombie-Britannique. L'organisation a élaboré ce guide grâce à des consultations et beaucoup de travail de sensibilisation dans les collectivités. Je l'ai lu, et, en fait, c'est un guide pour améliorer les milieux de travail pour tout le monde, pas seulement pour les femmes. Il est question de pratiques d'embauche et d'orientation sur le lieu de travail à l'intention de chaque personne qui travaille à cet endroit-là. Toutes ces choses aideront tous les gens de métiers, pas seulement les femmes, mais le guide a été élaboré précisément pour aider les employeurs à embaucher des femmes et à les maintenir en poste.

Mme Susan Truppe: Jennifer, de quelle façon Actua est-il financé? Est-ce grâce à des partenariats et ce genre de choses ou grâce à un large éventail de différents...?

Mme Jennifer Flanagan: Nous avons reçu notre financement principalement du milieu des affaires. J'ai mentionné certains de nos principaux bailleurs de fonds: Google, Suncor et GE Canada, mais nous recevons aussi du financement par l'intermédiaire du Programme PromoScience du CRSNG et de CanNor pour ce qui est de nos programmes dans le Nord.

Mme Susan Truppe: Environ combien recevez-vous de ces deux sources?

Mme Jennifer Flanagan: Nous recevons environ 250 000 \$ dans le cadre du Programme PromoScience.

Mme Susan Truppe: C'est excellent.

Mme Jennifer Flanagan: Nous obtenons environ 100 000 \$ par l'intermédiaire de CanNor et du soutien supplémentaire territorial au Nunavut.

Mme Susan Truppe: En passant, j'ai adoré la vidéo.

Mme Jennifer Flanagan: Merci.

Mme Susan Truppe: C'était adorable. Elles semblent vraiment être intéressées, vraiment, et à un si jeune âge en plus... Elles ne seront pas aussi intéressées si vous commencez à la fin de la deuxième année du secondaire. Si vous les mobilisez, elles saisissent probablement que ce sera bien d'apporter ce qu'elles ont fait à leurs parents et de montrer à leur famille ce qu'elles ont fait.

Mme Jennifer Flanagan: C'est exact.

Mme Susan Truppe: J'ai une autre question pour vous.

Vous avez mentionné, je crois, que vous interagissez avec environ 100 000 filles. Quelle est votre meilleure méthode pour susciter leur intérêt?

Mme Jennifer Flanagan: Nous interagissons avec elles dans les écoles en réalisant des ateliers en milieu scolaire pour appuyer et renforcer ce que les enseignants font, mais nous œuvrons principalement à l'extérieur des écoles. Nous nous mobilisons grâce à des programmes parascolaires, des clubs de fins de semaine et des expériences en camp d'été. Nous tentons vraiment de les mobiliser durant une longue période, pas seulement deux ou trois heures. Nous voulons leur fournir au moins 40 heures de contenu.

Mme Susan Truppe: Les camps durent une semaine?

Mme Jennifer Flanagan: C'est exact.

Mme Susan Truppe: Je vais maintenant passer au thème de l'exploitation minière.

Ryan, je me souviens des tables rondes. Est-ce bien une femme qui assume la présidence de l'Association minière? Je ne sais plus trop quel était son titre.

M. Ryan Montpellier: Oui, c'est une femme: Zoë Yujnovich. Elle était présidente de la Compagnie minière IOC, Iron Ore of Canada, mais elle est rendue chez Shell. Elle est encore cadre supérieure chez Shell Canada et présidente de l'Association minière du Canada.

Mme Susan Truppe: Excellent. Je trouvais ça vraiment bien qu'une femme occupe un tel poste, et dans l'industrie minière en plus.

M. Ryan Montpellier: Elle a été la première femme en 120 ans.

Mme Susan Truppe: Nous lui levons notre chapeau.

La participation aux tables rondes m'a appris combien d'argent les filles pourraient gagner dans les métiers spécialisés — et je ne parle même pas nécessairement des STGM — et je n'en revenais pas. Plutôt que d'occuper des emplois moins bien rémunérés au salaire minimum, si elles connaissaient ces emplois... mon Dieu.

Un représentant d'une société minière qui était là a dit qu'il cherchait 100 autres personnes. Il a dit que, s'il pouvait choisir entre des filles et des garçons, ou des hommes et des femmes, il choisirait les femmes à tout coup parce qu'elles sont plus méticuleuses. Elles n'ont rien à prouver aux autres et ce sont de meilleurs travailleurs.

Ça aussi, c'était bien de l'entendre.

• (1140)

La présidente: Madame Truppe, il vous reste assez de temps pour poser une question très rapide.

Mme Susan Truppe: Comme dernière question, j'aimerais savoir si vous avez des programmes de mentorat en place.

M. Ryan Montpellier: Oui nous en avons. Nous avons ce qu'on appelle le programme Mentor Virtuel de l'industrie minière. Nous avons mis sur pied ce programme parce que nous constatons beaucoup de départs à mi-chemin dans le programme au niveau postsecondaire. Les gens commencent un programme lié à l'exploitation minière — que ce soit dans le secteur des sciences de la Terre, des métiers spécialisés, un programme de technicien ou de technologue — et, s'il n'y avait pas de lien avec l'industrie, ils décrochaient. Évidemment, il n'y a pas de mine près de la plupart des collèges et des universités au Canada, et c'était donc une façon d'amener en classe des gens qui travaillaient dans des mines. Le programme a eu un succès relatif. Nous avons depuis transféré le programme à l'un de nos partenaires, qui a une beaucoup plus grande portée, et, maintenant, c'est l'Institut canadien des mines qui assure la prestation du programme Mentor Virtuel de l'industrie minière. L'Institut compte 14 000 membres, alors cela nous a vraiment permis d'élargir la portée du programme beaucoup plus rapidement.
[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

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

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

[Traduction]

Merci à tous nos témoins d'être là aujourd'hui.

Je vais commencer par Mme Darling. J'ai deux ou trois questions pour vous.

Vous avez mentionné le fait qu'il est parfois difficile de maintenir en poste et de recruter des femmes et de veiller à ce qu'elles terminent le programme. Nous en avons parlé, et Mme Truppe a même posé des questions à ce sujet. Je sais que vous avez mentionné le fait d'avoir des enfants, et ce genre de choses. Quels sont d'autres exemples de choses qui pourraient pousser une femme acceptée dans le cadre d'un programme ou qui a opté pour une carrière et qui suit des cours au Collège Okanagan à abandonner?

Mme Nancy Darling: Je tiens à souligner que nous avons de très bons taux de rétention pendant le programme. C'est une fois sur le marché du travail que le bât blesse. Nous sommes chanceux, il n'y a eu aucun abandon dans le cadre de nos programmes durant le dernier exercice: c'est une première. Habituellement, de temps en temps, une personne abandonne un programme, mais c'est la première fois cette année que tout le monde est resté.

Je dirais que la principale raison, c'est l'isolement au travail, et ce, même si on ne parle pas d'un lieu de travail éloigné. Il se peut qu'une femme soit la seule employée de sexe féminin dans son lieu de travail. Encore une fois, l'absence de modèle de comportement ou de mentor en milieu de travail devient problématique. Les femmes qui se sentent isolées ont l'impression de ne pas obtenir la formation dont elles ont besoin, parce que, dans le cas d'un apprentissage, il faut obtenir à la fois une formation technique et une formation en cours d'emploi, et si on n'obtient pas cette formation en cours d'emploi et qu'on ne fait que se présenter au travail jour après jour pour faire la même chose, seule, ce n'est pas vraiment ainsi qu'on pourra terminer son processus d'apprentissage.

Mme Mylène Freeman: Vous avez mentionné des lignes directrices sur la sûreté et la sécurité et le fait de pouvoir comprendre les mesures de sécurité et ce genre de choses et d'y avoir vraiment accès. Nous avons aussi rencontré de nombreux témoins qui nous ont parlé de microagressions, comme, par exemple, ne pas être pris au sérieux au travail ou être victime de dénigrement en raison de son sexe.

Certaines de vos étudiantes ou certaines des femmes qui ont entrepris des programmes d'apprentissage ont-elles vécu ce genre de choses?

Mme Nancy Darling: Oui elles l'ont vécu.

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

Nous travaillons beaucoup auprès de nos mentors et de nos étudiantes au chapitre de la communication, et je crois que beaucoup de ces enjeux sont liés à la communication; le fait de pouvoir se tenir debout et se défendre en milieu de travail. Ce sont certaines des choses qu'il faut savoir, mais, oui, ce sont des choses qui nous ont été signalées.

Mme Mylène Freeman: Le fait d'accroître la sécurité relativement à ces questions serait aussi utile, plutôt que de toujours leur laisser le fardeau.

Mme Nancy Darling: Une des choses dont nous avons entendu parler, c'est que, lorsqu'un employeur embauche une femme, tous les membres de l'équipe reçoivent un appel le soir précédent leur indiquant qu'il y aura une femme dans le milieu de travail le lendemain. Par conséquent, les femmes nous ont dit que, lorsqu'elles arrivent au travail, tous les collègues leur disent bonjour, puis s'éloignent d'elles. Ils ont peur de dire quelque chose d'offensant, ou c'est peut-être parce que la femme a de très bonnes compétences et qu'ils ont un peu peur de perdre leur place et de ne pas être appelés pour le prochain projet, et ce genre de choses. C'est ce que nous avons entendu.

Mme Mylène Freeman: On dirait qu'il faudrait sensibiliser les intervenants de l'industrie. C'est très intéressant.

• (1145)

Mme Nancy Darling: Une des femmes nous a dit que sa stratégie, durant les premiers jours dans un nouveau milieu de travail, c'était de sacrer beaucoup afin que les hommes soient à l'aise en sa compagnie et qu'ils n'aient pas l'impression d'avoir à la prendre avec des pincettes. Elle a ajouté qu'elle arrête une fois que les autres l'ont acceptée au sein de l'équipe.

Mme Mylène Freeman: C'est drôle.

J'ai vu sur votre site web que le programme cible précisément les femmes sans emploi ou sous-employées, celles qui ne sont pas admissibles aux prestations d'AE. C'est excellent, parce qu'on cible ainsi les femmes les plus vulnérables, celles qui ont le plus de difficulté à joindre les deux bouts. Comment faites-vous pour rejoindre ces femmes précisément, pas seulement les filles à l'école?

Mme Nancy Darling: Nous travaillons en étroite collaboration avec les fournisseurs de services locaux et les groupes de femmes qui interagissent avec une diversité de femmes, des femmes mal desservies. Nous interagissons aussi avec les responsables de l'aide au revenu de notre province pour nous assurer que les femmes qui participent à notre programme exploratoire peuvent continuer de recevoir des prestations durant le programme de 12 semaines.

C'est très peu risqué pour les femmes de venir et d'essayer. Nous leur disons qu'elles peuvent venir pour voir quels sont les métiers possibles. Ce n'est pas pour tout le monde. Ce ne sont pas toutes celles qui participent au programme qui, au bout du compte, veulent en définitive devenir électriciennes. Certaines femmes aiment le domaine, et d'autres, non. Mais c'est une façon très peu risquée d'attirer les femmes. Parce que nous payons tous les frais de scolarité. Elles ne s'exposent vraiment à aucun risque. Elles ne perdent pas non plus leurs prestations d'aide au revenu.

Notre objectif, bien sûr, c'est qu'elles arrêtent d'elles-mêmes de recevoir ces prestations et qu'elles passent à l'étape suivante, qu'elles reçoivent une formation complète et qu'elles puissent se trouver un emploi.

Mme Mylène Freeman: C'est très important de créer ce pont.

Mme Nancy Darling: En effet.

Mme Mylène Freeman: J'ai quelques questions pour vous, monsieur Montpellier.

Je suis désolée, je dois prononcer votre nom en français, je n'arrive pas à faire autrement.

Des voix: Oh, oh!

Mme Mylène Freeman: Certains témoins nous ont dit que l'inégalité salariale est plus marquée dans les secteurs minier, pétrolier et gazier. Quelles mesures prend-on très concrètement pour s'attaquer à ce problème au sein du secteur, au sein de l'industrie?

M. Ryan Montpellier: L'égalité salariale au sein de la société canadienne en général reste un problème. Je ne peux pas en parler précisément, et je n'ai pas de statistiques liées aux déséquilibres salariaux dans le secteur minier. Nous en faisons très peu, lorsqu'il est question de rémunération au sein de l'industrie, en tant qu'organisation.

Je peux vous dire qu'il y a des initiatives en cours visant à éliminer tous les obstacles qui empêchent d'attirer les femmes dans le secteur. L'équité salariale est très certainement un élément dont notre secteur tient compte.

En ce qui concerne des plans concrets mis en place par nos intervenants à ce moment-ci, malheureusement, je n'ai rien à vous dire à ce sujet aujourd'hui.

Mme Mylène Freeman: Y a-t-il des pratiques d'embauche précises qu'on examine? Nous avons entendu dire que le fait de faire participer davantage les RH ou des femmes afin qu'elles regardent ces différentes choses est un aspect important de la solution.

M. Ryan Montpellier: Un des volets de notre projet sur l'égalité des sexes dans le secteur minier consiste à examiner tous les obstacles possibles.

Je vais vous donner un exemple. Nous avons réalisé une analyse de ce que nous appelons les « exigences physiques » liées à un certain nombre de professions de l'industrie. Avant, pour entrer dans le secteur minier, il fallait passer un test physique. Il fallait littéralement pouvoir lever certaines charges pour avoir un emploi. Durant les années 1970, c'était peut-être approprié, parce qu'il fallait déplacer de grosses béquilles. Cependant, compte tenu du niveau de mécanisation dans l'industrie aujourd'hui, ce n'est plus le cas. Dans la plupart des professions au sein de l'industrie aujourd'hui, il faut faire fonctionner de l'équipement à distance: on fait fonctionner les racleurs grâce à la robotique.

Nous ouvrons donc l'industrie là où il y avait précédemment des obstacles en matière de recrutement. Certains de ces obstacles sont encore en place pour des raisons historiques. Nous tentons de changer ces pratiques aujourd'hui afin qu'il n'y ait plus d'obstacle. Certaines exigences avaient peut-être leur place il y a 20 ans, mais elles ne sont plus nécessaires aujourd'hui.

Mme Mylène Freeman: Merci.

[Français]

La présidente: Madame O'Neill Gordon, vous avez maintenant la parole et vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Tilly O'Neill Gordon (Miramichi, PCC): Je veux remercier tous les témoins qui sont là aujourd'hui. Vos exposés nous ont permis d'obtenir beaucoup de renseignements. Nous sommes très contents d'avoir pu tous vous entendre.

Pour commencer, Jennifer, je suis d'accord avec vous: il est bien sûr important d'intéresser les filles aux sciences informatiques. J'ai bien aimé votre vidéo, qui nous montre concrètement de quelle façon vous procédez. C'est vraiment une façon de renforcer l'esprit d'initiative des étudiantes pour leur donner l'impulsion de départ. J'ai bien aimé les voir toutes là et voir tout ce que vous avez essayé avec elles.

De plus, je suis impressionnée par les nombreuses façons que vous utilisez pour faire participer les filles à vos camps de jours, vos ateliers et vos clubs. Vous ne misez pas uniquement sur un certain niveau scolaire ou quelque chose du genre. Vous ratissez beaucoup plus large, et cela leur donne de bien meilleures occasions.

Je sais avec certitude qu'Actua fait du très bon travail à tous points de vue. Je me demande dans combien de provinces vous oeuvrez.

● (1150)

Mme Jennifer Flanagan: Nous offrons des programmes dans chacune des provinces et chacun des territoires, alors 500 collectivités bénéficient de nos programmes chaque année, dans l'ensemble du pays.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Je suis heureuse de l'entendre, parce que je ne sais pas...

Mme Jennifer Flanagan: Le modèle est le suivant: nous appuyons des programmes de sensibilisation dans les universités, alors nos membres travaillent dans les universités. Il y en a 33 à l'échelle du pays. Ils partent de là pour offrir les programmes dans les collectivités rurales éloignées. Il y a aussi une équipe d'Ottawa à laquelle nous recourons pour les collectivités les plus éloignées que nos membres ne peuvent pas encore joindre. Nous nous targuons d'être capables de nous rendre dans les collectivités les plus petites et les plus éloignées et aussi d'offrir des services dans les grandes zones urbaines.

Mme Tilly O'Neill Gordon: L'Université du Nouveau-Brunswick, j'imagine, ou...

Mme Jennifer Flanagan: Oui. J'ai lancé le programme de sensibilisation à l'Université du Nouveau-Brunswick, et j'ai passé le premier été de mon baccalauréat à parcourir la province et à mener ces initiatives de sensibilisation dans les écoles, puis dans les camps d'été. J'ai passé pas mal de temps dans votre coin de pays à mener des initiatives de ce genre, qui reflètent très bien le modèle de localisation à l'Université du Nouveau-Brunswick, puis de déplacement à partir de là vers les collectivités n'ayant pas facilement accès à des programmes de ce genre.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Cela leur donne un excellent aperçu de ce qui se passe, de ce dans quoi elles peuvent se lancer. C'est clairement de cela que nous avons besoin.

Ryan, vous avez mentionné certains des nombreux obstacles. À la fin de votre exposé, vous avez même mentionné certains obstacles invisibles qui existent encore. Je me demandais si vous vouliez préciser un peu votre pensée là-dessus aussi.

M. Ryan Montpellier: Il est clair que certains de ces obstacles sont assez évidents. Je peux vous donner quelques exemples.

Si on jette un coup d'oeil sur les installations souterraines qui existent dans certaines des mines, où il y a des toilettes à divers endroits... auparavant, il n'y avait pas de toilettes pour femmes, mais aujourd'hui, il y en a. Je ne dis pas que c'est le cas partout, mais, aujourd'hui, il y a des toilettes pour hommes et pour femmes dans les installations souterraines à certains endroits.

Cela tient même au fait d'avoir le bon EPI, le bon équipement de protection personnelle. Cette année, à l'émission *Dragons' Den* de CBC, quelqu'un a conclu un contrat concernant des salopettes qui sont maintenant adaptées pour les femmes. C'est dans notre industrie que cela se passe, et Women in Mining Canada, en particulier, a entièrement appuyé les initiatives de ce genre.

C'étaient des obstacles qui existaient. Comment pouvons-nous nous attendre à garder nos employés dans le secteur si nous ne leur fournissons pas le bon équipement pour bien faire leur travail? Il faut déployer tant d'efforts pour attirer quelqu'un dans l'industrie, mais, une fois que nous avons réussi, si nous ne lui donnons pas l'équipement adéquat, il va partir.

Voilà des exemples très évidents de pratiques ou de politiques en place que nous essayons de changer. Il y en a de moins évidents, et je vais vous donner un exemple touchant la façon dont l'horaire de travail est établi. Beaucoup de mines offrent actuellement du travail par quarts et exigent de leurs employés qu'ils fassent des quarts de 12 heures, ce qui fait qu'ils ne travaillent que quatre jours par semaine. Cela peut fonctionner pour certaines personnes, mais nous avons constaté que ce n'est certainement pas le cas de la majorité des femmes ou des jeunes hommes qui ont une famille.

Le projet consiste donc en partie à essayer de permettre l'adoption de diverses politiques et procédures ou de cerner les politiques et les procédures qui peuvent être en place. Il se peut qu'une société minière ne se rende pas compte qu'elle a des politiques discriminatoires envers les femmes, mais le résultat de la politique est que moins de gens ont envie de travailler pour cette société minière. Une chose que nous essayons de faire, c'est de cerner ces obstacles et d'aider les entreprises à les surmonter de façon systématique.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Parfois, ce n'est que lorsque ces choses sont évoquées que les gens les voient vraiment comme étant des obstacles et pensent à des choses dont ils ignorent tout simplement l'existence tant qu'ils ne les ont pas vues.

Comme vous l'avez tous mentionné, une autre chose, c'est qu'il est clair que l'inscription de femmes au programme de sciences, de technologie, de génie et de mathématique augmente à tous les niveaux dont vous avez parlé. Le président et directeur général de GM Canada a mentionné que l'Ontario produit actuellement plus de diplômés dans le domaine que l'État de la Californie au cours d'une année.

Pourquoi est-ce le cas selon vous? Nous devrions être fiers de ces gens, c'est sûr.

Est-ce que l'un d'entre vous veut dire quelque chose là-dessus?

• (1155)

M. Ryan Montpellier: Ce que je peux vous dire, par rapport à l'industrie minière, c'est que nous en produisons beaucoup. Si je prends l'exemple des sciences de la Terre, les femmes comptent pour la moitié des géologues diplômés. En fait, dans la plupart des écoles, la proportion est largement supérieure à 50 %. Néanmoins, ce chiffre ne se reflète pas encore dans l'industrie, alors ce que nous constatons, c'est que, même si nous formons des personnes talentueuses, nous ne sommes pas encore en mesure de les attirer et de les garder dans notre secteur.

Il y a clairement un écart entre notre capacité de former des gens qualifiés et notre capacité de les garder dans notre secteur. Comme je le disais, cela fait partie du défi auquel notre industrie fait face. Les projets en cours dans notre secteur visent en partie à cerner les défis de ce genre.

La présidente: Monsieur Simms, c'est à vous, pour sept minutes.

**M. Scott Simms (Bonavista—Gander—Grand Falls—Wind-
sor, Lib.):** Merci, madame.

Je remercie nos invités d'être venus. Je me réjouis de ce qui se passe pour plusieurs raisons.

D'abord, je viens d'une région minière. Je parlerai de technologie plus tard. Il n'y a pas beaucoup de femmes à la mine pour l'instant. En pourcentage, c'est probablement moins de 10. Il y a un cours agréé dans un collège du coin. C'est un cours d'exploitation minière en roche dure. Essentiellement, c'est une porte d'entrée de l'industrie minière en tant que telle. Là-bas aussi, on a de la difficulté à attirer les femmes dans le programme. Ce n'est pas faute d'avoir essayé. L'entreprise, Teck Resources Limited, a elle-même essayé. Je l'en félicite. C'est une très bonne entreprise pour laquelle travailler.

Comment surveillez-vous l'évolution de la situation lorsque les obstacles en question existent? Comment évaluez-vous le succès? Vous avez parlé de certains obstacles invisibles et d'autres qui, selon vous, posent problème. Quelle surveillance effectuez-vous?

M. Ryan Montpellier: Notre démarche consiste entre autres à établir des réseaux de champions qui participent bénévolement à l'initiative et qui souhaitent apporter un vrai changement au sein de leur organisation. Nous nous tenons au courant d'un certain nombre d'obstacles liés au marché du travail dans notre secteur. Nous effectuons une enquête auprès de l'ensemble des sociétés minières chaque année. Nous faisons également des sondages auprès des employés, sans interférence de la part des employeurs. Nous voulons entendre directement le point de vue des employés. Nous effectuons une surveillance constante de ces indicateurs, ou de ce que nous appelons nos indicateurs de rendement clés, dans le secteur.

M. Scott Simms: Pouvez-vous me dire ce qu'est un champion?

M. Ryan Montpellier: C'est soit un membre de la haute direction soit un autre membre de l'organisation comme un VP des RH, un directeur des RH ou un directeur de mine, qui souhaite apporter de vrais changements au sein de son organisation et qui bénéficie du soutien de la haute direction pour mettre en oeuvre ou modifier la politique de l'organisation. Beaucoup de VP de sociétés minières ou de VP des RH font partie de divers réseaux de champions. Nous avons des réseaux de champions de la diversité au sein desquels les participants échangent entre eux et collaborent, mais sont aussi disposés à ouvrir leur service de RH à leurs pairs et à leur expliquer quelles pratiques fonctionnent et quelles sont celles qui ne fonctionnent pas nécessairement, de sorte que ce que nous faisons puisse vraiment avoir une incidence et que nous puissions relever les normes ensemble plutôt que de façon isolée.

M. Scott Simms: Il s'agit toutefois surtout de champions qui occupent des postes administratifs, n'est-ce pas?

Y a-t-il des champions du domaine technique, par exemple pour le lieu de travail dont Mme Darling parlait et les problèmes que ses étudiantes ont vécus en étant au travail?

M. Ryan Montpellier: Je dirais que c'est surtout dans les bureaux et au sein de la direction, mais nous avons de bons champions sur le lieu de travail aussi. Un directeur de mine gérant un effectif de 300 ou 400 personnes peut par exemple vouloir accroître la participation des femmes, ou encore des Autochtones ou des nouveaux Canadiens dans certains cas. Les directeurs de mine ont des objectifs très précis en matière de diversification de leur effectif. Nous collaborons avec eux et nous faisons intervenir d'autres partenaires qui sont des experts du domaine pour les aider à les réaliser.

M. Scott Simms: Ces gens sont des agents de changement efficaces, et ils gardent aussi un oeil sur les aspects du programme qui ne fonctionnent pas. Mettent-ils constamment à jour leurs activités et ce qu'ils font?

• (1200)

M. Ryan Montpellier: Constamment, c'est peut-être un peu fort. Nous avons publié plusieurs guides de pratiques exemplaires au cours des 10 dernières années environ. Nous avons probablement rédigé une demi-douzaine de rapports sur les indicateurs de diversité dans l'industrie minière, dans lesquels nous nous penchons sur les pratiques exemplaires d'attraction, de recrutement et d'engagement dans le secteur. Certaines entreprises s'en sortent extraordinairement bien. D'autres ont de la difficulté et atteignent seulement ce niveau de diversité lorsque le besoin se fait sentir dans l'entreprise. Elles n'arrivent plus à trouver de main-d'oeuvre, alors elles se tournent vers la diversité.

D'autres gens ont embrassé l'idée de la diversité dans le milieu de travail et ont mis en oeuvre des programmes fascinants qui établissent de nouvelles normes. Il y a une entreprise en particulier qui est passée d'un taux de participation des femmes de 6 % à 25 % en trois ans. La direction de cette entreprise a pris des décisions très concrètes concernant la façon de procéder, et cela a donné des résultats. Le rôle de notre organisation consiste en partie à documenter ces choses, à en faire part aux autres sociétés minières et à les aider à prendre des mesures similaires, à changer ou à innover dans ce domaine.

M. Scott Simms: Merci, monsieur. Espérons que vos prédictions vont se réaliser et que le prix des produits de base va rebondir.

Il est très agréable d'entendre que vous menez des initiatives auprès des élèves de la maternelle à la neuvième année. Ai-je bien compris? À mes yeux, c'est là que tout commence, pour ce qui est non seulement du travail, mais aussi de façon générale de la fierté

d'appartenir à la communauté, du bénévolat et de tout ce qui est lié à ce que vous faites. Constatez-vous l'existence d'une certaine appréhension à l'égard des nouvelles technologies à ce niveau?

J'imagine que la question s'adresse à vous deux.

Mme Nancy Darling: Oui, et je constate aussi qu'il y a une aversion pour les métiers et les outils et à l'idée qu'on puisse se salir, entre autres choses.

M. Scott Simms: D'accord.

Mme Jennifer Flanagan: Je pense que l'une des choses les plus efficaces que nous avons faites, pour donner suite à ce que Nancy disait, ce sont les ateliers de fabrication. Il y en a un à l'Université d'Ottawa où les parents peuvent venir avec leurs enfants, et les professeurs, avec leurs étudiants, et où ils peuvent eux-mêmes se servir des outils. Je pense que c'est une chose très importante pour dissiper l'aspect intimidant de la chose et la crainte de ce que peut entraîner l'acquisition de compétences de ce genre, puisque c'est cela, le problème, au fond. Ce n'est pas seulement que les parents ne connaissent pas les possibilités qui s'offrent. S'ils les connaissent, ils ne pensent pas nécessairement que c'est la meilleure voie à suivre pour leur fille.

Je pense que les faire venir à l'atelier avec leurs enfants et les faire jouer avec ces outils à un endroit où ils peuvent utiliser des imprimantes 3D, se servir de machines à souder, faire du découpage à l'emporte-pièce et acquérir des compétences en informatique, tout cela à la fois, leur permet d'envisager la gamme des possibilités qui existent.

Il ne s'agit pas seulement de carrières menées par des gens qui travaillent dans un coin ou dans le noir, tout seul. Ce sont des carrières très axées sur la collaboration, sur la créativité, et il y en a de toutes sortes. Les parents et les professeurs peuvent être intimidés tout autant que les jeunes.

On peut les faire participer en appliquant le même genre de stratégies.

M. Scott Simms: Vous appelez cela un atelier de fabrication?

Mme Jennifer Flanagan: Oui. Il s'agit essentiellement d'un espace où se trouvent toutes sortes d'outils, de machines et de technologies informatiques qui permettent la fabrication de divers produits.

Vous avez peut-être vu le reportage récent sur les étudiants de niveau universitaire qui ont fait imprimer un bras prothétique sur une imprimante 3D pour un jeune garçon. Cela s'est fait dans un atelier de fabrication. Plus précisément, dans l'atelier Makerspace de l'Université d'Ottawa.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Nous passons maintenant à M. Barlow.

Vous avez cinq minutes.

[Traduction]

M. John Barlow (Macleod, PCC): Merci à tous d'être venus. Je suis content que vous soyez là. C'est un sujet très important, et je suis heureux que vous nous fassiez profiter de votre expertise aujourd'hui.

J'aimerais aborder une chose que Mme Flanagan et Mme Darling ont évoquée. Je crois que je vais commencer par Mme Darling.

Je viens d'une région rurale de l'Alberta, et je sais qu'il y a des besoins de main-d'oeuvre qualifiée. Comment nous y prendre pour changer les perceptions? Dans votre exposé, vous avez parlé du fait que le nombre de femmes inscrites au programme est passé de 7 à 13 % au cours des six dernières années, ce qui peut sembler être un gain modeste, mais, à mon avis, faire doubler la proportion en six ans est un très bon début. Est-ce que cela fait en partie changer les perceptions? Je pense que la plupart des gens ici présents font partie de la génération dont les parents disaient qu'il fallait aller à l'université et que les écoles polytechniques comme le SAIT ou le NAIT étaient pour les jeunes un peu moins bons à l'école. Comment nous y prendre pour modifier cette perception?

Peut-être que Jennifer et Nancy peuvent toutes les deux répondre à cette question.

Mme Nancy Darling: Nous sommes certainement aux prises avec cette réalité. Nous avons constaté que le travail auprès des écoles et auprès des parents aide à changer cette perception. Le problème tient en grande partie au manque d'exemples à suivre, de femmes qui ont réussi. En ce qui a trait aux ateliers et aux journées de fabrication, la prochaine étape pour nous, c'est de présenter la technologie, le codage et les circuits aux jeunes de la maternelle à la neuvième année, parce que nous voulons montrer que les métiers ont passablement changé par rapport à la perception qu'on en avait. Il n'est pas nécessaire d'être très grand et fort, comme Brian le disait, pour exercer certains des métiers. Il y a parmi les mécaniciens de machinerie lourde certaines des femmes les plus petites. Il s'agit de changer les perceptions en présentant des exemples à suivre.

C'est ce que nous pouvons faire, je pense, simplement en montrant le changement en cours. Nous avons les baristas les plus éduqués en Colombie-Britannique. Les gens qui ont un diplôme universitaire sont ceux qui font notre café le matin, et ce ne sont pas eux qui gagnent le plus d'argent en Colombie-Britannique, c'est certain. Cela nous aide à faire bouger les choses.

• (1205)

M. John Barlow: Exactement.

Mme Jennifer Flanagan: Une chose que nous entendons constamment dire par les parents, c'est qu'ils ne veulent pas que leurs enfants fréquentent un collège; ils veulent que leurs enfants fréquentent l'université. C'est une conversation.

M. John Barlow: Si seulement ils connaissaient les salaires.

Mme Jennifer Flanagan: Vous soulevez un excellent point.

Je pense que, dans ce que nous tentons de faire, il est important que les programmes pour les parents soient créés par des parents. Au lieu de tenter de deviner quelles sont leurs idées fausses ou qu'est-ce qui les intimide, nous avons cette conversation, et nous leur demandons ce qu'ils ont besoin d'entendre. Le salaire est un aspect important, de même que la sécurité financière, la sécurité d'emploi et les perspectives d'emploi. Les parents ont autant besoin d'information que les enfants. Je pense que nous avons sous-estimé... Parce que, la réalité, c'est que les filles sont surtout influencées par leurs pairs. La recherche montre que, du point de vue des cours qu'elles choisissent de suivre et de l'encouragement qu'elles reçoivent au chapitre de leur cheminement de carrière, ce sont encore les parents qui ont la plus grande influence. Le fait de ne pas tenir compte d'eux dans l'ensemble de ce processus constitue une excellente occasion manquée.

M. John Barlow: Je comprends ce que vous dites. L'inclusion des parents dans ces initiatives relatives au secteur de la fabrication est, selon moi, un grand pas. J'ai deux filles, et j'essaie de m'arranger

pour qu'elles m'aident lorsque je fais des travaux dans le sous-sol ou quoi que ce soit. Peu importe que cela mène à quelque chose ou non, je pense que si, en tant que parents, nous faisons l'effort de les initier à ces choses, ce serait utile.

Enfin, Nancy et Jennifer, considérez-vous la mise en oeuvre du programme de prêts aux apprentis du Canada — 100 millions de dollars pour s'assurer que les gens qui commencent un apprentissage peuvent le poursuivre — comme un avantage, et avez-vous eu l'occasion de promouvoir ce programme auprès de vos élèves et de vous assurer que vos étudiantes en tirent parti?

Mme Nancy Darling: Nous faisons la promotion de ce programme auprès de nos étudiantes, mais l'effet de cette promotion se fait ressentir un peu plus tard, après qu'elles nous ont quittés et qu'elles sont devenues des apprenties, alors je n'ai pas grand-chose à vous dire à cet égard.

M. John Barlow: Vous avez évoqué certains des obstacles, et je sais que beaucoup de ces obstacles sont liés à ce qui se passe au travail, mais l'aide financière fait-elle partie de ces obstacles? Nous avons vu qu'environ 300 000 Canadiens commencent un programme d'apprentissage, mais que moins de la moitié le terminent, et ce programme de prêts est là pour corriger cette situation. Estimez-vous que ce programme pourrait éliminer un de ces obstacles?

Mme Nancy Darling: Je le crois. Je pense que la situation financière constitue assurément un obstacle pour certaines de nos femmes, nombre desquelles sont des mères seules.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Madame Sellah, vous avez maintenant la parole pendant cinq minutes.

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

Tout d'abord, j'aimerais remercier les témoins ici présents aujourd'hui.

Ma question s'adresse à vous, monsieur Montpellier. En 2011, vous avez publié un rapport intitulé « Changer le visage de l'industrie minière canadienne ».

Dans votre présentation, vous avez mis en exergue trois obstacles. Cela fait-il partie des conclusions de cette étude?

M. Ryan Montpellier: Oui. Disons que les obstacles que nous avons relevés viennent de différentes études faites directement par le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière ou en collaboration avec nos partenaires de différentes régions du pays.

Mme Djaouida Sellah: D'accord.

Parmi ces obstacles, vous avez mentionné le manque d'information sur les femmes. Je suppose que cela va exiger de l'argent. Vous avez parlé de culture et d'un milieu qui n'est pas inclusif et prédominé par les hommes. Il va donc falloir de l'argent. De plus, vous avez parlé des possibilités de promotion de la carrière en disant qu'il n'y a pas de mentorat et de congés parentaux. Cela va aussi exiger de l'argent. Pourtant, dans le budget de 2015, il n'y a rien qui valorise la participation des femmes dans les secteurs spécialisés.

Cela ne vous inquiète-t-il pas, vous qui voulez changer le visage de l'industrie minière? Si le gouvernement n'a pas cet objectif, comment réussirez-vous à attirer plus de femmes?

• (1210)

M. Ryan Montpellier: C'est une très bonne question.

Plusieurs projets en cours cherchent à établir les raisons qui empêchent d'abattre les obstacles à la promotion des femmes. C'est sûr qu'on aimerait avoir plus de ressources pour promouvoir l'industrie auprès des jeunes, des femmes et des Autochtones. Il faut se demander à qui appartient la responsabilité de cette promotion. Est-ce l'industrie qui a la responsabilité de faire sa promotion en tant qu'employeur de choix? Le gouvernement doit-il jouer un rôle dans la promotion des secteurs ou les professions en demande dans la société? Il y a de la place pour tout le monde.

Notre conseil est directement appuyé par l'industrie minière et par le gouvernement fédéral. Plusieurs de nos projets de promotion de carrière ont été menés en partenariat avec l'industrie et le gouvernement fédéral. C'est un modèle qui fonctionne très bien et qui permet de recevoir des ressources de l'industrie et du gouvernement afin d'abattre les barrières qui existent.

La présidente: Il vous reste une minute et demie.

Mme Djaouida Sellah: J'ai entendu la présentation de Mme Jennifer Flanagan.

J'ai été heureuse d'apprendre l'existence de votre initiative auprès des Autochtones en vue de les inciter à s'intéresser à l'informatique, qui est actuellement à la base de toute industrie.

J'aimerais savoir ce que veut dire l'intitulé « Actua ». Cela veut-il dire « actualité »? Je ne sais pas ce qu'il veut dire. Pouvez-vous nous l'expliquer?

[Traduction]

Mme Jennifer Flanagan: Il ne s'agit pas d'un acronyme. C'est un mot que nous avons inventé il y a des années pour définir notre identité; il vient du verbe « actualize » — ou « réaliser », en français — et reflète notre désir d'aider les jeunes à réaliser leur potentiel.

[Français]

Mme Djaouida Sellah: C'est intéressant.

Que pensez-vous de cette initiative? Je sais que vous avez touché pas mal de filles, quelque 48 000 dans tout le Canada. Est-ce un projet qui va perdurer?

Mme Jennifer Flanagan: Oui. Le nombre est de 100 000 par année.

[Traduction]

Nous avons la ferme l'intention de continuer. Le programme pour les filles est offert depuis près de 20 ans, et nous allons le poursuivre jusqu'à ce que les femmes soient représentées également dans ces domaines.

[Français]

La présidente: Merci, madame Sellah.

Madame Perkins, vous avez maintenant la parole pour cinq minutes.

[Traduction]

Mme Pat Perkins (Whitby—Oshawa, PCC): Merci beaucoup, madame la présidente.

Je suis heureuse d'avoir entendu tous les exposés qui ont été présentés aujourd'hui. Ils ont été très instructifs, et la vidéo était tout à fait incroyable.

Je pense que je vais adresser ma première question au représentant de l'industrie minière.

Nous avons discuté du fait qu'une femme a dirigé votre société. Y a-t-il un conseil d'administration?

M. Ryan Montpellier: La question concernait la première présidente de l'Association minière du Canada. Un certain nombre de femmes occupent un poste de direction dans l'industrie, et nous constatons que cette tendance se maintient.

Mme Pat Perkins: Vos conseils d'administration travaillent-ils avec ces sociétés?

M. Ryan Montpellier: Oui, absolument.

Mme Pat Perkins: Voit-on des femmes siéger aux conseils d'administration?

M. Ryan Montpellier: Oui.

C'est l'une des raisons pour lesquelles, selon moi, les organismes de réglementation en matière de sécurité au Canada commencent à adopter la reddition de comptes obligatoire sur les mesures relatives à la diversité. Si les sociétés n'employaient pas déjà des femmes au sein de leur conseil, elles le feront assurément maintenant.

Ce qui est vraiment important, dans notre industrie, c'est l'acceptabilité sociale dont jouit notre société au moment d'exercer ses activités. La responsabilité sociale d'entreprise —ou RSE — est habituellement axée davantage sur l'impact environnemental et sur notre responsabilité envers les collectivités. Nous constatons que la diversité est de plus en plus associée à la RSE, et il est certain que, à la table du conseil et à l'échelle de l'entreprise, nous voyons de plus en plus de femmes assumer ces rôles.

Je ne peux pas vous donner le pourcentage exact...

• (1215)

Mme Pat Perkins: ... mais vous le voyez.

M. Ryan Montpellier: Je le vois.

Mme Pat Perkins: Bien.

M. Ryan Montpellier: Je travaille dans cette industrie depuis 12 ans; personne n'en parlait il y a 12 ans, mais on le fait certainement aujourd'hui.

Mme Pat Perkins: Je pense que le fait que des femmes siègent aux conseils change assurément la culture un peu plus, alors je suis très heureuse de l'entendre.

Ce n'est pas la première fois que nous entendons parler des vestiaires et des toilettes et des divers problèmes auxquels les gens font face, comme des vêtements de taille inappropriée et toutes ces choses. Je suis heureuse d'entendre que l'industrie intervient à cet égard également.

Jennifer — si vous me permettez de vous appeler Jennifer —, vous avez dit que l'informatique devrait officiellement faire partie de l'éducation de base. Vous dites qu'elle n'en fait pas partie dans les écoles, mais vous parliez de tous les enfants, pas seulement des filles. Cela n'existe pas pour les garçons?

Mme Jennifer Flanagan: Cette déclaration serait vraie pour tous les jeunes.

Mme Pat Perkins: Alors, ce n'est pas qu'elle est offerte actuellement aux garçons et pas aux filles.

Mme Jennifer Flanagan: C'est ça.

Mme Pat Perkins: Très bien, merci. Je m'inquiétais un peu à ce sujet.

Mme Jennifer Flanagan: C'est un problème.

Mme Pat Perkins: Quand vous l'avez mentionné, je me suis dit: « J'espère vraiment que ce n'est pas le cas. »

Mme Jennifer Flanagan: Cela dit, je pense que des données probantes indiquent que les garçons s'intéressent davantage à la technologie. Ils tirent parti en quelque sorte des occasions de démonter des appareils, de jouer avec les pièces et de bricoler avec des ordinateurs.

Le même problème que nous avons eu relativement au fait que les filles n'ont pas ces occasions se traduit maintenant — absolument — par des filles qui ne sont pas suffisamment exposées aux ordinateurs et n'ont pas suffisamment d'expérience en informatique.

Mme Pat Perkins: Il y a des années, lorsque je siégeais à un comité social sur la santé, il y avait un dialogue au sujet du système scolaire et de ce qu'il faisait pour initier les filles et les garçons à des choses, à un moment approprié en fonction de l'âge. Vous avez dit que la majorité des enseignants du primaire sont des femmes et qu'il faut se concentrer un peu sur ce qu'elles pourraient faire pour favoriser le changement.

Quand nous avons ce dialogue, il y a quelques années, on parlait de ces années du primaire. Les activités sont axées sur le fait de colorier à l'intérieur des lignes et le développement de la motricité fine et sur une foule de petites tâches pour les âmes méticuleuses qui ne font peut-être pas partie des aspects qui intéressent certains des jeunes garçons, qui veulent peut-être jouer au ballon ou s'adonner à une activité un peu plus propice aux contacts sociaux. On disait que les choses changeaient à mesure qu'ils grandissaient. Les filles accomplissaient toutes ces petites tâches tranquilles, puis, une fois qu'elles atteignaient la cinquième ou la sixième année, un changement survenait dans ce qu'elles avaient à apprendre. Cela devenait alors plus intéressant pour les garçons.

Vous êtes-vous déjà penchée sur cette étude afin de découvrir s'il y avait effectivement un lien ou non?

Mme Jennifer Flanagan: Non, je n'ai pas vu cette étude en particulier. Toutefois, en ce qui concerne l'informatique, nous avons assurément constaté que les filles et les garçons s'y intéressaient tout autant dès le départ. Nous n'avons observé aucune différence au chapitre de la volonté des filles de produire leur propre technologie. De fait, de notre point de vue, les filles comprennent habituellement plus rapidement qu'il y se passe quelque chose « en coulisse ».

Nous disons tout le temps que les jeunes sont extrêmement bons pour utiliser la technologie. Nous devons prendre le temps de leur dire qui fabrique ces appareils et comment ils fonctionnent. Nous ne voyons aucune différence à cet égard, et, en ce qui a trait à la technologie, il est également possible de les mobiliser dans tout un tas de domaines différents. Il ne s'agit pas que d'ordinateurs; il y a de multiples facettes.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Madame Crockatt, je vous cède la parole et vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Joan Crockatt (Calgary-Centre, PCC): Je veux remercier tous nos témoins.

Il s'agit d'un groupe de témoins formidable. C'est un jour à marquer d'une pierre blanche, dans le cadre de cette étude, car vous avez tous les trois présenté l'ensemble des problèmes auxquels nous faisons face en ce qui a trait à la façon dont les femmes et les jeunes filles doivent être mobilisées afin que nous puissions permettre à un plus grand nombre de femmes d'accéder aux métiers spécialisés. Je pense que vous avez tous les trois présenté des témoignages particulièrement solides qui nous ont été utiles.

Jennifer, vous avez dit que toutes les carrières vont supposer l'utilisation d'ordinateurs et, en fait, c'est probablement déjà le cas, et, si les filles n'apprennent pas à coder le langage des ordinateurs, elles vont rester derrière. Le fait qu'il s'agit d'un élément essentiel de leur éducation devrait être gravé dans l'esprit de tous les parents qui élèvent une jeune fille de nos jours.

Je voulais prendre ce sujet comme point de départ, et, en fait, je voulais clarifier une chose que Mme Sellah a dit. Je pense qu'elle a affirmé que ce budget ne prévoyait rien pour les métiers spécialisés. Rien ne pourrait être plus loin de la vérité. Pas plus tard que la semaine dernière, à Hydro Ottawa, j'ai participé à une annonce au sujet de l'attribution d'une autre somme de 300 000 \$ afin de tenter d'améliorer la situation pour les femmes dans les métiers spécialisés. Nous parlons des éléments. La sensibilisation est également un élément très important.

Pouvez-vous nous expliquer ce que nous devrions faire, selon vous? S'agit-il d'offrir plus de programmes du genre que vous voyez actuellement? Est-ce la sensibilisation? S'agit-il de quelque chose que nous devons faire auprès des parents? J'aimerais commencer par Jennifer, puis poursuivre le long de la table, s'il vous plaît.

• (1220)

Mme Jennifer Flanagan: Je pense que le point par lequel vous avez commencé, au sujet de la complémentarité des témoins, est tout à fait judicieux. Nous intervenons à un stade très précoce, et Nancy travaillera un peu plus tard, quoiqu'elle aura accompli certaines tâches plus tôt, et puis Ryan travaille auprès de l'industrie. Je pense que nous avons tous tendance à nous concentrer sur le groupe auprès duquel nous travaillons et à oublier d'établir ce genre de liens le long du processus.

La collaboration entre les groupes qui travaillent aux diverses étapes du processus — afin de mobiliser les filles, de faire en sorte qu'elles restent engagées, de les maintenir au sein de la population active et de les y appuyer — est absolument cruciale. Je pense que l'approche ici est très novatrice et moins cloisonnée par groupe d'âge et par secteur. Selon moi, c'est essentiel, et je pense qu'il y a dans ce domaine beaucoup de modèles efficaces qui pourraient être appliqués à plus grande échelle grâce à des ressources supplémentaires.

Certaines personnes le font bien, et je me plais à croire que c'est notre cas. Nous innovons constamment dans notre approche parce que nous sommes très liés à la collectivité. Je pense que l'innovation vient de modèles qui ont déjà fait leurs preuves.

Mme Joan Crockatt: Madame Darling.

Mme Nancy Darling: Nous sommes d'accord, et nous suivons pas mal le même processus. Nous communiquons beaucoup avec notre collectivité, et nous cherchons toujours à adapter et à changer les choses afin que notre contribution demeure pertinente et efficace au sein de notre collectivité, mais, en ce qui concerne la sensibilisation, j'aimerais qu'un plus grand nombre d'exemples à suivre soient présentés aux femmes et à tout le monde. Nous devrions célébrer certaines des réussites de femmes qui ont gravi les échelons dans leur carrière en STGM ainsi que dans les métiers. C'est encore un de nos plus importants défis. Si elles voient des femmes occuper ces types d'emploi et si elles voient des gens faire ces choses, les filles vont peut-être s'imaginer en train de les faire, mais, si elles n'ont jamais vu une femme faire de la plomberie, elles sont très peu susceptibles de choisir de faire carrière dans ce métier.

Nous célébrons beaucoup le succès de nos femmes, et nous avons la chance d'avoir des histoires de réussite à raconter dans tous les métiers, et nous tentons de les souligner. Nous avons un mur de la renommée sur lequel nous affichons une photographie que nous avons prise d'une personne à son poste et sous laquelle nous rédigeons une petite description. Ainsi, si une fille nous aborde et dit qu'elle souhaite devenir électricienne, nous pouvons lui dire: « Viens dehors pour regarder toutes ces femmes qui sont venues avant toi et qui sont devenues électriciennes, et vois les emplois vraiment intéressants et variés qu'elles ont pu décrocher. » Les gens ont parfois une idée très limitée de ce qu'un plombier pourrait faire s'ils n'ont pas vu le vaste éventail d'emplois différents qu'ils pourraient occuper grâce à cette formation.

Mme Joan Crockatt: Vous pourriez peut-être nous raconter certaines de ces histoires de réussite, et nous pourrions vous aider à diffuser ce message.

Mme Nancy Darling: J'en serais ravie.

Mme Joan Crockatt: Ryan.

M. Ryan Montpellier: Je suis d'accord avec ce que Jennifer et Nancy viennent de dire. Je pense que c'est tout à fait juste. Nous célébrons beaucoup de ces réussites, nous aussi, mais il est clair qu'il y a plus à faire.

Simplement pour vous donner un exemple, il y a quelques semaines, une société minière canadienne a peint un camion de 400 tonnes en rose. Il s'agissait d'un gros camion Caterpillar, et on l'a peint en rose parce qu'on voulait souligner le succès des chauffeuses, qui conduisent leur camion — comme je l'ai mentionné plus tôt, je pense — de façon plus efficiente et plus sécuritaire et en usant moins du matériel. Il s'agissait d'une façon de tenter de faire preuve d'un engagement à l'égard des femmes et de promouvoir le succès qu'ont ces femmes au travail.

Mme Joan Crockatt: De quelle société s'agissait-il?

M. Ryan Montpellier: C'était la Goldcorp. On a fait cela à une mine de la Goldcorp au Mexique, mais il s'agit d'une société canadienne, et c'est une chose que les dirigeants voulaient souligner dans le cadre de leur stratégie au Mexique.

La présidente: Merci.

Sur cette note heureuse, nous allons conclure la série d'interventions.

Monsieur Simms, vous avez cinq minutes.

M. Scott Simms: Merci.

Madame Flanagan, plus tôt, vous avez formulé trois recommandations. Pourriez-vous souligner à nouveau ces trois recommandations? Je les ai trouvées très intéressantes.

• (1225)

Mme Jennifer Flanagan: La première concernait la reconnaissance de l'informatique et des compétences numériques en tant qu'éléments essentiels de l'éducation, comme condition préalable à la mobilisation des filles à l'égard des STGM.

M. Scott Simms: Je suis désolé de vous interrompre, mais je n'ai que cinq minutes.

Je constate que, dans de nombreuses régions rurales, c'est une question d'accès. C'est une nécessité. Le gouvernement devrait-il en faire plus pour s'assurer que l'accès est universel? Je veux dire le fait que, dans les bibliothèques et dans les écoles...

Mme Jennifer Flanagan: De l'excellent travail se fait actuellement. Nous nous faisons souvent poser cette question: qu'en est-il

des régions rurales ou isolées où il n'y a pas d'accès? Cet accès change rapidement. Les bibliothèques comptent parmi les endroits les mieux équipés du point de vue de la technologie, et c'est le cas partout au pays. C'est excellent, car cet accès est absolument essentiel.

Par ailleurs, l'informatique peut être enseignée sans ordinateur et sans matériel, alors nous faisons une grande partie de notre travail... nous appelons cela l'« informatique débranchée ». Le fait d'enseigner la pensée informatique et des notions qui sous-tendent l'informatique sans même toucher à la technologie est une façon beaucoup plus efficace de commencer à enseigner cette matière avant que les jeunes se mettent à jouer à des jeux et à consommer cette technologie.

Il y a des choses que nous pouvons faire maintenant. Nous nous faisons poser cette question au sujet du nord et de l'absence de connectivité. Mettons-nous la charrue avant les boeufs? Absolument pas: nous pouvons mobiliser pleinement ces jeunes pendant que nous nous attaquons au problème de l'accès.

M. Scott Simms: Quelle était l'autre recommandation?

Mme Jennifer Flanagan: La deuxième recommandation concernait la prestation d'un financement continu pour l'application à grande échelle de modèles qui étaient multisectoriels ayant fait leurs preuves, ainsi que l'augmentation de ce genre de travail de sensibilisation auprès des jeunes filles.

La troisième concernait l'offre d'un soutien aux personnes qui influencent les filles et, plus précisément, l'investissement dans des programmes qui fournissent une formation aux parents, aux enseignants et aux dirigeants communautaires et qui forment un genre de toile de soutien autour des filles au fil de ces années.

M. Scott Simms: Je trouve cette idée des personnes qui influencent les filles très intéressante. Quand vous l'avez mentionnée plus tôt, je n'arrivais pas tout à fait à saisir, mais, maintenant, je pense que je comprends, et cela me semble judicieux.

Je ne le dis pas seulement pour les régions rurales. J'estime qu'il s'agit d'un problème pour les régions urbaines également. Certes, dans le cas des collectivités pauvres ou des secteurs où on ne peut se payer ce genre d'équipement, je pense que la pénétration à ce niveau est cruciale également. Travaillez-vous dans ce domaine?

Mme Jennifer Flanagan: Absolument. Nous faisons la majeure partie de notre travail dans les collectivités rurales et éloignées, où nous nous concentrons là-dessus dans tous les programmes que nous offrons. Nous intégrons les membres de la collectivité: nous invitons les parents, les dirigeants de la collectivité et l'administration municipale locale à entrer, non seulement pour voir ce que font les jeunes, mais aussi pour participer aux activités avec eux. Comme un grand nombre de ces jeunes pourrait bien devenir la première génération à se rendre à l'université ou au collège et que personne n'a fréquenté ces institutions avant eux, nous devons vraiment travailler afin d'exposer les parents, les enseignants et les gens dans la vie de ces jeunes à ces expériences.

Si nous allons dans une collectivité rurale et que nous offrons un camp, les jeunes pourraient être inspirés et penser différemment, mais s'ils retournent ensuite chez eux ou à l'école et que personne ne les encourage à envisager ces domaines, leur intérêt ne va pas s'accroître. L'investissement dans les enseignants et les parents dure beaucoup plus longtemps que ce que nous pouvons faire en une semaine. Il faut que nous fassions les deux. Nous devons donner le coup d'envoi à cette inspiration et à cette exposition, puis appuyer les gens qui peuvent continuer de porter ce message au quotidien.

[Français]

La présidente: D'accord. Merci beaucoup.

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

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

[Traduction]

Merci infiniment. Je suis désolée, mais je vais revenir sur votre témoignage. J'ai assisté à la séance du comité des finances, et elle a duré plus longtemps que prévu.

Je suis très fascinée par la conversation que j'ai entendue, surtout en ce qui a trait à la notion d'atelier de fabrication. Cet atelier semble merveilleux, mais il va probablement toujours y avoir un conseil scolaire quelque part pour dire que nous ne pouvons pas vraiment utiliser cet équipement à d'autres fins que celles pour lesquelles il était prévu, c'est-à-dire de 9 heures à 15 h 30. Comment arrivez-vous à contourner ce problème? Je sais que ce serait la réalité dans certains des régions que je connais plutôt bien.

L'idée de permettre à des familles d'utiliser l'équipement et de jouer avec, si on veut, pour apprendre et faire tomber ces obstacles, est merveilleuse. J'aimerais vraiment vous entendre m'expliquer comment vous avez supprimé ces obstacles ou ces barrières.

Mme Nancy Darling: Dans notre région, le district scolaire est en fait enthousiaste à l'idée de mettre sur pied l'atelier de fabrication et de le mettre à la disposition des membres de la collectivité afin qu'ils viennent l'utiliser. Nous croyons que le rafistolage est un art perdu, qu'il faut jouer avec le matériel, le démonter et apprendre à faire des choses avec ses mains; prendre quelque chose qu'on aime, apprendre comment le faire aller plus vite, à fonctionner mieux, à moindre coût, et des choses comme ça. Ces ateliers de fabrication peuvent vraiment attirer le grand public, et c'est là, selon moi, que nous pouvons faire une grande partie de notre bon travail, comme le disait Jennifer, sur le plan de la sensibilisation des parents et même des éducateurs de l'ensemble du district. Ils vont tous venir vers cet atelier de fabrication. Je pense que c'est une façon d'amener les gens à se sentir plus à l'aise dans ce milieu.

• (1230)

Mme Joyce Bateman: Donc, cela commence par le conseil scolaire?

Mme Nancy Darling: C'est ce que je crois.

Mme Jennifer Flanagan: Le mouvement des Makers n'est pas nouveau. Ces genres d'ateliers existent depuis des années. Leur profil est excellent. La mobilisation communautaire est un volet du mouvement des Makers. Alors en général, lorsque ces types de lieux sont créés, un grand nombre d'entre eux sont installés dans des bibliothèques; par conséquent, Actua travaille en partenariat avec les bibliothèques de collectivités de partout au pays, qui ont un accès formidable à cette technologie, afin de les aider à renforcer les programmes. Nous les aidons à mettre sur pieds des programmes auxquels les membres de la collectivité, ou bien les jeunes, peuvent assister, où ils peuvent prendre part à des activités dans un lieu sécuritaire. Il y a beaucoup de façons différentes d'encourager les écoles à le faire.

L'un des projets passionnants sur lesquels nous travaillons est un atelier de fabrication mobile. Nous allons avoir un camion U-Haul contenant de l'équipement d'un atelier de fabrication qui se déplacera vers les écoles et les centres communautaires qui n'ont actuellement pas accès à cette technologie. Ce projet vise en réalité à sensibiliser

les gens et à susciter leur intérêt à l'égard de cette idée, mais aussi à leur donner l'occasion de voir la facilité avec laquelle on peut travailler avec ce matériel.

Mme Joyce Bateman: Oh, c'est bien. On dirait un concept qui fait vraiment tomber les obstacles, et j'adore ça.

Je représente le Centre-Sud de Winnipeg, et ma collègue Susan Truppe m'accompagnait lorsque nous nous sommes concentrées sur les femmes pratiquant un métier non traditionnel et sur les façons de gagner sa vie. Nous avons appris de la personne responsable du Collège technique de Winnipeg que les femmes font en fait de meilleures soudeuses. Leur facteur de précision est plus grand. Leur facteur d'erreur est moins important. Elles sont meilleures. Mais il était tout de même incroyablement difficile pour les responsables du collège d'inscrire des femmes dans ces programmes. Elles n'étaient pas intéressées. Cela ne faisait pas partie de leurs... Par conséquent, je voudrais que chacun d'entre vous prenne un instant pour parler des obstacles que nous pourrions supprimer.

Je suppose que c'est la solution. Quels sont les obstacles? Quelles sont les solutions, et comment pouvons-nous attirer les femmes vers ces façons non traditionnelles de gagner leur vie et de contribuer à la société? Puis, une fois qu'elles y sont, comment pouvons-nous les faire rester?

Peut-être que nous devrions commencer par vous, Ryan, parce que vous avez de l'expérience auprès de sociétés minières et que le facteur d'attraction est différent du facteur de maintien en poste. Je serais ravie que vous abordiez les deux aspects.

M. Ryan Montpellier: Bien sûr. C'est une question à laquelle nous nous attaquons depuis longtemps. Nous avons étudié les facteurs qui motivent une personne à choisir une carrière. Nous les avons étudiés pour les hommes et pour les femmes, et nous avons tenté de trouver ce qui motive les choix de carrière. Bien entendu, le salaire fait partie de ces facteurs. Si ce n'était qu'une question de salaire, nous n'aurions aucun problème à attirer les gens, puisque nous payons habituellement environ 40 % de plus que le salaire moyen au Canada. Le secteur minier offre des carrières lucratives.

Mme Joyce Bateman: Mais ce n'est jamais uniquement une question d'argent.

M. Ryan Montpellier: Ce n'est jamais uniquement une question de salaire. Je pense qu'il s'agit de communiquer aux employés potentiels du secteur minier ce que l'industrie minière moderne offre. Nous ne disons pas que c'est pour tout le monde, mais je pense que nous offrons une proposition de valeur attrayante aux employés potentiels, homme ou femme. La perception qu'ont les gens des professions dans le secteur n'est pas juste, et une partie du défi que nous devons relever en tant qu'industrie consiste à changer ces perceptions et à le faire dès les premières étapes. Une fois que les personnes sont employées et que nous avons réussi à éliminer ces obstacles et à attirer ces personnes, il est certain que nous devons faire tout ce que nous pouvons pour les garder. Ce que nous constatons, comme vous l'avez mentionné, c'est que nous avons de la difficulté à les attirer, puis à les garder. C'est une situation que nous travaillons très dur à changer.

Mme Joyce Bateman: Vos employés, qu'ils soient des hommes ou des femmes, se sentent-ils à l'aise si leur enfant est malade? C'est la question classique: est-il possible d'être avec son enfant ou de l'amener chez le médecin?

M. Ryan Montpellier: Absolument, nous travaillons dans un secteur relativement lourdement syndiqué, et nous avons établi des avantages sociaux importants qui vont bien au-delà de la rémunération et qui comprennent des congés payés, du perfectionnement professionnel et un certain nombre d'autres facteurs qui ont été jugés comme étant de grande valeur pour les employés potentiels. Cela dit, il est clair qu'un plus grand nombre...

•(1235)

Mme Joyce Bateman: Alors, vous avez vraiment eu ce dialogue avec les employés au sujet de ce qui compte le plus?

M. Ryan Montpellier: Nous l'avons eu, absolument, au sujet de ce qui compte le plus.

Le facteur numéro un n'est pas la rémunération. Il s'agit avant tout d'appliquer les compétences qu'on a acquises et de suivre continuellement des cours de perfectionnement professionnel et de formation. La rémunération et les avantages sociaux sont habituellement au deuxième ou au troisième rang sur cette liste de 15 facteurs, mais il ne s'agit pas du seul enjeu. Il y a d'autres facteurs que celui-là.

Mme Joyce Bateman: Et vous, Nancy?

La présidente: Je vais laisser l'autre témoin répondre brièvement, puis nous allons passer à la prochaine intervention.

Mme Nancy Darling: Pour nos femmes, la sécurité et le soutien à l'accès sont une préoccupation importante. Elles veulent savoir qu'elles seront en sécurité quand elles feront l'essai de la soudure, qu'elles ne vont pas se blesser, qu'elles ne vont pas se faire mal. Elles ont peur des choses qu'elles n'ont jamais essayées auparavant, et le soutien à l'accès compte beaucoup pour elles. Elles peuvent faire l'essai de tous les métiers différents en tant qu'étudiantes pour une journée, se présenter et participer pour une journée. Elles peuvent essayer la soudure, et, si cela ne leur plaît pas, elles ne seront pas obligées de suivre le cours. Faute de modèles à suivre, le simple fait d'être en sécurité et appuyées favorise assurément une participation plus importante des femmes.

La présidente: Allez-y très brièvement, madame Flanagan.

Mme Jennifer Flanagan: Je pense que, lorsqu'elles sont plus jeunes, ce n'est en réalité qu'une question d'exposition; par conséquent, nous permettons aux filles de faire un peu de soudure, par exemple, dans un environnement très contrôlé. Nous les laissons tout simplement mettre la main à la pâte et en faire l'essai. Cette première exposition est souvent ce que les gens évoqueront comme étant le point tournant qui les a orientés vers cette voie.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

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

[Traduction]

Mme Mylène Freeman: Changeons un peu de sujet. Des témoins précédents nous ont montré beaucoup de données de Statistiques Canada selon lesquelles, même si on fait suivre à des femmes une formation dans un domaine lié aux STGM, il y a des obstacles à l'atteinte d'un pourcentage équivalent de femmes employées dans leur domaine de formation. Que considérez-vous comme les facteurs importants qui bloquent les femmes?

Mme Nancy Darling: Grâce à nos programmes, nous tentons de faire en sorte que les femmes effectuent une recherche sur le marché du travail avant de les parrainer au titre d'un programme d'introduction à un métier. Elles doivent pouvoir démontrer qu'elles

auront accès à un emploi une fois qu'elles auront terminé la formation, sans quoi nous ne voulons pas les parrainer aux fins de cette formation. Mais, cela dit, il y a un certain nombre d'éléments à prendre en considération, selon le métier dont il s'agit. Si c'est la soudure, la femme va probablement devoir quitter Kelowna. Il n'y a vraiment pas beaucoup d'emploi dans le domaine de la soudure à Kelowna. Donc, peut-elle quitter la ville et aller dans le nord? A-t-elle de jeunes enfants d'âge scolaire? Si c'est le cas, elle a de fortes attaches avec la collectivité. Elle ne pourra peut-être pas partir et accepter un emploi dans le nord de la province ou en Alberta. Il s'agit là de certains des facteurs qu'elles doivent prendre en compte au moment de choisir le métier dans lequel elles vont faire carrière.

Mme Mylène Freeman: Il est certain que, en ingénierie, je pense que les données probantes indiquent que la plus grande attrition se produit entre 27 et 32 ans, c'est-à-dire l'âge auquel les femmes ont des enfants ou doivent concilier beaucoup d'autres facteurs dans leur vie. Je pense que les politiques et la culture de l'entreprise jouent un rôle énorme relativement à cette attrition.

M. Ryan Montpellier: Je suis d'accord. Nous observons assurément le même phénomène dans notre secteur.

Selon moi, les conditions qui — dans notre cas, dans le secteur minier — sont propres à notre industrie, des choses comme la nature rurale et éloignée de l'industrie contribuent également à cette attrition. On peut faire ce métier pendant quelques années, si on veut, et on peut aller vivre à Yellowknife, mais les gens finissent habituellement par migrer vers la région d'où ils viennent. Il est également possible de travailler selon un horaire qui permet de se rendre au travail et d'en revenir par avion — où on travaille pendant deux semaines, puis on a deux semaines de congé — pour un certain temps, mais pas pour de nombreuses années, et cela finit par avoir des conséquences néfastes. Nous observons des taux de roulement beaucoup plus élevés chez les hommes et les femmes qui travaillent selon ces horaires, mais on ne peut pas les éviter.

Il s'agit de fournir dès le départ des renseignements aussi exacts que possible au sujet des exigences du poste, afin d'éviter que la personne abandonne après avoir suivi toute la formation, obtenu l'emploi et fait le travail pendant un an. Si cela se produit, nous n'aidons pas cette personne ni le secteur.

Mme Mylène Freeman: Cela nous amène directement à ma prochaine question. Nous avons entendu des témoins, notamment de la Condition féminine, dire que l'accès à des services de garde flexibles, surtout dans le cas d'emplois qui supposent de sortir de sa collectivité ou de travail par quarts, par exemple, et de choses comme ça, fait en sorte qu'il est très difficile d'élever une famille. Nous savons que les femmes assument encore une part disproportionnée du fardeau lié à l'éducation des enfants, des congés parentaux et de choses du genre.

Je ne sais pas si vous avez des observations à formuler au sujet des façons dont l'accès aux services de garde d'enfants ou l'absence d'accès a changé les choses. Je m'adresse à vous tous, en passant.

•(1240)

Mme Nancy Darling: Cet accès a certainement changé les choses pour nous. La garde d'enfants est l'un des obstacles les plus fréquents dont nous entendons parler.

Dans le cas des métiers, même si on travaille dans sa localité, la plupart des garderies n'ouvrent pas leurs portes avant 7 heures ou 7 h 30, mais vous devez être au travail à 7 heures; par conséquent, vous devez déposer les enfants au plus tard à 6 h 30.

Nous offrons un service de garde sur le campus et nous travaillons à offrir ce service 24 heures sur 24 afin d'accroître cet accès pour nos femmes. Nous espérons que cela deviendra une tendance. C'est de cela que nous avons besoin: un plus grand accès aux services de garde afin que nos femmes puissent travailler.

M. Ryan Montpellier: Nous avons vécu la même expérience. Un certain nombre de sociétés minières ont tenté soit d'établir un service de garde dans la collectivité où elles sont exploitées, soit d'appuyer ces garderies financièrement ou d'autres manières.

Ce qui était intéressant dans le cas des petites collectivités, c'était que, lorsque les deux conjoints ou les deux membres de la famille travaillent pour la même société minière, le problème était alors lié à l'établissement des horaires et à la flexibilité. Je pense que tout cela fait ressortir certains des défis auxquels nous faisons face: comment notre industrie et nos employeurs peuvent devenir plus flexibles afin de s'adapter aux divers types de familles d'aujourd'hui qui ne comptent pas qu'un seul travailleur, mais plusieurs —, à des structures familiales différentes de ce qu'on voyait il y a 20 ans. Comment pouvons-nous changer afin de nous adapter aux divers types de personnes?

Mme Jennifer Flanagan: Je peux vous affirmer que nous intervenons dans le cadre de nos programmes auprès de 1 000 personnes qui étudient au premier cycle les domaines des STIM. Les femmes qui travaillent pour nous ont déjà entamé une discussion à propos de cet obstacle ou de cette préoccupation en particulier. Pendant qu'elles étudient en génie, elles se demandent comment elles vont arriver à concilier cet aspect, comment elles vont pouvoir travailler dans ce domaine. Parfois, elles abandonnent avant même d'avoir terminé leurs études de premier cycle. C'est une préoccupation constante pour les femmes, et on en entend beaucoup parler sur le terrain.

Mme Mylène Freeman: Vous avez mentionné qu'il s'agit d'un des obstacles qui les empêchent de continuer. Parfois, il s'agit également d'un obstacle à l'accès à ce genre de profession. Voyez-vous cela comme un obstacle à l'avancement professionnel également? Assigne-t-on du travail moins intéressant aux femmes, ou seront elles moins susceptibles d'être promues, par exemple, parce qu'elles doivent s'absenter plus souvent que les hommes?

Je vous pose tous la question.

Mme Nancy Darling: Absolument. Il n'y a que deux enseignantes de métiers à notre collège. L'une d'entre elle s'est jointe à nous parce que son patron lui avait dit qu'elle ne pouvait pas revenir au travail quand elle lui a parlé de sa grossesse. Elle n'était enceinte que de trois mois.

Mme Mylène Freeman: Mon Dieu.

Mme Nancy Darling: Alors, elle a non seulement quitté son emploi d'électricienne, elle a abandonné le domaine. Elle enseigne à présent.

J'ai été choquée lorsque j'ai entendu cela. Je ne savais pas s'il était même légal pour eux de lui dire de ne plus plus revenir parce qu'elle était enceinte.

Mme Mylène Freeman: Quelques-uns de mes collègues disent que c'est illégal, mais j'imagine que c'est toujours une question de culture organisationnelle.

Mme Nancy Darling: C'est effectivement une question de culture. Ils avaient peur. Ils ont dit: « Nous avons peur que vous vous blessiez. Qu'arriverait-il si...? »

[Français]

La présidente: Monsieur Montpellier, je vous cède la parole, mais je vous demande de fournir une réponse brève.

[Traduction]

M. Ryan Montpellier: Je suis d'accord. Ce genre d'histoire est horrible.

Si je ne m'abuse, lorsque nous avons mené un sondage auprès des femmes de notre secteur, elles ont dit que les congés parentaux étaient un obstacle important à l'avancement professionnel. Toutefois, les employeurs ont répondu par la négative à la même question. Il y a donc un décalage.

Mme Mylène Freeman: Ils ne vont pas admettre qu'ils l'ont renvoyée parce qu'elle était enceinte.

M. Ryan Montpellier: Exactement. Mais je crois que cela met en relief le décalage entre les problèmes que perçoivent les femmes et ceux que perçoivent leur employeur. Je crois que le simple fait de porter ce décalage à l'attention des employeurs les aidera — espérons-le — à y remédier, au moins en partie.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Madame Truppe, la parole est à vous pour sept minutes.

[Traduction]

Mme Susan Truppe: J'ai deux ou trois questions. Je vais partager mon temps avec Mme O'Neill Gordon.

Ryan, je vais revenir, à vous car je n'ai pas eu le temps de poser toutes mes questions. Mon temps a passé vraiment vite. Je crois que vous avez dit que 17 % de l'effectif minier — ou 38 000 — étaient des femmes. Est-ce exact?

● (1245)

M. Ryan Montpellier: Oui.

Mme Susan Truppe: Savez-vous à quel groupe d'âge appartiennent ces 38 000 femmes? Ont-elles plus de 45 ou de 50 ans, ou sont-elles âgées de 25 à 40 ans?

M. Ryan Montpellier: Je pourrais sans doute vous fournir une ventilation, mais je n'ai pas l'information sous la main. D'instinct, je dirais que la moyenne d'âge se situe en-dessous de celle de l'industrie. Nous avons connu un taux d'embauche considérable chez les femmes au cours de la dernière décennie, comparativement à la situation il y a 30 ans.

Mme Susan Truppe: D'accord.

Vous avez mentionné la moyenne d'âge. Quelle est-elle?

M. Ryan Montpellier: Aujourd'hui, je crois que la moyenne d'âge dans l'industrie est de 46 ou 47 ans. Environ le tiers de l'effectif actuel de l'industrie pourra prendre sa retraite au cours des cinq prochaines années.

Mme Susan Truppe: Je crois que vous avez dit que la moitié de l'effectif minier a plus de 45 ans. Est-ce exact?

M. Ryan Montpellier: C'est exact.

Mme Susan Truppe: Et leur retraite approche. De combien de personnes s'agit-il, environ? C'est beaucoup de monde, à mon avis.

M. Ryan Montpellier: Cela dépend de la façon dont vous quantifiez l'effectif minier. Selon nos calculs, il y a environ 220 000 personnes qui travaillent pour l'industrie minière actuellement. La plupart travaillent à la prospection des minéraux, à la construction des mines, à l'extraction et à la remise en état des terres. On ne tient pas compte de tous les emplois connexes à l'appui de ces activités.

Mme Susan Truppe: Merci.

Je me posais également des questions à propos de la formation que vous offrez aux femmes. Vous avez mentionné quelque chose à propos de programmes de transition.

M. Ryan Montpellier: Il existe plusieurs programmes axés sur l'industrie minière à l'intention des minorités. Nous en avons beaucoup plus qui portent sur la formation relative aux compétences essentielles et à l'aptitude au travail pour les Autochtones. À ce chapitre, nous collaborons avec un certain nombre de collègues communautaires et d'universités.

Il existe peu de programmes d'études préparatoires à l'intention des femmes en particulier. Il y en a, mais, de façon générale, encore une fois, ils visent davantage les femmes autochtones et sont donnés par l'intermédiaire de l'Association des femmes autochtones du Canada, par exemple, et du conseil des Indiens de Timiskaming, alors on vise les femmes autochtones en particulier. Mais nous n'avons pas beaucoup de cours préparatoires à l'emploi pour les femmes dans l'industrie.

Mme Susan Truppe: D'accord. J'ai une dernière question. Y a-t-il une pratique exemplaire visant à informer les femmes et les filles des revenus supérieurs qu'offre l'industrie minière? Faites-vous quelque chose pour promouvoir ce fait?

M. Ryan Montpellier: Nous faisons beaucoup pour promouvoir cela, et avec un budget plutôt modeste.

Nous disposons d'un certain nombre de cartes de ressources professionnelles et de profil de carrière portant sur des femmes et différents groupes sous-représentés. Nous tenons de grandes séances d'information. Nous faisons participer environ 6 000 enfants par année à l'activité *Mining in society*. Ils y apprennent les différentes phases du cycle minier, et ils peuvent s'amuser avec de l'équipement. Ils apprennent ce qu'est la foration et comment trouver, forer et concasser de la roche, etc.

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

M. Ryan Montpellier: Cela leur fait connaître l'industrie. Nous rejoignons les jeunes de plusieurs façons différentes: au moyen des médias sociaux, de Facebook, etc. Toutefois, je dirais que tout cela est fait sur un budget plutôt modeste.

Mme Susan Truppe: Merci.

Allez-y.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Pendant mon dernier tour, j'ai mentionné que General Motors Canada avait déclaré que l'Ontario produit chaque année plus de diplômés dans les domaines des STIM que l'État de la Californie. Jennifer, je sais que vous voulez intervenir, alors je vais vous donner l'occasion de commenter.

Mme Jennifer Flanagan: Je crois que c'est fantastique. Si on examine l'ensemble des domaines, on voit que certains ont vraiment réussi à attirer davantage de femmes. Dans certains domaines, on approche maintenant les 50 %, et parfois plus.

Vous pouvez voir où sont les points tournants. Aujourd'hui, la plupart des fillettes ont déjà rencontré une médecin, une géologiste, une biologiste ou une chimiste, ou au moins elles savent qu'elles

existent. Mais il y a toujours un énorme pourcentage d'entre elles qui ignorent qu'il y a des femmes en ingénierie ou en informatique. Ce sont les domaines qui nous intéressent particulièrement, et nous cherchons à y intéresser davantage de femmes.

Je crois que l'intérêt accru pour la promotion de certains de ces domaines où les femmes sont loin de représenter 50 % — et c'est ce qu'indiquent ces statistiques — représente une occasion à saisir.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Nancy, vous avez mentionné l'importance de faire participer les mères lorsqu'on cherche à intéresser leurs filles aux métiers. Je voulais savoir si, d'après ce que vous avez vu, la participation des mères a une incidence. Est-ce que cela fonctionne ou pas?

• (1250)

Mme Nancy Darling: Oui, je crois que cela fonctionne très bien. Encore une fois, les parents se préoccupent beaucoup de la sécurité de leur enfant. Il est très important de les faire participer pour leur montrer que le milieu est sécuritaire et encadré.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Les mères changent-elles d'avis aussi, ou est-ce seulement les enfants?

Mme Nancy Darling: Si on peut les amener à participer, on peut sans aucun doute les amener à changer d'avis. Les gens — pas tous, mais la plupart — verront que l'aspect technologique d'un grand nombre de métiers est différent de ce qu'on pourrait penser. L'un des membres du comité a mentionné que cela vise ceux qui ne peuvent pas aller à l'université, ce genre de choses. Quand les gens se rendront compte qu'on peut aller vraiment loin dans les métiers et la technologie, je crois que nous pourrions changer l'avis des parents.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Cela doit également faire une grande différence lorsque les gens voient les salaires offerts dans ces métiers.

Mme Nancy Darling: C'est le cas.

[Français]

La présidente: C'est bon?

[Traduction]

Il restait quelques secondes. Est-ce que ça va?

Mme Mylène Freeman: Je crois que nous avons du temps pour une dernière question.

La présidente: Sans aucun doute. M. Simms a quitté la salle, ce qui nous laisse du temps pour une dernière question de la part de l'opposition.

Mme Mylène Freeman: Nous avons abordé le sujet des services de garde. Avez-vous remarqué si les coûts qui y sont associés représentent un obstacle particulier, ou si les obstacles sont essentiellement l'accessibilité et les horaires?

C'est tout pour moi.

Mme Nancy Darling: Il s'agit surtout de l'accessibilité et des horaires. Nombre de nos femmes recevront une subventions pour les frais de garderie en raison de leur salaire peu élevé.

Mme Mylène Freeman: Monsieur Montpellier, voulez-vous répondre?

M. Ryan Montpellier: Je suis d'accord. Les problèmes concernent non pas tant le coût que l'accessibilité, les horaires, la coordination et la flexibilité, entre autres.

La présidente: D'accord.

Merci beaucoup.

[*Français*]

Je vous remercie beaucoup de vos témoignages et d'avoir donné beaucoup d'information intéressante et des pistes de solutions pour notre étude. Notre étude se poursuivra jeudi à la même heure, où il y

aura cinq témoins. Encore une fois, je vous remercie d'avoir participé à notre étude. Je remercie également les membres du comité.

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>