



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 054



2^e SESSION



41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 21 avril 2015



Présidente

Mme Hélène LeBlanc

Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 21 avril 2015

• (1100)

[Français]

La présidente (Mme Hélène LeBlanc (LaSalle—Émard, NPD)): Bonjour à tous et bon retour.

J'aime être ponctuelle, par respect pour nos invités et pour tout le monde. Nous allons donc débiter notre réunion.

Je vous souhaite la bienvenue à la 54^e réunion du Comité permanent de la condition féminine. Nous continuons notre étude sur les femmes dans les métiers spécialisés et en sciences, en technologie, en génie et en mathématiques.

Nous recevons aujourd'hui des témoins très intéressants: Mme Bonnie Schmidt, présidente de Parlons sciences; Mme Dorothy Byers, membre du conseil d'administration de FIRST Robotics Canada et directrice d'école de la St. Mildred's-Lightbourn School ainsi que Mme Karen Low, membre du conseil d'administration. Nous accueillons également Mme Saira Muzaffar de TechGirls Canada.

Chaque groupe aura droit à 10 minutes pour faire sa présentation. Par la suite, les membres du comité poseront des questions.

Nous allons commencer par le groupe Parlons sciences.

Madame Schmidt, vous disposez de 10 minutes.

[Traduction]

Mme Bonnie Schmidt (présidente, Parlons Sciences): Merci beaucoup de m'avoir invitée à témoigner devant votre comité sur la manière de favoriser l'épanouissement des talents en STGM. À titre de présidente fondatrice de l'organisme Parlons Sciences, j'ai personnellement passé les deux dernières décennies à mettre les jeunes Canadiens sur la voie de la prospérité dans notre pays, d'une bonne qualité de vie et d'un engagement citoyen profond.

Parlons Sciences est un organisme national de bienfaisance et de sensibilisation à visée éducative qui aide les jeunes à se préparer à leurs futures carrières et à leur rôle de citoyen par l'apprentissage des STGM. Je ne décrirai pas ici nos programmes en détail, mais je peux en parler en réponse à vos questions, si vous préférez. Nous offrons nos programmes aux éducateurs et aux élèves du préscolaire à la 12^e année. Notre objectif premier est que les jeunes poursuivent leur apprentissage des STGM jusqu'à la fin du secondaire. Nous croyons que ce savoir leur ouvrira le plus grand nombre de portes en éducation postsecondaire, que ce soit au collège, à l'université ou dans leur formation en apprentissage.

Depuis nos débuts, nous avons établi le contact avec plus de 3,5 millions d'enfants, de jeunes et d'éducateurs. Chaque année, nous travaillons avec 4 000 bénévoles, dont la majorité étudiait au niveau postsecondaire des disciplines liées aux STGM. Cela pourrait intéresser le comité de savoir que plus de 60 % de nos bénévoles, annuellement, sont des femmes.

Parlons Sciences crée des ressources didactiques de premier ordre et permet de mettre en contact les jeunes avec des bénévoles pour les STGM. De plus, nous menons des recherches sur les répercussions de nos activités et sur les systèmes. C'est de cette recherche que je voudrais vraiment vous parler.

Avec cela en tête, je voudrais faire trois observations importantes pour votre rapport. La première est que les définitions sont essentielles. Un manque de clarté dans la vision, les buts à atteindre, les résultats désirés et leur mode de mesure, tout cela peut être synonyme d'efforts inutiles et de perte d'efficacité. Bien qu'utilisé dans le monde entier, l'acronyme STGM ne veut pas dire grand-chose pour la plupart des gens. Beaucoup ignorent que c'est l'acronyme de sciences, technologies, génie, mathématiques. Récemment, j'ai demandé à un grand groupe d'élèves du secondaire la signification de cet acronyme dans sa forme anglaise, STEM, et ils pensaient en fait que j'allais leur parler de cellules souches.

Quand il s'agit de mesurer les effectifs dans ce domaine, on constate l'absence d'une définition normalisée de ce qui constitue un emploi dans les STGM. Les emplois dans la recherche et le génie s'imposent, évidemment, mais ceux d'éducateurs, de gestionnaires, de techniciens et de professionnels des soins de santé ne remportent pas l'unanimité. Parlons Sciences souscrit à une large définition du concept et inclut un grand nombre de métiers dans les STGM. En fait, tant que nous n'aurons pas défini clairement ni normalisé ce qu'est un emploi qui se range dans ces catégories, nous continuerons de nous demander si nos efforts pour mobiliser les jeunes réussissent, parce que nous mesurons tous des choses différentes.

Ma deuxième observation est que, malgré les progrès réalisés, le déséquilibre entre le nombre de filles et de garçons étudiant les STGM persiste, comme le comité le sait bien. Pendant les 24 années pendant lesquelles j'ai dirigé Parlons Sciences, j'ai pu constater que les filles ont comblé l'écart avec les garçons dans le taux de réussite aux tests en sciences à l'échelle nationale et internationale, prouvant ainsi, hors de tout doute, qu'elles avaient les mêmes aptitudes qu'eux. On compte maintenant plus de filles à l'université que de garçons. Elles sont plus nombreuses dans les sciences de la vie et de l'environnement; eux, plus nombreux dans les disciplines liées aux sciences physiques et au génie, ce qui montre bien la nécessité de définir clairement ce que sont les STGM. Malheureusement, pendant ces deux décennies, le taux de participation des femmes dans des métiers nécessitant d'importantes connaissances dans les STGM comme la soudure ou les techniques de l'ingénieur a peu changé.

Avec l'un de ses partenaires, Amgen Canada, Parlons Sciences a étudié l'impact de l'apprentissage des STGM à grande échelle. Nous avons publié plusieurs rapports, et j'en ai communiqué un au comité, intitulé *Pleins feux sur l'apprentissage des sciences* qui est accessible en ligne sur le site Web de Parlons Sciences. Un exemplaire de ce rapport des plus récents fait partie du dossier que nous avons communiqué au comité. Tous les membres devraient donc y avoir accès dans les deux langues officielles.

L'étude intitulée *Façonner la main-d'oeuvre de demain: Comment les adolescents du Canada envisagent-ils leur avenir?*, présente les résultats d'un sondage mené auprès d'adolescents de 13 à 17 ans afin d'évaluer leur perception du travail dans les STGM, au sens large, et l'intérêt qu'ils y portent. Je voudrais vous faire part de certaines conclusions du rapport.

Une voix: Je ne l'ai pas.

Mme Bonnie Schmidt: Vous l'aurez, parce que nous l'avons envoyé.

•(1105)

La présidente: Nous en avons quelques exemplaires, mais pas pour tous les membres.

Mme Bonnie Schmidt: Je verrai à vous en faire parvenir.

La présidente: Nous leur avons communiqué l'adresse électronique.

Mme Bonnie Schmidt: Parfait. Je vais donc dégager quelques-uns des faits saillants. Vous n'avez pas besoin de parcourir maintenant le rapport. Nous en ferons parvenir des exemplaires à la greffière. Promis.

Nous avons constaté que 88 % des adolescentes et 79 % des adolescents estimaient que les femmes pouvaient s'épanouir pleinement dans une carrière dans les STGM. C'est très positif, mais peut-être que la différence de neuf points entre les garçons et les filles est un peu surprenante.

Plusieurs points de comparaison ne révèlent aucune différence entre les sexes. Par exemple, l'immense majorité des garçons et des filles veut apporter une contribution utile à la société, aider autrui, prendre des décisions et résoudre des problèmes. De plus, les garçons et les filles sont plus susceptibles de prendre des décisions sur leur cheminement postsecondaire en fonction de leurs intérêts et préférences personnels et des compétences et aptitudes qu'ils croient se découvrir.

On observe de grandes différences entre les deux sexes dans quelques secteurs, que je tiens à souligner.

Par exemple, les adolescentes sont beaucoup plus susceptibles que les adolescents de vouloir utiliser leurs aptitudes à communiquer, à exercer une profession libérale, à être responsables d'autres personnes, à travailler avec des animaux, à prendre soin de malades, à travailler dans un laboratoire. Elles sont sensiblement moins susceptibles que les garçons de vouloir exercer un travail manuel, bien que 60 % aient quand même dit que cela pouvait les intéresser beaucoup. Elles sont aussi sensiblement moins susceptibles que les garçons de vouloir créer des produits, utiliser les mathématiques ou le calcul, concevoir des choses comme des bâtiments, des ponts et des voitures — ce qui est extrêmement préoccupant si nous voulons plus d'ingénieurs — et travailler avec des machines.

D'après ces résultats et d'autres dont il est question dans notre rapport, il semble que notre travail profite de circonstances favorables et que les adolescents canadiens souhaitent avoir un emploi gratifiant, qui leur permette d'être utiles et d'exercer des responsabilités, mais nous devons encore mieux leur expliquer en quoi un emploi employant les STGM peut les aider à satisfaire leurs ambitions personnelles.

Comprendre les facteurs qui influent sur la mentalité des filles et le moment où ils agissent nous aide à élaborer des interventions et des programmes fructueux. Je sais que certains autres témoins ici présents vous feront en fait connaître certaines de leurs pratiques exemplaires à cet égard. Dans certains cas, même si cela ne s'appuie

pas sur une démarche très scientifique, je suppose qu'un peu d'inexpérience ou d'ignorance conduisent à des perceptions négatives qui peuvent être durables.

Ma troisième observation est que, bien que ce soit à l'extérieur de mon domaine personnel de compétence, je sais que beaucoup de recherche a porté sur l'évaluation des obstacles auxquels les femmes adultes se heurtent dans le monde du travail axé sur les STGM. Dans mon domaine, on en sait beaucoup sur les obstacles qui empêchent les jeunes à s'engager dans ces domaines, et un des grands problèmes a été non pas de continuer d'examiner les facteurs, mais de parvenir à savoir comment proportionner des pratiques efficaces.

En effet, au cours de la dernière décennie, de nombreuses recherches ont été menées à l'échelle mondiale pour définir ces obstacles, car les tendances manifestées par les jeunes Canadiens relativement à leur apprentissage des STGM se retrouvent à l'échelle de la planète. Je les rangerais dans trois grandes catégories. Il y a d'abord le manque apparent de pertinence, ce qui inclut le manque d'informations sur des carrières potentielles et sur ce que l'avenir réserve, si on persiste dans cette filière. Il y a aussi la grande persistance des stéréotypes négatifs et, corrélativement, l'absence de modèles.

La troisième grande catégorie touche les problèmes propres au monde de l'éducation. Trop peu de disciplines et trop peu de spécialistes qui enseignent les STGM. Pénurie d'équipement et de ressources pour l'apprentissage expérientiel dans les écoles. Ajouts constants aux programmes scolaires de toutes les provinces. En fait, la principale difficulté proviendrait peut-être de l'absence de priorité accordée aux sciences et à la technologie au pays. Dans aucune province on n'exige des écoliers qu'ils suivent un cours de technologie ou un cours en atelier ni qu'ils possèdent les connaissances en sciences équivalentes à la douzième année pour décrocher le diplôme d'études secondaires. C'est donc un problème.

Les programmes de Parlons sciences visent avant tout à faire tomber les obstacles connus. De leurs premiers pas jusqu'à l'adolescence, nous rejoignons 600 000 jeunes par année, plus les enseignants et, d'après nos évaluations fondées sur les programmes, nous constatons une amélioration effective des compétences et des attitudes. Un manque de financement continu ne nous permet pas d'effectuer des recherches sur les conséquences à long terme. Nous sommes cependant convaincus que nous sommes sur la bonne voie.

Au niveau systémique, nous avons aussi constaté combien il est important de canaliser les ressources. Ainsi, Parlons sciences profite, depuis deux ans et demi, d'un partenariat de taille avec Hibernia, à Terre-Neuve-et-Labrador, qui nous a permis de rejoindre annuellement, pour la sensibilisation, plus de 65 % des écoles de la province, y compris au Labrador, et à tisser des liens solides avec le ministère de l'Éducation.

En Ontario, l'Initiative jeunesse STGM de l'Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario a investi environ 20 millions de dollars sur trois ans pour la sensibilisation des jeunes. Nous avons observé parallèlement une augmentation constante des candidatures aux programmes universitaires ontariens liés aux STGM. Malheureusement, cette initiative a pris fin l'année dernière, mais nous avons été heureux de constater que la stratégie fédérale de science, de technologie et d'innovation de 2014 signalait une augmentation importante du financement par le CRSNG afin d'inciter les jeunes à s'intéresser aux STGM.

•(1110)

Par suite de mes observations, j'ai trois recommandations à présenter au comité.

D'abord, donnez une définition claire et large des STGM et des emplois liés aux STGM dans votre rapport. Je vous engage aussi à avoir une vision ambitieuse et à définir clairement des objectifs qui nous aideront à guider les efforts des intervenants tout en les stimulant.

Ensuite, approuvez, s'il vous plaît, les fonds mentionnés dans la récente stratégie fédérale de science, de technologie et d'innovation, destinés à sensibiliser efficacement les jeunes aux STGM. Cette mesure est susceptible de donner un véritable coup de fouet au secteur, dont les effets seront notablement démultipliés.

Enfin, reconnaissez que l'atteinte de l'équilibre entre les sexes dans les taux de participation aux STGM, pour maximiser les avantages qui en découlent, constitue un problème complexe qui s'insère en partie dans un contexte culturel qu'il faudra du temps pour changer. Des progrès notables ont été réalisés, mais il est évident qu'on peut faire davantage.

En conclusion, le sujet est très important, vu que, pour les emplois les plus recherchés dans une économie créative axée sur la connaissance, il faut des candidats bien initiés aux STGM. Nombre d'emplois considérés jusqu'ici comme peu qualifiés se sont transformés et exigent eux aussi une certaine connaissance des STGM. La curiosité et le sens de l'analyse — ces qualités mêmes qui stimulent l'innovation — et la sensibilisation aux STGM représentent un atout dans n'importe quel emploi.

D'après moi, tous les jeunes ont besoin qu'on leur offre plus de possibilités pour poursuivre leur apprentissage dans les STGM. Nous devons commencer tôt et faire à l'échelle nationale un effort considérable, bien ciblé, mesuré. Sinon, le Canada perdra du terrain par rapport aux autres pays qui s'attaquent à la situation et investissent dans la solution. Certains des autres travaux de recherche que nous avons faits ont porté, à ce titre, sur la Chine.

Même si votre rapport est axé sur les femmes et les STGM, je voudrais simplement vous dire, en terminant, que des changements culturels sont en cours chez les deux sexes. Il n'y a pas de solution simple pour résoudre le problème de l'épanouissement du talent. Il faudra du temps, de la persévérance. L'évolution des 20 dernières années est considérable. Sous votre direction, je pense que de grandes réalisations restent possibles au cours de la prochaine décennie.

Merci.

[Français]

La présidente: Je cède maintenant la parole aux représentantes de FIRST Robotics Canada.

Vous disposez de 10 minutes.

[Traduction]

Mme Dorothy Byers (Directrice d'école, St. Mildred's-Lightbourn School, membre, Conseil d'administration, FIRST Robotics Canada): Karen et moi sommes absolument ravies d'être ici et de pouvoir vous faire connaître les pratiques exemplaires dont nous avons été les témoins, grâce à FIRST Robotics Canada, et les répercussions qu'elles ont eues.

Sachez que je suis directrice d'une école de filles qui s'adonne, avec beaucoup de succès, depuis 13 ans, à la robotique. En ce moment même, certaines de nos élèves se dirigent, à bord d'un autocar, vers St. Louis, pour participer aux championnats mondiaux.

Des voix: Bravo!

Mme Dorothy Byers: Je serai très heureuse de vous communiquer un peu plus de détails sur l'impact que cela a eu, non seulement

sur elles, mais sur toute la culture qu'elles perçoivent dans ce monde très masculin, comme Bonnie l'a dit.

Mme Karen Low (membre, Conseil d'administration, FIRST Robotics Canada): FIRST Robotics a été créé par Dean Kamen, l'inventeur, aussi, du transporteur personnel Segway, de la pompe à insuline qu'on peut accrocher à sa ceinture plutôt que de devoir s'en injecter toute la journée, et, enfin, du bras biomécanique. L'une des ses plus grandes ambitions était peut-être de faire des scientifiques les « superstars » du XXI^e siècle. Essentiellement, il voulait que FIRST Robotics soit l'équivalent des Jeux olympiques pour un athlète. FIRST Robotics devait être le même genre de manifestation pour tous ceux qui s'adonnaient aux mathématiques et aux sciences.

En 2002, FIRST faisait son entrée au Canada. Mark Breadner, enseignant à l'école secondaire supérieure Woburn avait eu l'idée d'importer ce programme au Canada.

• (1115)

Mme Dorothy Byers: FIRST est une organisation aux structures très allégées. Nous tenions à vous le signaler. Tous ceux qui participent à l'entreprise le font à titre de bénévoles. Karen et moi le sommes depuis très longtemps.

L'originalité, d'abord, de la constellation FIRST Robotics est d'aller de la prénaternelle à la 12^e année. Comme vous pouvez le voir, à l'écran, la ligue Junior FIRST LEGO va de la prénaternelle à la 3^e année. La ligue FIRST LEGO prend la relève jusqu'à la 8^e année. Ensuite, les élèves passent au programme FIRST Robotics. C'est là qu'ils montent le gros robot de 120 livres. Ce sont des machines vraiment incroyables.

Mais le plus merveilleux, comme le montreront les statistiques, c'est que, en 2002, FIRST a débuté avec 26 équipes canadiennes. Deux étaient exclusivement féminines. L'une d'elles, malheureusement, a disparu. La nôtre a poursuivi. Nous prévoyons maintenant 4 300 participants directs, soit une croissance annuelle d'environ 30 %.

Essentiellement, cette plante continuera de croître si nous l'arrosons un peu. Nous avons dû lancer les programmes juniors sous l'effet d'une très forte demande.

Mme Karen Low: Comme Bonnie l'a dit, le besoin d'un apprentissage expérientiel est impérieux. C'est ce que ces programmes procurent vraiment à nos élèves. Un apprentissage pratique, ou ça passe ou ça casse, mais sans crainte des résultats négatifs. Ils favorisent toujours l'apprentissage.

FIRST Robotics Canada avait besoin de financement. Voyez certains de ses commanditaires. Un certain nombre de compagnies a décidé qu'elles ne voulaient pas seulement investir dans les élèves, mais que, aussi, c'était pour elles un moyen de mettre leurs mentors en contact avec de nouveaux visages, de nouvelles mentalités, et d'être exactement en contact avec cette fine pointe de la technologie.

Mme Dorothy Byers: Au fil des ans, comme vous pouvez le voir à l'écran, nous avons bénéficié du soutien financier du gouvernement fédéral, une aide fort appréciée grâce à laquelle FIRST a pu prendre de l'expansion au Canada. De 2011 à 2014, nous avons eu le grand bonheur de recevoir 1,5 million de dollars pour cette période de trois ans. Le ministère de l'Éducation de l'Ontario a également versé 3 millions de dollars au programme sur cinq ans. Cela a réellement permis au premier programme de prendre son envol, doublant tout d'abord le nombre d'équipes, mais aussi d'étudiants et de concours. Cette aide a eu une incidence incroyable sur le programme. Il a vraiment pris de l'essor.

Vous remarquerez également qu'il y a eu une grande amélioration entre 2011 et 2014 du côté des équipes composées exclusivement de filles. Nous en sommes très fiers, car ces équipes sont passées de 2 à 10. Cette hausse est attribuable au soutien formidable d'une de nos grandes banques canadiennes, qui croyait à l'importance d'offrir un programme d'incubateur aux filles s'intéressant aux STGM, mais qui sont mal à l'aise de se joindre à une équipe mixte ou à une équipe de garçons à leur école. Nous en sommes très fiers. La plupart des équipes féminines sont en Ontario. Elles sont plusieurs. Il y en a deux en Alberta. L'équipe de St. Mildred a réellement donné naissance à sept de ces équipes, alors nous sommes très fiers du travail qui a été fait en ce sens.

Vous pouvez aussi voir qu'en 2013, après avoir récolté un succès fou, deux équipes du FRC ont rencontré le premier ministre Harper.

Mme Karen Low: Les programmes de STGM de FIRST Robotics prévoient également des activités de sensibilisation auprès de groupes ciblés et qui ne s'adressent pas seulement aux femmes, mais aussi aux Premières Nations, aux étudiants malvoyants ou malentendants, ainsi qu'aux étudiants à risque. Nous consacrons aussi beaucoup de nos ressources pour aller vers les étudiants des régions qui manquent de services ou de moyens, où les commissions scolaires n'ont peut-être pas les fonds nécessaires pour lancer un de ces programmes.

Nous organisons beaucoup d'activités de réseautage pour permettre à nos étudiants de tisser des liens avec nos mentors et nos enseignants. C'est incroyable de voir à quel point la robotique les rapproche, même s'ils se côtoyaient déjà tous les jours à l'école. C'est une toute nouvelle dynamique en milieu scolaire. Nous croyons que c'est la prochaine génération de leaders en STGM qui est en train de se former, et nous sommes là depuis assez longtemps pour savoir que bon nombre des étudiants deviennent des leaders en STGM après avoir obtenu leur diplôme universitaire, que ce soit dans leur ville d'origine ou là où ils ont fait leurs études.

On assiste à la transformation des sciences, de la technologie et du génie en un sport populaire. J'aurais aimé avoir cette possibilité il y a des années, mais on encourage aujourd'hui les femmes à faire des choix audacieux pour leurs études postsecondaires et leur carrière. Pour certaines équipes, il y a un déclic qui se fait: la prise de décisions repose sur une analyse et une pensée critiques. Il n'est plus question de voter pour la reine de beauté la plus populaire ni pour le capitaine de l'équipe de football. Le tout s'appuie sur des faits scientifiques, et ces étudiants se rendent compte que leur voix a une très forte résonance.

• (1120)

Mme Dorothy Byers: Mais aussi, en équipe, les filles appliquent ce qu'elles apprennent en classe. Une de mes anecdotes favorites est celle d'une équipe de filles qui avaient de la difficulté avec la trigonométrie et qui se préparaient à une rencontre. Elles sont allées examiner la rampe que le robot devait gravir. Après avoir calculé

l'angle de la pente, elles se sont regardées et ont dit « c'est de la trigo ». C'était une occasion concrète d'appliquer ce qu'elles avaient appris en classe à une situation réelle. Les jeunes femmes en tirent une confiance en elles inouïe.

On remarque une autre tendance quand on examine les statistiques. Les équipes plus jeunes sont en général composées à parts égales de garçons et de filles. Malheureusement, plus les années passent, plus l'écart se creuse à l'échelle du pays. Mais je suis très heureuse de voir que nos statistiques sont plus encourageantes que celles des États-Unis. Ici, la proportion est d'environ 35 % de filles contre 65 % de garçons. Aux États-Unis, on compte environ 72 % de garçons, alors nous sommes sur la bonne voie.

Une autre excellente nouvelle est que les filles participant aux programmes de STGM de FIRST Robotics continuent à miser sur l'expérience pratique qu'elles y ont acquise. Parmi les équipes constituées de filles, de 87 à 90 % des participantes poursuivent leurs études en STGM à l'université, et on parle de domaines appliqués, alors on sait que cela fonctionne. L'autre grand avantage de ces clubs et équipes est que les filles ont pu rencontrer des femmes qui sont ingénieures de métier et qui sont devenues leurs mentors, des femmes qui ont un réseau et des ressources incroyables.

Je pense que cela permet par ailleurs d'influencer l'opinion qu'ont les garçons et les hommes de ce que les filles sont capables de faire. Elles sont vues comme des partenaires à part entière au sein des équipes quand elles savent faire valoir leur point de vue, comme l'indiquait Karen. Les garçons les regardent différemment et comprennent qu'elles maîtrisent très bien les sciences, les mathématiques, le génie et la technologie, et qu'elles peuvent en faire ce qu'elles veulent.

Mme Karen Low: Aux États-Unis, la Fondation Ford a commandé une étude à l'Université Brandeis, qui a examiné deux groupes. Le premier était formé d'élèves de FIRST et l'autre d'élèves ayant eu une feuille de route et des réalisations semblables lors de leurs études secondaires. Quatre éléments ont été pris en compte: la poursuite d'études post-secondaires, l'intention d'obtenir un diplôme d'études supérieures, une spécialisation en science et en génie, et une spécialisation en génie précisément. Comme vous pouvez le voir, les pourcentages sont beaucoup plus élevés pour ceux qui ont eu la chance d'acquiescer cette confiance grâce aux programmes de FIRST Robotics.

Mme Dorothy Byers: Pour ce qui est de la réussite des femmes, l'acquisition d'aptitudes en relations interpersonnelles se démarque. J'imagine que j'ai de la chance de travailler dans un milieu entièrement féminin, parce que nous connaissons très bien les différents styles d'apprentissage des filles. Il est primordial pour nous de repousser ces limites et d'inciter les filles à sortir de leur zone de confort, de façon à ce qu'elles soient outillées pour bien réussir sur la scène mondiale et au sein d'équipes mixtes.

Elles apprennent aussi à bien s'intégrer. Elles ont acquis une grande confiance en elles. Elles arrivent à être à l'aise dans des situations inconfortables. Elles apprennent également à servir de modèles aux autres. Elles acquièrent des compétences en matière de mentorat en travaillant avec leurs collègues. C'est très important pour elles de maintenir le cap. Comme vous pouvez le constater, elles développent une véritable passion pour les STGM.

Mme Karen Low: Mais ce qui est très excitant, c'est que les universités veulent recruter les jeunes femmes et les jeunes étudiants qui participent aux programmes de FIRST Robotics. En fait, nous avons plus de 26 millions de dollars en bourses d'études à l'échelle internationale, dont 150 000 \$ au Canada. Les 10 universités qui soutiennent le programme au Canada sont énumérées ici. Elles versent des contributions en argent pour les bourses d'études, mais offrent aussi des contributions en nature; certaines universités nous permettent en effet d'utiliser leur campus et différents locaux pour que les activités de FIRST Robotics se déroulent sur place. On pense que si un élève du secondaire met les pieds à l'université, il y a 70 % plus de probabilités qu'il choisisse cette université ou ce collège plus tard, parce qu'il connaît l'endroit. C'est moins inquiétant. C'est une façon de se mettre à l'aise avec une situation inconfortable.

• (1125)

Nous tenons à mentionner que le ministre Holder a exprimé son appui à FIRST Robotics. Nous avons également été très heureux de recevoir plus tôt cette année le député Carmichael à Ryerson, le député Perkins à l'UOIT, le député Braid à Waterloo, le député Aspin à North Bay, et le député Watson à Windsor.

Nous voulons les remercier tous d'avoir consacré une partie de leur week-end pour venir discuter un à un avec les élèves. C'était important pour eux de rencontrer un représentant du gouvernement qui démontre un tel appui au programme.

Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Nous donnons maintenant la parole à Mme Muzaffar.

Vous disposez de 10 minutes.

[Traduction]

Mme Saira Muzaffar (TechGirls Canada): Merci, madame la présidente.

Je remercie le comité d'avoir invité TechGirls Canada, ou TGC, à comparaître et à participer à cette étude importante aux côtés des autres spécialistes présents. Mon exposé décrira les six principales raisons pour lesquelles les efforts déployés à ce jour ne permettent pas de changer équitablement le domaine des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques, ou STGM, pour les femmes, et ne permettent pas aux femmes qui y évoluent d'obtenir une rémunération égale. J'expliquerai également la façon dont nous devons aborder les solutions à l'avenir.

TGC s'intéresse à bâtir une communauté et à changer les choses en dirigeant et en multipliant l'appui à l'égard du leadership des femmes dans le domaine des STGM. Notre plateforme offre une direction nationale à plus de 300 organisations qui s'efforcent d'inciter plus de femmes et de filles à opter pour une carrière dans les domaines de la technologie de pointe.

Grâce à de nombreuses études solidement documentées, nous savons que l'accès des femmes à des postes de direction et leur compensation financière dans ces fonctions ne sont pas comparables, sur les plans de la compétition ou de l'équité, à l'accès et à la rémunération des hommes ayant une expérience, une expertise et des compétences similaires. Il en est ainsi dans la plupart des secteurs industriels, et pas uniquement dans le domaine des STGM. Cela signifie que, toutes choses étant égales entre deux candidats à un emploi, si l'un est homme et l'autre est une femme, la femme gagnera en moyenne 20 % de moins que l'homme, dans le meilleur des cas, et

rencontrera plus d'obstacles que lui lorsqu'elle postulera à des postes de cadres supérieurs.

Nous nous demandons pourquoi c'est encore le cas tant dans le secteur privé qu'au public, alors qu'il y a plus de femmes et de femmes instruites que jamais sur le marché du travail. Pour comprendre, n'oublions jamais ce qui suit.

Pour commencer, l'accès à l'éducation ne suffit pas à lui seul à attirer et à garder les femmes dans le domaine des STGM. L'éducation elle-même doit aussi être considérée.

Deuxièmement, il n'y a pas d'égalité sans équité. Si l'industrie, les institutions, l'éducation et la culture de la société et des entreprises sont conçues pour bénéficier du statu quo dans l'intérêt du groupe privilégié, l'égalité entre les hommes et les femmes ne sera pas possible à moins de changer notre façon d'éduquer nos jeunes, d'appuyer le perfectionnement professionnel, de structurer et de mettre en oeuvre les pratiques d'embauche, ainsi que d'encourager et de faire valoir le leadership et l'excellence.

En troisième lieu, le mérite individuel ne peut pas supplanter et équilibrer l'influence des obstacles institutionnels et comportementaux. Laisser aux personnes la responsabilité de se représenter et de surmonter les obstacles institutionnels et sociaux est inacceptable et n'encourage ni l'égalité ni l'équité. Combien de fois n'avons nous pas constaté à quel point on reproche aux femmes en général de ne pas mieux négocier ou de ne pas être plus revendicatrices. Ces affirmations ne font rien pour éliminer les obstacles institutionnels systémiques qui empêchent les femmes sur le marché du travail d'entreprendre une carrière dans le domaine des STGM tout en recevant une rémunération juste.

Afin qu'un changement équitable s'opère dans le domaine des STGM et d'autres domaines, il nous incombe à nous, au sein des secteurs privé et public, de comprendre le langage, les signes et le bagage accompagnant le fait d'être une femme au sein de la population active. La plupart de nos décideurs sont des hommes en position d'autorité qui ont profité aveuglément de leur privilège sans jamais devoir comprendre en quoi consiste une micro-agression, pourquoi la sécurité et le harcèlement au travail vont de pair avec la sécurité d'emploi, et pourquoi avoir une famille et plus de responsabilités peut signifier, aux yeux de certains, qu'une personne est moins sérieuse et moins en mesure d'assumer un rôle de premier plan dans une entreprise, plutôt que l'inverse.

Pour ce qui est des solutions concrètes, aidez-nous à mieux identifier et atténuer les préjugés acquis et subjectifs, tant individuels qu'organisationnels. Nous devons envisager le mérite parallèlement au privilège; le perfectionnement professionnel parallèlement à un accès et à un soutien concrets. Nous devons songer à l'éducation et au changement de comportement pour tous, et pas seulement pour les femmes. Nous devons nous attaquer simultanément à tous les volets du problème, de l'école primaire jusqu'aux stages, en passant par le développement continu et les nominations, parce que si nous ne nous attardons qu'au fondement du problème, nous n'apporterons aucune solution aux femmes qui sont déjà sur le marché du travail.

Les véritables solutions consistent à ne plus favoriser et embaucher seulement ceux qui nous ressemblent, et à leur offrir des promotions. La plupart des politiques d'embauche des secteurs privé et public favorisent les candidats qui correspondent à la culture, ce qui a été décidé et déterminé par la classe privilégiée. Les belles paroles concernant l'origine ethnique, le genre et la classe sociale ne suffisent naturellement pas à aider les décideurs à tenir compte de la façon dont les barrières sociales peuvent façonner l'expérience d'un candidat et notre perception à son égard.

J'aimerais terminer en vous présentant une statistique qui nous a effrayées, et qui a incité TechGirls à passer à l'action. Je dois vous aviser que le chiffre provient du secrétaire du travail des États-Unis. En fait, une femme blanche gagne en moyenne 77 ¢ pour chaque dollar gagné par ses collègues masculins. Quant aux femmes de couleur, cette moyenne chute à 55 ¢ par dollar. C'est la situation actuelle, sans même que nous nous attardions aux barrières relatives à la classe sociale, à l'accès à l'éducation, au soutien à l'égard du perfectionnement professionnel, aux obstacles institutionnels ayant trait aux soins de santé et au système judiciaire, et à une foule d'autres facteurs pertinents.

• (1130)

La situation est alarmante, mais pas impossible à redresser. Les solutions doivent cependant être globales, et elles doivent surtout être essayées, testées, mesurées et améliorées, comme tous les témoins d'aujourd'hui l'ont dit.

Nous avons bien hâte de voir l'étude et les recommandations du comité, et nous souhaitons vous aider dans la mesure du possible. Voici les trois principaux éléments que nous souhaitons vous communiquer à propos de ce que nous pouvons faire pour aider les femmes qui sont actuellement sur le marché du travail: il faut assurer une transparence légitime en ce qui a trait à l'embauche, à la rémunération et aux évaluations du rendement; favoriser la sensibilisation à l'égard des préjugés acquis et inconscients concernant l'origine ethnique et le genre; et investir afin de favoriser un milieu de travail adaptable tant pour les hommes que pour les femmes.

Merci.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Je vous remercie beaucoup de votre présentation.

Nous allons maintenant passer aux questions.

Madame Truppe, vous disposez de sept minutes.

Madame Sellah, souhaitez-vous dire quelque chose?

Mme Djaouida Sellah (Saint-Bruno—Saint-Hubert, NPD): Je fais un rappel au Règlement, madame la présidente.

La présidente: Oui, je vous écoute.

Mme Djaouida Sellah: Pendant la présentation de la représentante de FIRST Robotics Canada, j'ai parcouru le document. J'apprécie l'effort qui a été fait pour traduire le document dans les deux langues, mais malheureusement, il y a une page sur l'impact scolaire qui n'est pas traduite, et bien sûr, les annexes ne sont pas traduites en français. J'aimerais que la prochaine fois, cela se fasse de façon plus rigoureuse.

La présidente: Oui, merci de votre intervention, madame Sellah.

Nous ferons en sorte que les pages en français qui ne sont pas traduites soient distribuées à tous les membres.

Mme Djaouida Sellah: J'apprécierais que cela se fasse en parallèle.

La présidente: Parfait, merci beaucoup, madame Sellah. Nous ferons en sorte que ce soit traduit. Parfois, il arrive que tout ne soit pas traduit. Il en manquait seulement un peu.

Madame Truppe, vous avez la parole. Vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC): Merci, madame la présidente.

J'aimerais vous remercier à nouveau d'être ici aujourd'hui. Comme je l'ai dit, il est vraiment important pour nous de prendre le pouls des spécialistes afin de pouvoir espérer inciter un plus grand nombre de jeunes filles à s'inscrire aux programmes des STGM. J'ai deux ou trois questions.

Je vais commencer par vous, Bonnie. Puisque je suis à London, je connais bien Parlons Sciences. Vous faites de l'excellent travail. Votre nom est partout, et les gens devraient au moins entendre parler des filles et des STGM, à défaut d'autre chose. À quel âge commencez-vous à vous adresser aux fillettes? J'ignore si vous l'avez dit.

Mme Bonnie Schmidt: Nous ne ciblons pas que les filles. Nos vraies valeurs sont l'accès et l'équité.

Nous commençons dès l'âge de deux ans. Nos programmes sont utilisés dans des centaines de centres de la petite enfance au pays. Une grande partie de nos efforts passent par les éducateurs, que ce soit de la petite enfance... Par exemple, des centaines de programmes d'aide préscolaire aux Autochtones sur réserve emploient bon nombre de nos programmes à l'intention des enfants en bas âge. Nous contribuons également à donner plus de pouvoir aux éducateurs et aux parents de jeunes enfants pour qu'ils adoptent une approche fondée sur les questions ou sur les STGM. Nos programmes vont jusqu'à la 12^e année.

Nous offrons une série de cinq programmes, dont chacun est conçu assez différemment en fonction des obstacles à l'engagement que rencontrent les enseignants et les étudiants.

Mme Susan Truppe: Veuillez me donner un exemple. Qu'est-ce qu'un enfant de deux ou trois ans peut apprendre?

Mme Bonnie Schmidt: Nos programmes IdeaPark et Wings of Discovery offrent de véritables initiations axées sur les aptitudes. Les jeunes enfants observent leur environnement naturel et apprennent à poser de très bonnes questions, au terrain de jeu ou au parc, puis ils apprennent à explorer. En fait, la perspective des enfants en bas âge se limite au monde qui nous entoure. Il faut se demander comment piquer leur curiosité et susciter leur intérêt envers le monde, et comment leur offrir les cadres et la confiance nécessaires pour continuer leur exploration.

Nous nous sommes également distingués dans le perfectionnement professionnel des éducateurs en formant plus de 30 000 enseignants, tous groupes d'âge et niveaux confondus. C'est un espace que nous commençons à réintégrer, surtout à l'école secondaire. En effet, les ministères de l'Éducation d'un océan à l'autre parlent d'une perception de manque de pertinence. Ils veulent créer un lien plus étroit avec les sciences, la technologie, la société et l'environnement, mais ils n'ont pas les ressources pour le faire. Ils peuvent toutefois y arriver si les provinces se réunissent et créent des plates-formes permettant d'échanger les pratiques et de diffuser le matériel.

• (1135)

Mme Susan Truppe: Est-ce Parlons Sciences qui conçoit les programmes à l'intention des enfants de deux ou trois ans, ou collaborez-vous avec les commissions scolaires?

Mme Bonnie Schmidt: La réponse à tout est oui. Nous avons une équipe fort compétente qui connaît très bien l'éducation, puisqu'elle se compose d'enseignants et de personnel administratif de divers niveaux...

Mme Susan Truppe: Je vois, et il y a aussi beaucoup de bénévoles, comme vous l'avez dit.

Mme Bonnie Schmidt: En effet. L'action bénévole est très intéressante. Il s'agit du programme phare que j'ai lancé lorsque j'étais moi-même aux études supérieures. Il est maintenant offert dans 41 établissements collégiaux et universitaires, et réunit quelque 4 000 bénévoles. Voilà qui permet un apprentissage expérientiel en classe et dans le milieu.

Mme Susan Truppe: C'est incroyable.

Vous avez également dit qu'il n'y a pas de cours obligatoires de sciences ou de métiers en 12^e année, que les étudiants devraient pourtant suivre afin d'essayer autre chose pendant leur secondaire. Collaborez-vous avec les commissions scolaires à ce sujet? Croyez-vous que les choses vont changer? Parlons Science fait-il quoi que ce soit à ce chapitre?

Mme Bonnie Schmidt: Bien sûr. Nous avons vraiment examiné l'échelle macroscopique pour réaliser nos rapports *Pleins feux sur l'apprentissage des sciences* ces dernières années. Je peux vous dire que les ministères de l'Éducation d'un océan à l'autre souhaitent vraiment aborder la question. C'est devenu une grande préoccupation pour tout le monde. Comment pouvons-nous adopter des pratiques encore meilleures? Comment pouvons-nous comprendre quelles sont les décisions à prendre?

Par exemple, on sait qu'il n'y a pas de cours obligatoires de sciences en 12^e année, mais il est également très difficile de comptabiliser les inscriptions aux cours à option. C'est ce que nous observons actuellement au secondaire. De façon générale, quatre jeunes sur cinq terminent leur 12^e année sans les cours de physique dont ils ont besoin pour s'inscrire en génie. Nous perdons donc quatre jeunes sur cinq avant même qu'ils ne choisissent leur domaine d'études postsecondaires.

Mme Susan Truppe: J'ai organisé quelques tables rondes au cours de la dernière année et demie environ. J'ai fait le tour de différentes régions au Canada pour voir comment nous pourrions inciter un plus grand nombre de filles à choisir les STGM ou les métiers spécialisés. D'emblée, les intervenants disaient qu'il fallait interpeller les filles dès le début du secondaire pour qu'elles sachent quels cours peuvent être suivis. Mais après deux ou trois rencontres, ils trouvaient que c'était bien trop tard, et qu'il fallait intervenir à l'école primaire pour qu'elles y pensent déjà à leur arrivée au secondaire. C'est parfaitement logique.

J'ai même organisé une table ronde avec de jeunes ingénieures de l'Ouest afin de savoir pourquoi elles avaient choisi cette carrière; j'étais vraiment curieuse. Je pense que deux ou trois d'entre elles avaient des parents féminins qui étaient ingénieures. D'autres ont dit qu'elles avaient simplement fait des recherches sur le sujet elles-mêmes. D'après elles, s'il y a un manque d'intérêt à l'égard du domaine, ce serait parce que les gens croient qu'il permet uniquement d'être ingénieur, comme l'une d'entre vous l'a mentionné, je crois. Il y a pourtant tellement d'options en génie.

Vous avez parlé d'un manque d'exposition et de modèles. Tous ces éléments ont été mentionnés. Que pouvons-nous faire à ce chapitre?

Mme Bonnie Schmidt: Je pense qu'il ne faut surtout pas oublier qu'il n'existe aucune solution miracle. S'il y en avait une, il y a longtemps que nous aurions réglé le problème. Il faut comprendre les défis qui se présentent à chaque groupe d'âge et niveau scolaire tout en tenant compte du volet culturel.

Un des autres éléments qui entrent en ligne de compte, c'est que le dialogue est souvent scindé sur le plan politique. Nous parlons du

changement climatique, de l'environnement ou des systèmes de santé, mais souvent, personne ne montre la place qu'occupent la science et la technologie dans tous ces grands enjeux sur lesquels vous devez prendre des décisions. Aucun lien n'est établi avec la science et la technologie. Les gens continuent à penser que science rime avec laboratoire de recherche, et que génie rime avec... Nous avons grandement amélioré notre compréhension du génie, mais il y a encore un véritable malentendu à ce chapitre.

Il faut donc comprendre les obstacles et l'évolution de ceux-ci alors que les jeunes grandissent. Il faut s'attarder aux parents, qui ont une influence essentielle sur la décision des jeunes, et qui leur servent de modèles. S'ils ne sont pas conscients de l'influence des domaines des STGM sur les enjeux planétaires essentiels et sur les questions liées au milieu de travail, nous manquons le bateau. Il s'agit d'un volet culturel, et tout le monde doit mettre la main à la pâte. La solution ne repose ni sur un intervenant unique ni sur une démarche isolée.

Mme Susan Truppe: Merci. Je...

• (1140)

La présidente: Merci beaucoup.

Mme Susan Truppe: Oh là là, je n'ai même pas eu la chance de m'adresser à Dorothy et à Karen. Le temps passe tellement vite.

Merci.

La présidente: J'aimerais préciser que nous avons bel et bien reçu la présentation des services de traduction, mais nous ne nous étions pas rendu compte que certaines diapositives n'avaient pas été traduites. Nous allons donc les faire traduire avant de les distribuer à tous les membres du comité.

[Français]

Nous nous sommes rendu compte de cela.

Madame Freeman, vous avez la parole pour sept minutes.

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

[Traduction]

Je vous remercie toutes de vos exposés. Veuillez excuser mon léger retard, mais j'ai tout de même pu parcourir vos mémoires. Je suis donc au courant du sujet. Je vous remercie infiniment d'être avec nous. Nous vous en sommes très reconnaissants.

Madame Muzaffar, vous avez dit à quel point l'accès et la rémunération dépendent encore largement du sexe dans le domaine des STGM en général. C'est le cas dans bien des domaines, mais encore plus du côté des STGM, où vous dites qu'une femme gagne 20 % de moins qu'un homme. D'où viennent ces données?

Mme Saira Muzaffar: Le 20 % est l'écart moyen, qui n'est pas propre au secteur des STGM.

Le dernier chiffre de mon exposé provient du secrétaire du Travail des États-Unis. Je n'ai aucune donnée comparable pour le Canada. J'ai parcouru le compte rendu des séances précédentes du comité. De façon générale, Statistique Canada nous dit que les données existent, mais on ne se penche pas sur le salaire des femmes dans tous les secteurs de façon assez poussée pour que la mesure soit significative. Les données représentent un défi, et pas seulement au chapitre de la rémunération.

Cela dit, personne ici ne conteste le fait que les femmes ne gagnent pas encore le même salaire que les hommes.

Mme Mylène Freeman: Merci.

En effet, il manque bel et bien de données à propos de ce qui se passe et de ce qui pose problème. Que recommanderiez-vous pour favoriser l'équité salariale?

Mme Saira Muzaffar: Il faut faire preuve de transparence et établir des normes au sujet de la paie et des évaluations de rendement. À cet égard, nous voudrions que le gouvernement montre la voie, car l'industrie continuera toujours d'avancer en agissant comme d'habitude. Mais tant que nous ne commencerons pas à changer la donne au gouvernement, nous ne pourrons établir des normes.

TechGirls fait des expériences vraiment fascinantes. Nous travaillons directement avec l'industrie pour procéder à des essais pilotes sur la manière dont on peut modifier les politiques d'embauche et les évaluations de rendement. Nous tenons des ateliers de facilitation. Nous collaborons avec des entreprises vraiment braves qui non seulement utilisent leurs processus, mais aussi investissent leur argent dans le cadre de cette démarche afin de procéder à certaines expériences et voir où se situent les problèmes afin de colliger des données à ce sujet. TechGirls a l'occasion de faciliter le processus et de recueillir l'information afin d'en faire rapport et de la transmettre à l'industrie. Je suis impatiente de pouvoir lui communiquer l'information, mais nous n'en sommes qu'au tout début.

Ce serait la transparence qui serait la plus importante.

Mme Mylène Freeman: Voilà qui semble vraiment intéressant. J'ai hâte de voir les résultats. Je suis enchantée d'entendre que l'industrie veut s'impliquer.

Ce serait formidable si nous pouvions favoriser et appliquer l'équité salariale dans l'ensemble des secteurs et peut-être aussi encourager la présence des femmes au sein des conseils d'administration. Est-ce également quelque chose que vous considéreriez comme utile?

Mme Saira Muzaffar: Oui. La campagne visant à modifier les rapports concerne tant la rémunération que la représentation.

Une des premières campagnes de TechGirls Canada était très simple et pourrait, selon moi, interpeller tous les membres du comité. Je vous ferai part de ma frustration à ce sujet après les faits.

Des voix: Oh, oh!

Mme Saira Muzaffar: Cette campagne intitulée « Portraits of Strength » consiste à publier sur les médias sociaux des images de femmes travaillant dans les STGM: il s'agit de femmes occupant des postes de direction ou divers emplois, et toutes les fonctions qui font partie des STGM qui sont difficiles à définir. J'aime le fait que nous ne puissions les définir, car je veux que la campagne soit globale et inclusive.

Cette campagne a suscité énormément de réactions, et l'observation suivante revenait constamment: « Si seulement une telle campagne avait existé quand j'ai fait un choix de carrière! ». Ce qui me fâche, c'est que j'ai grandi dans une génération où on m'a affirmé que ces problèmes étaient déjà éliminés, qu'il existait déjà des modèles à suivre, et que tout le monde admettait que les compétences des femmes et des hommes sont comparables et qu'il n'y a aucune différence à cet égard.

Et me voilà en train de poursuivre les mêmes luttes. C'est une bonne chose que la campagne porte fruit, que nous recevions des réponses et qu'elle ait de l'effet, mais il est frustrant de voir que nous en sommes encore là.

• (1145)

Mme Mylène Freeman: Oui, vous parlez beaucoup des obstacles sociaux systémiques. Condition féminine nous a même indiqué que l'accès aux services de garde, par exemple, a une incidence considérable. Avez-vous d'autres observations à formuler sur les obstacles systémiques ou sur la manière dont, socialement, nous considérons les femmes sur le marché du travail? Avez-vous des recommandations à faire à ce sujet?

Mme Saira Muzaffar: Parmi les principaux problèmes qui se posent actuellement dans l'industrie, il y a le fait que nos homologues masculins éprouvent énormément de difficultés à comprendre en quoi consistent ces obstacles, puisqu'ils n'y ont jamais été confrontés. Ils ne sont pas naturellement capables d'établir un lien entre le harcèlement ou la sécurité en milieu de travail, par exemple, et la raison pour laquelle une personne tolérerait ces problèmes parce qu'elle pense que son emploi est en jeu. Si les femmes n'exigent pas de meilleurs changements...

L'équité salariale est également un problème où nos homologues masculins tireront la même conclusion. Pourquoi n'avez-vous pas simplement demandé ou négocié un meilleur salaire d'entrée de jeu? Mais le fait est que la façon de penser des femmes a été modelée par la société et par les obstacles auxquels elles se heurtent, et elles pensent qu'elles ne sont pas en position de négocier un meilleur salaire. Nous laissons les femmes, déjà aux prises avec des difficultés, se battre pour s'en sortir sans changer les systèmes, les institutions et les normes comportementales.

Les services de garde constituent un excellent exemple. Je suis certaine que les membres de votre comité ont entendu dire que Facebook et d'autres sites importants offrent de congeler des ovules. Avez-vous eu vent de cette affaire? D'accord. Ces sites et ces entreprises proposent à leurs meilleures employées de congeler leurs ovules, car comme nous, ils constatent que jusqu'à un certain point, les femmes excellent dans leur carrière. Mais le temps passe et il arrive un moment où les femmes doivent prendre une décision entre fonder une famille ou poursuivre leur carrière. Facebook ne veut pas perdre ces employées et ce talent, et leur propose donc de congeler leurs ovules. C'est une solution.

Il y a aussi la solution des services de garde...

Des voix: Oh, oh!

Mme Saira Muzaffar: ... où vous pourriez également investir de l'argent, vous savez.

Mme Mylène Freeman: D'accord. Merci beaucoup.

La présidente: J'étais un peu mêlée, mais je pense que vous parliez de l'entreprise Facebook.

C'est le cas? D'accord. Mais je pensais peut-être que sur Facebook...

Des voix: Oh, oh!

La présidente: On trouve bien des choses sur Facebook; j'étais donc légèrement perplexe. Mais j'ai compris ensuite ce dont vous parliez.

[Français]

Merci beaucoup.

Revenons à nos moutons.

Madame O'Neill Gordon, vous avez la parole pour sept minutes.

[Traduction]

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

Je veux vous remercier toutes de témoigner aujourd'hui.

Votre exposé était assurément fort intéressant. Il nous a certainement donné beaucoup de matière à réflexion. Comme j'ai déjà été enseignante au primaire, je suis particulièrement ravie de vous entendre dire que nous ciblons les très jeunes enfants. J'aime certains des programmes que vous envisagez. Cela peut sembler être simplement de l'information générale, mais c'est à cet âge que nous pouvons intervenir afin de découvrir leurs intérêts et de les stimuler un peu.

Vous avez également évoqué le sujet important des Autochtones. Au cours des quatre dernières années pendant lesquelles j'ai enseigné, je travaillais dans une école autochtone et j'ai beaucoup aimé l'expérience. Je constate qu'il y a également des programmes qui s'adressent expressément aux Premières Nations. Je me demande comment ces programmes sont conçus pour stimuler les jeunes de ces communautés en particulier et s'ils obtiennent beaucoup de succès.

Mme Karen Low: Nous avons commencé il y a quelques années à Nipissing et à North Bay en collaborant avec les représentants du gouvernement en poste là-bas et avec le maire, qui nous a été d'une aide précieuse en nous permettant d'aller dans les écoles pour pouvoir présenter le programme. Ils ont immédiatement constaté qu'il y avait des intéressés et ils ont adhéré au programme.

Mme Dorothy Byers: Nos filles considèrent qu'il est particulièrement important de s'intéresser aux élèves marginalisés; je pense que c'est le cas pour toutes les équipes de FIRST. Nos filles se sont rendues à Bradford, en Ontario, pour agir à titre de mentors auprès d'une équipe afin que les jeunes aient des modèles d'élèves légèrement plus âgés.

Cette initiative a un double effet. Tout d'abord, les élèves qui font du mentorat vivent une expérience extrêmement riche et diversifiée, et les élèves encadrés bénéficient du soutien qu'ils reçoivent d'un autre groupe d'élèves.

• (1150)

Mme Karen Low: Quand j'étais mentor auprès de l'équipe de Port Perry, il y avait un élève très artistique. Il avait beaucoup de dessins indiens fortement inspirés de ses origines. Il était en 12^e année, sur le point d'obtenir son diplôme, et il n'avait aucune perspective d'emploi. Grâce à FIRST Robotics, nous lui avons découvert un tel talent pour le soudage qu'un de nos parrains, The Metal Man, l'a embauché. Avec ses compétences dans les moteurs, il travaille encore là aujourd'hui, cinq ans plus tard.

Mais qui aurait pu savoir? Nous ne savions même pas qu'il possédait ces compétences, et lui non plus. Il est étonnant de voir comment, quand une personne commence à travailler dans un domaine, on commence à l'apprécier pour une chose, puis on en apprend davantage à son sujet et on saisit toute l'étendue de ses talents. Nous sommes enchantés, et chaque année, nous obtenons de l'argent de la bande pour appuyer FIRST Robotics. Tout le monde y gagne.

Mme Bonnie Schmidt: Je dirais simplement qu'au cours des 18 dernières années, nous avons appris qu'il ne faut pas tant essayer d'intégrer le savoir autochtone dans nos programmes que travailler avec la communauté pour comprendre les besoins locaux et trouver des aînés qui peuvent nous aider.

Nous venons de terminer une tournée dans le cercle arctique. En février et en mars, j'ai envoyé une équipe dans une région où il faisait moins 65 degrés. Cette équipe est revenue de Moberly Lake, juste la semaine dernière, avec des récits formidables. Nous avons des conseillers à l'échelle nationale. La plupart des organismes autochtones nationaux collaborent avec nous au sein d'un comité. Nous constatons qu'il ne faut pas tant essayer de modifier ou d'adapter les programmes pour les faire fonctionner que comprendre que les STGM offrent un cadre permettant de comprendre le monde qui nous entoure. On peut toujours comprendre les cadres, peu importe où on se trouve. Il faut stimuler l'imagination et la curiosité des jeunes.

Si on se rend dans une communauté avec la base de programmes dont le grand intérêt pour les jeunes a été prouvé et qu'on travaille avec ces jeunes en leur demandant comment on peut travailler ensemble pour faire fonctionner le programme dans leur communauté, la réaction est phénoménale. Dans le Grand Nord ou dans les communautés difficiles d'accès, la moitié de la bataille est gagnée si on réussit à intéresser suffisamment les jeunes pour qu'ils aillent à l'école. Nous constatons que quand des bénévoles se rendent dans des communautés éloignées, la simple effervescence que les professeurs peuvent susciter en faisant venir quelqu'un qui s'intéresse aux jeunes suffit à faire augmenter les taux de participation et à réduire les taux d'absentéisme. C'est un élément de départ formidable. Nous commençons ensuite à travailler avec les professeurs également pour voir comment nous pouvons encadrer leur pratique afin de leur permettre de garder ce dynamisme.

Mais nous avons sciemment décidé de ne pas tenter d'intégrer de connaissances autochtones. Ce n'est pas notre domaine d'expertise

Mme Tilly O'Neill Gordon: Non, c'est ce que je peux voir. Mais je suppose que lorsqu'on est professeur, c'est pour la vie; je suis donc heureuse de vous entendre nous donner cette information. Je veux vous dire que si jamais vous envisagez de venir au Nouveau-Brunswick, vous n'avez qu'à communiquer avec moi. Nous pourrions certainement utiliser vos renseignements et tout ce que vous avez à offrir.

Mme Bonnie Schmidt: Merci.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Ce qui me frappe aussi, c'est la quantité. Nous savons qu'il y a toujours des difficultés pour les filles, d'autant plus que certains de ces problèmes leur sont propres. Quels sont les défis qui les touchent particulièrement? Vous pourriez peut-être traiter de la question.

Mme Karen Low: Je pense qu'il y a le problème de la notion socioculturelle selon laquelle elles ignorent qu'elles en sont capables. Nous voulons intervenir quand elles sont suffisamment jeunes pour que personne ne leur ait dit qu'elles n'en sont pas capables.

Comme nous l'avons également entendu dire au sein du comité, la voie ne sera pas toute droite et bien tracée. Il y aura des heurts en cours de route. Voilà où nous avons besoin d'un réseau. Selon moi, c'est une des grandes forces de FIRST, car l'organisme permet aux femmes de parler à d'autres personnes pour obtenir de l'aide quand elles en ont besoin. Il y a toujours un pair avec qui elles peuvent échanger des idées.

Une fois encore, je pense que l'organisme donne confiance aux femmes. Certaines écoles ont même deux équipes, une équipe pour les filles et une équipe mixte. Ces équipes sont très différentes, même si elles agissent côte à côte.

Mais si les femmes ne savent pas qu'elles sont capables d'y arriver... Bien souvent, on peut observer la dynamique et voir l'homme affirmer qu'il peut programmer le robot. Ce qu'il y a de bien avec les robots, c'est qu'ils ignorent le sexe de la personne qui les programme. Un robot suit le programme. Il fonctionnera bien si le programme est bon, mais si ce n'est pas le cas, il fonctionnera mal. Le robot ne se soucie pas de l'identité du programmeur. Tout à coup, tout le monde dit ne pas avoir pensé à cela.

Cela met tout le monde sur un pied d'égalité à bien des égards et cela renforce la confiance. Ultérieurement, quand les femmes sont dans une situation semblable et que quelqu'un rejette leur idée, elles tiendront bon et défendront leur point de vue.

D'une certaine manière, il faut s'exprimer avec force et assurance pour indiquer qu'il faut examiner les données. Ici encore, c'est la confiance fondamentale que nous attisons chez les jeunes femmes.

• (1155)

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Je vais maintenant céder la parole à Mme Duncan, qui dispose de sept minutes.

[Traduction]

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

Merci à toutes pour le travail que vous accomplissez. C'est terriblement important. J'ai des questions pour vous toutes.

Madame Schmidt, pouvez-vous nous en dire davantage sur le fait que les sciences et la technologie ne sont pas une priorité au pays?

Mme Bonnie Schmidt: Oui. À l'heure actuelle, la littératie et la numératie sont le dénominateur commun au cœur des priorités des gouvernements. C'est compréhensible, et nous pouvons en discuter. Nous avons essayé d'aider les décideurs à réfléchir au contexte pour l'enseignement des compétences en littératie et en numératie.

Les STGM fournissent un excellent contexte, une contextualisation, mais le fait est que quand on doit tenter de réunir, dans une province... Gardez à l'esprit que le Canada est le seul pays développé sans secrétaire d'État ou ministre de second rang de l'apprentissage ou sans ministère national de l'Éducation. Nous nous heurtons donc à un problème de compétences. En plus d'avoir 15 systèmes d'éducation qui essaient de communiquer, il faut, dans chaque province, essayer d'harmoniser une approche décentralisée en matière d'éducation, dans le cadre de laquelle un ministère a les politiques et les priorités, mais où les décisions se prennent souvent de façon décentralisée, au sein des établissements.

Il y a d'excellentes raisons pour cela, mais cela signifie aussi qu'il faut cibler ses efforts pour que si on parle des éléments clés...

Mme Kirsty Duncan: Que recommanderiez-vous au comité? Que faut-il changer?

Mme Bonnie Schmidt: Eh bien, personnellement, je suis très mécontente que la technologie ne soit pas obligatoire où que ce soit au pays et que les sciences ne soient pas obligatoires en 12^e année, mais sachez qu'il ne suffit pas de continuer de réclamer plus de la même chose. Nous devons nous tourner vers l'avenir afin de prévoir ce dont nous avons besoin au chapitre des compétences, de l'attitude et du renforcement des capacités et connaître les sommes d'information dont nous disposons, et nous devons, selon moi, revoir les compétences dont les diplômés ont besoin, et cela ne concerne pas nécessairement leur domaine de spécialisation.

Mme Kirsty Duncan: D'accord. Nous n'avons plus de conseiller principal en sciences.

Mme Bonnie Schmidt: En effet.

Mme Kirsty Duncan: Serait-il utile d'en avoir un? J'ai rencontré ce matin le représentant d'un pays qui en a deux.

Serait-il utile pour le comité d'avoir un conseiller principal en sciences? Pourrais-je avoir un oui ou un non de chacune d'entre vous?

Mme Dorothy Byers: Je suis convaincue que vous devez avoir un champion; ainsi, si quelqu'un croit à l'importance de matières comme les STGM ou les sciences en éducation au niveau secondaire... Je sais que c'est très différent à l'université, mais c'est quelque chose que nous observons dans tout ce que nous faisons. S'il y a un leadership fort et une voix, alors cette voix sera entendue et les champions se réuniront derrière elle, ce qui entraînera un changement systémique.

Mme Kirsty Duncan: Devrons-nous alors recommander la création d'un poste de conseiller principal en sciences?

Une voix: C'est une bonne démarche.

Mme Dorothy Byers: En effet.

Mme Kirsty Duncan: Merci.

Madame Schmidt, vous avez indiqué qu'un programme de FedDev a été éliminé. Quelle perte de financement cette mesure a-t-elle entraînée?

Vous avez parlé du financement que vous souhaiteriez recevoir dans l'avenir. Mais de quelle somme s'agit-il?

Mme Bonnie Schmidt: À ce que je sache, FedDev a versé 20 millions de dollars sur une période de trois ans dans le domaine des STGM. Comme il s'agissait d'un programme d'une durée déterminée, je n'ai pas été étonnée quand le financement a pris fin. C'était très clairement prévu ainsi. Il a toutefois été très rassurant de voir que le gouvernement a, dans la stratégie scientifique de 2014, quadruplé la somme accordée au CRSNG pour les initiatives en matière de STGM destinées aux jeunes.

La perte s'est fait sentir dans le Sud de l'Ontario, dans le financement qui permettait aux organisations de se mettre à niveau et de réfléchir stratégiquement aux partenariats et aux implications. Nous avons toutefois observé une augmentation fulgurante de la portée et de la capacité d'élaborer de nouveaux programmes de Parlons sciences. Nous étions bien placés pour exploiter cet avantage; nous n'avons donc rien perdu. Il nous a permis d'atteindre le niveau suivant de transformation de notre organisation.

Mme Kirsty Duncan: Merci.

Je m'adresserai maintenant à FIRST Robotics Canada. Je pense qu'une page de votre diaporama indiquait que 26 millions de dollars en bourses d'études ont été accordés à l'échelle mondiale, dont 150 000 \$ ont été versés au Canada. Pourriez-vous nous en dire plus à ce sujet?

Mme Dorothy Byers: L'organisation internationale est profonde. Il y a beaucoup d'argent pour les programmes universitaires et collégiaux aux États-Unis, et une page de notre diaporama porte sur la question. Souvenez-vous que FIRST Canada est en place depuis 2002, et il incombe aux universités d'entreprendre des démarches pour que les étudiants puissent se prévaloir de ces bourses d'études, qui leur permettent de participer aux programmes. C'est très profond.

• (1200)

Mme Kirsty Duncan: Que recommanderiez-vous au comité?

Mme Dorothy Byers: Je recommanderais d'encourager les universités et les collèges à offrir des choix dans les métiers et les professions. En outre, les universités devraient encourager le financement à cet égard pour les étudiants.

Mme Kirsty Duncan: Faudrait-il qu'il y ait d'autres sources de financement?

Mme Dorothy Byers: En ce qui concerne les bourses, oui. Et comme vous le verrez dans la diapositive que nous avons présentée sur les parrainages que nous avons pu obtenir, il y a tout un éventail d'organisations et d'entreprises qui participent. Aux États-Unis, la NASA est un important parrain, et cela a un effet profond tout à fait remarquable sur les étudiants, au chapitre non seulement de l'argent, mais aussi de l'expertise.

Mme Kirsty Duncan: Avez-vous une autre recommandation au sujet des bourses d'études? Vous avez évoqué la NASA, aux États-Unis...

Mme Karen Low: Je pense qu'il y a un autre point. C'est quelque chose d'évolutif, comme l'oeuf et la poule. Nous avons lancé notre initiative et nous ne connaissons pas encore le nombre d'étudiants qui y participent aux États-Unis. Ce pays compte près d'un quart de million d'étudiants et a beaucoup plus d'universités, dont 10 se classent parmi les meilleures. Tout ce qui nous limite, c'est que nous avons un programme éprouvé, mais nous n'avons pas suffisamment d'argent pour vraiment l'élargir à l'ensemble des provinces.

Mme Kirsty Duncan: Quelle serait votre recommandation?

Mme Karen Low: Davantage de soutien.

Mme Kirsty Duncan: Merci.

Je me tournerai maintenant vers TechGirls Canada. J'ai aimé que vous fassiez remarquer que vous ne pouvez vous attaquer juste au fondement du problème en parlant de transparence, d'embauche et d'évaluations de rendement. Des études antérieures nous ont montré que les résultats sont très différents si le nom d'un homme ou d'une femme est indiqué ou si les noms sont cachés. Avez-vous des recommandations à formuler à ce sujet?

Mme Saira Muzaffar: C'est un sujet délicat. C'est très inconfortable, car comment modifier le comportement social quand on parle du gouvernement et de la gouvernance? En soutenant des organisations comme TechGirls et pas seulement des organisations... Ces gens sont très importants. Il faut assurer l'éducation et s'attaquer au fondement du problème pour l'avenir, mais aussi fournir du soutien aux organisations qui interviennent auprès des entreprises, de l'industrie et des conseils scolaires pour proposer des modèles qui modifient les comportements et la façon de penser des gens, et pour définir les obstacles auxquels se heurtent les personnes de couleur, ceux qui ont d'autres difficultés et les femmes en général, les femmes avec d'autres privilèges. Il y a bien des facteurs qui se recoupent.

Quand vous rédigez votre rapport... J'ai eu l'occasion de survoler les procès-verbaux de vos dernières séances, et vous mettez beaucoup d'accent sur le fondement du problème. Vous ne traitez pas suffisamment des femmes qui sont déjà sur le marché du travail.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Merci beaucoup.

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

[Traduction]

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

Merci beaucoup à tous les témoins de comparaître aujourd'hui. Nous recevons un groupe fort impressionnant, et je vous remercie de prendre le temps de témoigner.

Je veux commencer par Mme Schmidt et peut-être changer un peu de sujet.

En Alberta, d'où je viens, la priorité va vraiment à la main-d'oeuvre qualifiée et aux métiers. Vous avez parlé un peu, dans votre étude, du fait que le nombre de femmes se dirigeant dans les métiers spécialisés n'a pas beaucoup augmenté. Savez-vous pourquoi? Je sais que cela peut être difficile à expliquer, mais pouvez-vous me donner une raison pour expliquer pourquoi les femmes délaissent les métiers comme le soudage, la technique du génie et le génie pétrolier?

Mme Bonnie Schmidt: Selon certaines de nos données, ce serait une question de perception. Les filles se disant qu'elles ne veulent pas nécessairement travailler avec des machines et des appareils.

Je vous répondrai en tant que mère plutôt qu'à titre de représentante de Parlons sciences. J'ai une fille en 12^e année, qui est actuellement en 11^e année, mais qui suit un certain nombre de cours de 12^e année. En 9^e année, elle était la seule fille dans la classe de technologie. C'était vraiment fascinant, parce que si elle a voulu suivre le cours de technologie en 9^e année, c'est parce que quand nous avons fini notre sous-sol il y a quelques années, je l'ai fait participer à la pose des cloisons sèches, aux études et à tout ce que nous avons dû faire.

Maintenant, les coins me tracassent beaucoup, mais c'est une autre histoire.

Des voix: Oh, oh!

Mme Bonnie Schmidt: Jusque là, elle n'avait pas vraiment eu d'occasions de travailler avec du matériel et d'acquérir de la confiance dans ces types de travaux. Quand elle est arrivée dans sa classe de technologie, les garçons ne voulaient même pas lui parler au début. Mais trois semaines plus tard, quand ils se sont aperçus qu'elle pouvait être meilleure qu'eux au dessin assisté par ordinateur, ils ont commencé à affluer autour d'elle.

Il a donc fallu un certain temps avant de simplement commencer à changer la culture, mais plus nous travaillons avec Compétences Canada, le Forum canadien sur l'apprentissage et d'autres organismes qui s'intéressent vraiment à la question et qui comprennent le système d'apprentissage... L'exposition et l'expérience comptent beaucoup, et il faut éliminer les normes culturelles persistantes selon lesquelles les STGM n'ont pas de lien avec les métiers, les métiers ne sont pas des cheminements intéressants alors qu'ils sont incroyablement valorisants, ou que les femmes ne sont pas capables de faire ce travail.

C'est quand les femmes essaient ces métiers et voient ce dont elles sont capables que les attitudes commencent à changer. Nous avons constaté que dans les métiers à lourde charge, c'est parmi les électriciens que les femmes sont les mieux représentées, et elles n'y constituent que 6 % des travailleurs. Si c'est là le pourcentage le plus élevé, nous n'aidons personne en ne faisant pas connaître à tous les liens et l'intégration entre les domaines.

•(1205)

M. John Barlow: Vous soulevez un point intéressant. Nous avons entendu des témoignages plus tôt cette année. Une femme d'Edmonton s'occupe d'un programme pour apprendre des métiers, et des jeunes filles ou des femmes qui se cherchent une deuxième carrière y participent. Les participantes gagnent un salaire dans les six chiffres après avoir complété ce programme de six mois.

Notre défi est maintenant de répandre la bonne nouvelle. Vous en avez brièvement parlé en racontant l'histoire de votre fille. Vous l'avez initiée à la chose lorsqu'elle vous a donné un coup de pouce avec votre sous-sol.

Cela m'amène à vous poser une question, mesdames Byers et Low. Vous avez également mentionné dans votre exposé que le nombre de garçons et de filles était égal de la maternelle à la 8^e année, lorsque les jeunes font leurs débuts dans la Ligue de LEGO. Bon nombre de gens nous ont dit que nous devrions mettre l'accent sur la promotion de ces programmes auprès des jeunes filles. Je trouve un peu inquiétant que vous constatiez une telle diminution lorsque les filles atteignent 9 et 10 ans; c'est une diminution de l'ordre de 15 %. Si nous voulons promouvoir ces programmes de métiers spécialisés et les programmes en STGM auprès des jeunes filles, qu'est-ce qui fait défaut, même à ce stade, pour que leur participation chute de 15 %?

Mme Karen Low: À certains égards, c'est une bonne raison.

Je vais donner l'impression d'avoir un penchant sexiste, mais il m'arrive parfois de remarquer que certains garçons en 8^e, 9^e et 10^e année ne sont pas très habiles sur le plan de la communication. Ils sont capables de faire des mathématiques et de la programmation. Ensuite, je regarde leurs homologues féminins. Eh bien, elles peuvent faire des mathématiques et de la programmation, mais elles peuvent aussi communiquer et faire des analyses financières. Cela donne l'impression qu'elles vont un peu plus loin. Cela ne veut pas pour autant dire qu'elles ne continuent pas d'utiliser leurs compétences techniques, parce qu'elles continuent de le faire, mais elles le font différemment. À mon avis, ce sont tout de même des compétences très importantes, mais ces compétences croissent en même temps que les aptitudes à communiquer.

Mme Dorothy Byers: J'ai travaillé longtemps dans une école mixte. Je constatais très souvent dans les laboratoires que les filles restaient assises et prenaient des notes, tandis que les garçons s'occupaient des éprouvettes, parce que les filles laissaient souvent cette tâche aux garçons. D'après moi, ce que FIRST a fait, c'est de créer le bon environnement avec les bons mentors pour que les filles aient vraiment l'occasion de participer, de comprendre qu'elles sont tout aussi capables de le faire que les autres et de renforcer leurs compétences. C'est ce dont Bonnie parle en fait, à savoir donner l'occasion aux filles de l'essayer dans un environnement dans lequel elles sont acceptées et encouragées. Nous devons vraiment poursuivre notre travail en ce sens.

Cela permet aussi aux garçons de comprendre que les filles sont aussi compétentes qu'eux, comme l'a dit Karen. Il faut seulement donner l'occasion aux filles de jouer avec les outils pour ainsi acquérir de l'expérience, apprendre à ne pas en avoir peur et comprendre qu'elles peuvent vraiment les utiliser. Nous passons notamment du temps avec les filles en vue de nous assurer qu'elles reçoivent une formation professionnelle durant une partie de l'année pour leur permettre d'avoir plus confiance en leurs moyens lorsqu'elles utilisent des outils pour travailler.

La présidente: Merci.

Madame Schmidt, veuillez être très brève.

Mme Bonnie Schmidt: Je le serai. Je crois que notre recommandation serait simple. Il faut promouvoir la vaste gamme de possibilités. Je ne peux pas vous dire le nombre de conseillers en orientation, d'enseignants, de parents et d'autres personnes qui m'ont dit: « Je ne le savais pas. Je ne le savais tout simplement pas. »

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

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

[Traduction]

Mme Laurin Liu (Rivière-des-Mille-Îles, NPD): Merci de vos merveilleux témoignages.

Merci, Kirsty, d'avoir soulevé l'absence d'un conseiller scientifique en chef et ce que cette personne pourrait faire en vue de promouvoir les programmes en STGM auprès des femmes. C'est un aspect sur lequel nous travaillons beaucoup. Mon collègue, Kennedy Stewart, a justement déposé un projet de loi d'initiative parlementaire pour créer le poste de directeur parlementaire des sciences. Je crois tout à fait que cela ferait partie des mandats de cette personne si ce poste est créé un jour.

La semaine dernière, il y a eu un certain tollé, parce que le Panthéon canadien des sciences et du génie avait en fait retenu la candidature d'aucune femme. Deux femmes ont donc décidé de démissionner du comité de sélection. Je crois que cela a vraiment permis de faire prendre conscience aux gens que ces prix et ces milieux sont majoritairement dominés par les hommes et qu'ils continuent de l'être. Je ne vois pas pourquoi le comité n'aurait pas pu retenir la candidature de certaines femmes. Nous aurions facilement pu nommer au Panthéon canadien des sciences des scientifiques comme Roberta Bondar ou Patricia Baird.

Qu'est-ce que le gouvernement du Canada peut faire pour encourager les femmes qui servent de modèles, en particulier dans de tels types d'institutions qui reconnaissent l'excellence scientifique?

Nous pouvons commencer par Mme Schmidt, puis faire un tour de table.

•(1210)

Mme Bonnie Schmidt: Je ne suis pas très au courant de ce qui se passe au sein du panthéon. Selon ce que j'en comprends, seulement quatre candidatures ont été retenues, et cela me préoccupe beaucoup. C'est un problème, parce que nous avons une grande expertise au Canada, tant du côté des hommes que du côté des femmes.

En ce qui concerne la promotion des modèles, je crois que nous assistons à une évolution. L'organisme Parlons sciences existe depuis une vingtaine d'années, et nous commençons à voir une certaine tendance. Les femmes représentent vraiment plus de 60 % de nos 4 000 bénévoles chaque année. La reconnaissance et la coordination de la logistique en vue de jumeler des gens avec des possibilités sont très importantes. FIRST réussit très bien à jumeler des mentors de l'industrie avec des équipes. Nous jumelons des gens depuis de nombreuses années en ce qui a trait à certaines de ces occasions. C'est vraiment en partie une question de logistique; il faut sensibiliser les personnes et leur expliquer l'importance de faire du bénévolat.

Au sein de l'industrie, d'innombrables entreprises nous ont dit qu'elles aimeraient vraiment que nous structurions un environnement dans lequel elles pourraient mobiliser leurs bénévoles. Nous le faisons donc. Nous mettons en place une infrastructure, puis nous retournons voir les entreprises, mais personne ne vient ou très peu viennent, parce que les entreprises n'ont pas vraiment autorisé les gens à s'absenter du travail pour participer à certaines initiatives. Par conséquent, les employés doivent faire du bénévolat, mais ils doivent aussi rattraper le retard qu'ils ont accumulé au travail. C'est une question de culture. Il faut que tout le monde y mette du sien. Cela prend un pays pour élever un enfant, et tout le monde a un certain rôle à jouer.

Mme Laurin Liu: Un autre témoin aimerait-il ajouter quelque chose à cet égard?

Mme Karen Low: J'ai eu l'occasion de collaborer avec des chercheurs de différentes universités. Je dois dire qu'il y a actuellement d'excellentes recherches menées par des hommes et des femmes au pays, notamment à Dalhousie, à Waterloo et à McGill. À mon avis, si nous en faisons seulement la promotion pour que nos jeunes en soient témoins et que cela les inspire, c'est là. Cela arrive chaque jour. C'est incroyable.

Mme Laurin Liu: J'ai une petite question, madame Muzaffar.

Nous savons que les femmes doivent surmonter des obstacles dans les sciences et la technologie. Pourriez-vous nous parler de l'aspect intersectoriel? Y a-t-il des défis propres aux femmes de couleur, aux femmes à faible revenu ou aux autres femmes? Comment pourrions-nous nous pencher sur ce problème de manière plus intersectorielle?

Mme Saira Muzaffar: Puis-je répondre très rapidement à votre précédente question? À titre de spécialiste de la commercialisation, ce que j'entends actuellement, c'est que votre plus grand défi est de communiquer aux gens les possibilités déjà offertes, et ce sont les femmes déjà sur le marché du travail qui nous le disent.

Nous ne voyons pas d'initiatives comme la création et la recommandation en collégialité d'une campagne phare qui fait la promotion des femmes dans la population active. Nous commençons à voir des campagnes qui mettent l'accent sur les métiers spécialisés, parce que nous savons que c'est un besoin imminent. Par contre, mettez-vous l'accent sur un groupe précis? Si vous transformez cette initiative en une campagne publicitaire et que le message principal est que nous voulons plus de femmes dans ces domaines, diffusez donc ce message plutôt qu'un message neutre d'allure générale.

Je m'excuse. Pour ce qui est de la question que vous m'avez en fait posée, il est vrai qu'il y a des barrières, mais c'est parce que nous ne voulons pas parler de races dans les milieux de travail. Nous ne sommes pas prêts à parler de ce à quoi ressemble le harcèlement en ce qui a trait à la sécurité d'emploi. Nous ne sommes pas prêts à parler de la réalité, à savoir que les femmes sont aux prises avec différents problèmes que les hommes sur le marché du travail. Le message que nous recevons, c'est que nous arriverons au résultat que nous devons obtenir si nous travaillons suffisamment fort, si nous gagnons suffisamment d'expérience, si nous avons les reins suffisamment solides et si nous aimons cela.

C'est l'état d'esprit avec lequel nous entrons sur le marché du travail. Nous développons probablement cet état d'esprit beaucoup plus tôt. Cela commence probablement au moment clé où nous rendons les jeunes filles et les jeunes garçons enthousiastes. À mesure qu'ils grandissent et que la socialisation prend de l'ampleur, cet état d'esprit est renforcé par les médias, le gouvernement, le système d'éducation, les parents, l'école et la société en général, à

savoir que les filles ne sont pas censées faire de telles choses ou exercer des rôles de chef de file dans certains milieux.

Je crois que l'aspect intersectoriel est très important et que vous devriez certainement en tenir compte dans vos discussions au comité.

• (1215)

La présidente: Je déteste ma fonction dans de tels moments.

[Français]

Je suis désolée de vous interrompre. Je pense que nous avons bien compris votre message. Je vous remercie beaucoup.

Madame Crockatt, c'est à votre tour de prendre la parole. Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Joan Crockatt (Calgary-Centre, PCC): Merci beaucoup.

Je dois avouer que j'aime être députée notamment lorsque je vois des panels comme celui d'aujourd'hui composés de femmes fortes; cela m'inspire énormément. J'ai entendu Dorothy dire que, s'il y a une voix, elle sera entendue. Vous criez — je suis désolée. Vous ne criez pas; vous faites vraiment entendre vos voix aujourd'hui, et je vous remercie de votre travail.

Nous devons notamment nous assurer que les gens reçoivent un message positif et le bon message, comme Saira l'a dit.

Nous avons entendu quelque chose plus tôt au comité dont j'aimerais vous parler, parce que je crois que cela apporte des renseignements pertinents. Nous n'avons plus vraiment besoin d'envoyer un message général pour dire que nous voulons plus de femmes dans les sciences et la technologie. Nous devons en préciser les domaines, étant donné que nous avons de l'information à ce propos. Statistique Canada nous apprend que 39 % des diplômés universitaires de 25 à 34 ans étaient des femmes qui ont fait des études en STGM. Parmi ces étudiantes, 59 % ont choisi les sciences et la technologie, et seulement 23 % ont fait des études en génie, en mathématiques et en informatique. Ce que les statistiques nous montrent et ce que deux ou trois témoins précédents nous ont dit, c'est que les femmes ont tendance à se tourner vers les sciences molles et les sciences biologiques. Ces domaines d'études ne mènent pas à des emplois aussi bien rémunérés que des études en informatique, en ingénierie et en mathématiques.

Pour revenir à votre point, en ce qui a trait aux femmes qui occupent des emplois mieux rémunérés, j'ai l'impression qu'il faut envoyer le message que les femmes devraient se tourner vers ces domaines précis plutôt que les sciences en général. J'aimerais vous entendre brièvement à cet égard, parce que j'aimerais aussi pouvoir traiter d'un autre sujet.

Saira, allez-y en premier, puis nous entendrons le reste du panel. Soyez brèves s'il vous plaît.

Mme Saira Muzaffar: D'après moi, ce que vous avez dit est très important, et je ne voudrais pas sembler en désaccord avec votre suggestion en disant de ne pas du tout l'essayer. Essayez-la et mesurez-en les effets. Le seul élément que j'aimerais soulever quant à votre message, c'est que nous pouvons examiner les emplois en STGM qui offrent de meilleurs salaires, mais il faut aussi que les femmes en général soient mieux rémunérées.

Mme Karen Low: Après avoir travaillé 33 ans dans l'industrie et en ingénierie, je peux vous dire que le salaire n'est qu'un élément parmi tant d'autres. Comme vous l'avez dit plus tôt, il y a la question de la souplesse. Lorsqu'une personne gravit les échelons de la haute direction et qu'elle dirige une équipe mondiale, il faut travailler des heures durant et se déplacer. Il y a bien d'autres éléments dont il faut tenir compte. Même si je crois que beaucoup de femmes veulent un bon salaire, il ne faut jamais perdre de vue la dynamique familiale. C'est un autre élément qui entre en ligne de compte.

Mme Dorothy Byers: Je crois que la satisfaction professionnelle est certainement importante pour les femmes. C'est prouvé. Si elles trouvent un endroit où elles comprennent... Si un programme comme FIRST ou tout autre programme peut aider les filles à comprendre ce qu'est l'ingénierie et à déterminer si ce domaine les passionne, nous devons vraiment le promouvoir et les aider à le comprendre.

Mme Bonnie Schmidt: Mon expérience est semblable à ce dont a parlé Dorothy, soit les répercussions sociales. Les femmes se tourneront souvent vers les domaines dans lesquels elles ont l'impression d'avoir un effet sur la société ou les gens. En ce qui a trait au lien entre l'ingénierie et la résolution de problèmes, nous avons constaté dans notre sondage que les répondants n'avaient pas l'impression que les ingénieurs essayaient d'aider les gens. J'ai trouvé cela très instructif; cela m'a dit que nous devons avoir une approche différente en ce qui concerne la manière dont nous communiquons les effets sociaux et les répercussions dans le monde de certains de ces emplois.

Mme Joan Crockatt: Je crois que c'est très à propos. Je voulais justement parler ensuite de la perception des filles. J'ai adoré votre histoire concernant votre fille qui a été initiée au domaine de la construction, soit un milieu dans lequel les filles ne sont pas naturellement des expertes, d'après notre perception. Comme Saira l'a mentionné, raconter de telles histoires est important, parce que les femmes doivent percevoir les autres femmes dans ces milieux comme des modèles.

Dorothy, j'aimerais que vous nous parliez un peu plus de votre expérience, parce que nous avons entendu à certaines reprises que les filles ont besoin de faire partie d'équipes féminines. C'est dans de tels contextes que nous constatons que les filles assument plus de responsabilités. Pourriez-vous nous dire si nous devons continuer de séparer les filles ou si...?

Nous avons la question des spectateurs lors d'agressions sexuelles; il faut que les spectateurs interviennent, et les campagnes ont été très efficaces. Croyez-vous que nous avons besoin d'une campagne dans les médias sociaux, par exemple, pour commencer à en faire la promotion auprès des filles? Que pensez-vous de tout cela?

• (1220)

Mme Dorothy Byers: À mon avis, si vous donnez des modèles aux filles, elles s'épanouiront, parce qu'elles souhaiteront devenir comme elles. Les filles se diront que, si quelqu'un d'autre peut le faire, elles le peuvent elles aussi. Dans les équipes féminines, j'ai constaté que les filles ont l'occasion de tout faire. Elles sont ingénieures électriciennes; elles s'occupent de la CAO et de la construction. Elles font de la programmation. Elles font tout, parce qu'elles se trouvent dans un milieu qui respecte les femmes.

En ce qui concerne les changements de culture nécessaires pour donner l'occasion aux filles d'avoir le sentiment qu'elles en sont capables, parce que leur équipe croit en leurs moyens, je crois qu'il faut collaborer avec les mentors et les enseignants dans l'ensemble du système d'éducation; c'est important pour aider tout

le monde à comprendre que les femmes doivent avoir une place à la table. Si les femmes ne peuvent pas se faire entendre, leur sagesse ne pourra influencer sur la créativité et la curiosité qu'auront tous les autres membres de l'équipe.

Mme Joan Crockatt: Je voulais seulement mentionner que la ministre de la Condition féminine est chirurgienne orthopédiste en pédiatrie. Elle a une maîtrise en administration des affaires. Elle a été membre du conseil d'administration de Génome Canada, et je crois qu'elle nous aide vraiment à mettre de l'avant de tels programmes pour les filles, y compris les récents mentorats. Elle a 6 000 mentors partout au pays. J'encourage donc les gens à y participer davantage.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup, madame Crockatt.

Madame Perkins, vous avez maintenant la parole. Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

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

Merci aux témoins de leur excellent exposé.

Dorothy, je souhaite bonne chance à votre équipe qui participera au grand championnat, mais je souhaite également bonne chance aux filles de Trafalgar; c'est l'équipe féminine de ma ville. Les deux équipes s'affronteront peut-être lors de la compétition. Nous aurons du plaisir.

J'ai beaucoup aimé assister au championnat de FIRST Robotics à l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario et au Collège Durham. Des milliers de jeunes ont pu y participer. Toutes ces jeunes femmes et tous ces jeunes hommes s'encourageaient, et cela m'a énormément impressionnée.

Karen, si je ne m'abuse, vous êtes ingénieure, n'est-ce pas?

Mme Karen Low: En effet.

Mme Pat Perkins: Pensez à l'époque où vous étiez à l'école primaire. Je n'en suis pas certaine, mais je présume que vous aviez le choix de suivre un cours d'économie familiale.

Mme Karen Low: À l'instar de nombreux élèves de nos jours, il y a énormément de filles qui aimeraient suivre des cours de métiers. Cependant, l'horaire les empêche de faire les deux. C'est également parce que nous n'avons pas de 13^e année.

J'ai trois enfants dans le système scolaire public, et je sais qu'après avoir essayé d'avoir tous les cours à option et tout le reste concernant les sciences il ne reste pas beaucoup de temps pour suivre d'autres cours. Dans mon cas, ce sont les activités parascolaires et en parallèle au programme scolaire, notamment la finition d'un sous-sol, la participation à FIRST Robotics et à TechGirls Canada et toutes les autres occasions que les jeunes ont d'essayer des choses.

J'ai eu la chance... Je devais poursuivre mes études dans une grande université, mais mon père a eu des ennuis de santé, et nous n'avions pas d'argent. Cependant, c'était... Ma bonne étoile m'a souri. J'ai pu poursuivre mes études dans un établissement d'enseignement coopératif; c'était incroyable, parce que je pouvais travailler et aller à l'école. J'ai ainsi eu l'occasion d'essayer des emplois que je n'étais pas certaine de vouloir. Durant six semaines, vous pouvez aller partout et découvrir si vous aimez cela ou non. Cette occasion m'a permis de gagner de l'expérience pendant cinq ans et d'obtenir un diplôme et une maîtrise.

Selon moi, avoir une telle occasion dans le milieu scolaire ou en parallèle, c'est tout simplement incroyable; je souhaite à tout le monde d'avoir un tel choix.

Mme Pat Perkins: Vous avez travaillé dans l'industrie automobile en tant qu'ingénieure.

Mme Karen Low: Oui. En effet.

Mme Pat Perkins: Nous sommes très chanceux de vous avoir comme mentor pour ces jeunes. Je tiens à souligner qu'autrefois, à l'époque où la plupart d'entre vous n'étiez pas encore nés...

Des voix: Oh, oh!

Mme Pat Perkins: ...il y avait des cours de métiers et des cours d'économie familiale. C'est tout. Les cours d'économie familiale étaient réservés aux filles, et les cours de métiers, aux garçons. Notre mentalité a donc beaucoup évolué. Je suis ravie de voir qu'il y a plus de femmes qui font du mentorat auprès d'autres femmes. Selon moi, plus on pourra... Êtes-vous d'accord avec moi que les femmes mentors sont la ressource qu'il faut vraiment exploiter?

Mme Dorothy Byers: Je suis tout à fait d'accord avec vous.

Avant de rédiger mon mémoire, j'ai fait beaucoup de recherches, ce que j'ai beaucoup aimé — je suis sincère. L'American Association of University Women a publié une revue extraordinaire sur les STGM dans laquelle paraissaient deux articles sur le rôle et l'impact des mentors sur les files et l'importance pour elles de voir des femmes dans des postes auxquels elles pourraient aspirer. Comme l'a souligné Karen, le mentorat permet aux jeunes filles de poser des questions, de travailler étroitement avec des mentors et de bien comprendre ce qu'elles développent et les défis qui les attendent. Ensuite, elles peuvent poursuivre le mentorat pendant leurs études universitaires. L'Université Harvard offre elle aussi un programme extraordinaire, tout comme l'Université Columbia, qui permet aux filles de travailler avec des femmes légèrement plus âgées qu'elles et de nourrir cette relation dans leur profession. Cette principale recommandation leur permet d'accroître leurs compétences.

• (1225)

Mme Pat Perkins: Je sais, Bonnie, que vous voulez intervenir sur le sujet, mais j'aurais une autre question à laquelle j'aimerais que vous répondiez également. Elle concerne l'acronyme STGM. Vous dites qu'il ne va pas chercher les gens. Avant de partir aujourd'hui, j'aimerais que vous réfléchissiez à la question et que vous nous donniez votre opinion sur la façon de changer cela. Devrait-on faire de la publicité pour aider les gens à comprendre? Devrait-on apporter des modifications? J'ignore quelle est la réponse, mais c'est une chose sur laquelle vous pourriez vous pencher.

Bonnie, vous vouliez intervenir.

Mme Bonnie Schmidt: Oui. Brièvement, même si je conviens qu'il est essentiel d'accroître le nombre de femmes mentors, il ne faudrait pas exclure les hommes. J'ai un doctorat en physiologie et certains des meilleurs mentors que j'ai eus au cours de ma carrière ont été des hommes. Donc, c'est vraiment une question de culture.

Au sujet de l'acronyme STGM, j'y réfléchis depuis 20 ans et je suis presque sur le point d'abandonner et d'adopter cet acronyme mondial et d'en faire la publicité. Les États-Unis l'ont adopté et le Canada ne fait que commencer à l'utiliser lui-même. C'est très difficile. Dans mon monde idéal, il suffirait de dire que nous sommes ici, nous sommes vivantes, et il faut adopter cette approche intégrée pour les XXI^e et XXII^e siècles. Toutefois, il vient un moment où il faut cesser de se frapper la tête sur le mur et se dire que si les gens

comprennent ce que veut dire l'acronyme STGM, il faudrait l'utiliser et en faire la publicité. Si vous avez quelque chose à proposer, nous l'adopterons et en ferons la promotion, car pour le moment, nous avons de la difficulté à trouver autre chose.

La présidente: Merci.

Mme Bonnie Schmidt: Ce qui se rapproche le plus de ce que nous avons déjà, c'est « STGAM », car il faut inclure les arts, mais je crois qu'il y a rupture. Donc, recommandez-nous quelque chose que nous pourrions utiliser et soutenir.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Si vous avez des idées et des éclairs de génie comme il y en a actuellement dans les présentations, vous pourrez nous en faire part.

Madame Duncan, je vous cède la parole. Vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Kirsty Duncan: Merci.

J'aimerais m'adresser aux représentantes de FIRST Robotics. Vous dites que vous sollicitez la participation d'étudiants dans des régions ayant accès à moins de ressources. Comment procédez-vous? Avez-vous des statistiques à nous fournir? Votre organisation est présente dans combien d'écoles? Combien d'étudiants et d'équipes participent?

Mme Dorothy Byers: Je n'ai pas toutes ces données, mais pour travailler dans les régions ayant accès à moins de ressources, FIRST doit être en mesure de répondre aux besoins des enseignants et des conseils d'administration qui s'intéressent à ce genre de programme pour leurs élèves. La croissance que nous avons connue grâce au financement du gouvernement nous a vraiment aidés à atteindre notre objectif.

Mme Kirsty Duncan: Pourrais-je vous demander de nous faire parvenir les statistiques que vous avez sur les régions ayant accès à moins de ressources?

Serait-il avantageux de financer ces régions en particulier?

Mme Karen Low: Absolument. Nous avons quelques diapositives sur le sujet que je ne peux pas vous montrer, car elles n'ont pas été traduites, mais vous pouvez les consulter dans la version imprimée que vous avez entre les mains. Vous verrez que le financement du gouvernement fédéral sur trois ans — et, Bonnie, tu en as parlé également — nous a permis d'assurer l'expansion de nos programmes de l'ordre de 30 % par année, tant le JR FLL que le FLL et le FRC. Nous savons que le financement prendra fin dans un an, mais il nous reste un an pour poursuivre ces programmes et ensuite...

Mme Kirsty Duncan: Donc, votre recommandation serait très précise.

Mme Karen Low: Oui, absolument. La seule chose qui nous empêche d'aider plus de régions ayant accès à moins de ressources, c'est le manque de fonds.

Mme Kirsty Duncan: Merci, Karen.

Madame Muzaffar, vous avez soulevé un très bon point en parlant des micro-agressions. Comme vous l'avez souligné, les femmes continuent d'être critiquées. La raison pour laquelle nous ne gagnons pas un salaire équivalent à celui des hommes, c'est que nous ne le négocions pas.

Quelles seraient vos recommandations précises à ce sujet?

• (1230)

Mme Saira Muzaffar: Ma recommandation serait que le gouvernement incite l'industrie à changer les comportements en milieu de travail. Cela nous serait très utile. Le gouvernement n'est pas présent dans les salles de conférence, lors des examens du rendement ou dans le cadre de tout autre point de contact où ont lieu les micro-agressions, où les femmes ne se sentent pas en sécurité, où elles vivent le syndrome de l'imposteur. Ma recommandation au gouvernement serait de permettre à TechGirls Canada ou à une autre organisation semblable de mener des essais bêta sur les changements à apporter dans les milieux de travail, d'inciter l'industrie à changer les comportements ou de lui faciliter la tâche en ce sens, et de célébrer le fait que l'industrie appuie le changement du ratio et le règlement des questions liées à la transversalité.

Mme Kirsty Duncan: Pourriez-vous nous donner des exemples de micro-agressions?

Mme Saira Muzaffar: Certainement. Lors d'un examen du rendement, si quelqu'un vous dit que vous devriez sourire un peu plus lorsque vous êtes avec vos clients, il s'agit d'une micro-agression, car ce n'est pas un commentaire que l'on ferait à un homme. « Souriez davantage », « soyez polie », « soyez plus gentille », ce sont toutes des micro-agressions, des signes sociaux subtils. Habituellement, ils sont socialisés par les hommes et d'une femme à l'autre dans le milieu de travail pour que la personne ciblée respecte une certaine image. Ce n'est pas illégal de dire de telles choses, et il ne s'agit pas d'une pratique ouverte de harcèlement. Je ne suis pas la mieux placée pour vous donner d'autres exemples.

Mme Kirsty Duncan: Prenez le temps d'y réfléchir. Vous pourriez nous faire parvenir d'autres exemples de micro-agressions; une femme qui se fait demander si elle envisage d'avoir des enfants et si elle a l'intention de prendre un congé de maternité ou à qui l'on a dit que c'est parce qu'elle est une femme que son salaire figure dans le 10^e centile inférieur. Je vous en serais reconnaissante.

Mme Saira Muzaffar: Certainement. Cela me ferait plaisir. Merci.

Mme Kirsty Duncan: Merci.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Nous continuons cette discussion avec Mme Bateman, qui dispose d'une période de sept minutes.

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

[Traduction]

Merci beaucoup à vous toutes. Ce sont des journées comme celles-ci qui me font réaliser à quel point c'est un privilège de siéger à ce comité. C'est un privilège de vous entendre décrire vos efforts et l'impact positif que vous avez. Il y a tellement d'éléments à ce dossier.

Vous me ramenez des choses en mémoire... J'ai une fille de 17 ans. Je me souviens qu'en 5^e année, elle devait construire un robot. Il présentait toutes les parties du corps et s'ouvrait et on pouvait voir l'intérieur des reins, notamment. Peu importe, il n'était pas vraiment assemblé. Fait intéressant, elle est maintenant en 11^e année et c'est l'une des rares filles de son école à participer au programme du BI, mais aussi à suivre des cours de physique. Si je ne m'abuse, il n'y a que trois filles dans sa classe.

Une voix: Une mère intraitable.

Mme Joyce Bateman: C'est elle, aussi. Ça témoigne aussi de l'importance de l'initiation. Qui l'aurait cru? C'est peut-être à cause de son projet de 5^e année, ou peut-être que c'est vous qui avez formé son enseignante sur la façon d'introduire de tels projets dans la classe.

Si je ne m'abuse, c'est vous qui avez parlé de l'acronyme STGAM. J'étais à Balmoral Hall la semaine dernière dans le cadre d'un projet de carte du monde. C'était merveilleux de pouvoir m'entretenir avec ces jeunes femmes et fascinant de les entendre. J'ai appris la différence entre STGAM et STGM. Mais, l'acronyme a peu d'importance; l'important, c'est comment on s'y prend pour faire une différence. Sauf votre respect, Saira, je ne suis pas d'accord avec vous lorsque vous dites qu'il faut leur dire quoi faire. Dire à une adolescente quoi faire, c'est agir à ses risques et périls. Il faut leur montrer les possibilités qui existent et les laisser choisir elles-mêmes. Comment peut-on faire cela compte tenu du manque d'efficacité qui prévaut?

Mme Bonnie Schmidt: Je pourrai peut-être vous en dire davantage à ce sujet en octobre. Nous menons actuellement une étude auprès de parents qui servira de complément à celle que nous avons menée auprès de jeunes l'an dernier. Nous tentons de comprendre la perception des parents face aux métiers des STGM et des emplois dans ces domaines et de voir s'ils sont conscients de l'influence qu'ils ont sur leurs enfants.

Selon nos recherches sur l'influence des parents, ceux-ci demeurent la principale influence pour les jeunes dans leur choix de cours au secondaire et au début de leurs études postsecondaires. Ils n'ont pas beaucoup d'influence sur le plan des carrières, mais pour la voie académique, cela ne fait aucun doute. Les enseignants aussi ont beaucoup d'influence à ce chapitre, mais pas autant que les parents, pour l'instant. Toutefois, selon un sondage mené il y a quelques années, seulement 20 % des parents discutent avec leurs enfants de leurs choix académiques. Sans nécessairement leur dire quoi faire, il faut tenter de leur présenter les possibilités. Sans le laisser paraître, ils écoutent. Les parents qui ne sont pas conscients de leur influence sur les choix académiques de leurs enfants, peut-être parce qu'ils oublient l'influence que leurs parents ont eue sur eux, sont ceux que nous ciblons dans notre étude.

• (1235)

Mme Joyce Bateman: Ça me fait penser à votre commentaire selon lequel les ingénieurs ne se soucient pas des autres.

Mme Bonnie Schmidt: C'est la perception des jeunes.

Mme Joyce Bateman: Mon père est un ingénieur. Si vous saviez toute l'importance qu'il accorde au rituel Kipling. Il nous a souvent raconté comme des vies sont épargnées.

Mme Bonnie Schmidt: La plupart des gens ignorent que l'anneau signifie la sécurité et l'engagement envers la sécurité. Peu de gens le savent.

Mme Joyce Bateman: C'est intéressant de voir à quel point tout est lié.

Je crois que c'est Karen qui a souligné que les électriciens avaient le plus haut pourcentage, ou non, c'est vous — 6 %, n'est-ce pas? C'est un exemple de réussite.

Nous sommes impatients d'entendre ce que vous aurez à nous dire en octobre au sujet des inefficacités. Si l'on ne commence pas avec les plus jeunes, c'est peine perdue. Nous faisons des progrès, c'est clair, quoique ma fille, ayant deux parents comptables agréés, n'a pas eu l'occasion de finir le sous-sol, parce que nous ne sommes pas à l'aise avec le gypse. C'est merveilleux.

Quelqu'un a avancé que vous ne savez pas comment faire du jumelage ou comment promouvoir les possibilités qui existent. Auriez-vous quelque chose à dire à ce sujet?

Mme Bonnie Schmidt: Il y a 20 ans, il existait très peu d'organisations dans le domaine. Les universités n'avaient pas de bureaux de promotion des sciences. Aujourd'hui, on compte des centaines et des centaines d'organisations. Seulement quelques-unes ont un rayonnement national, mais il y en a des centaines. Le travail est très difficile en raison du manque de financement. On pourrait croire que cela favorise la consolidation ou les gains d'efficacité, mais c'est tout le contraire. Les gens sont si occupés à trouver des fonds qu'ils n'ont pas le temps d'être stratégiques dans leurs relations.

Certaines des possibilités offertes par FedDev, avec un certain financement de base provenant d'intervenants importants, ont permis le développement de relations, car nous n'étions pas sous pression. On pouvait prendre le temps de choisir plus stratégiquement quelles collectivités cibler, car FIRST peut être dans une région, mais nous sommes présents dans une autre, par exemple. Certaines de ces synergies peuvent être réalisées grâce à un modèle d'incitatifs positif, pas négatif.

Mme Joyce Bateman: Si vous avez des idées ou concepts à nous partager et qui ne figurent pas dans votre mémoire, faites-nous les parvenir. Nous serons heureux de les accueillir et de les recevoir. La greffière se chargera de les envoyer aux membres du comité. Dans une certaine mesure, c'est la solution.

Dorothy, j'aimerais connaître votre opinion sur la même question.

Mme Dorothy Byers: Assurer le fonctionnement du système est l'une des choses que FIRST a pu faire grâce au soutien qu'elle a reçu. Comme Bonnie l'a dit, si l'on ne s'inquiète pas au sujet du financement, on peut réfléchir et planifier pour pouvoir collaborer avec des partenaires communautaires de partout au pays. On peut ainsi travailler de façon systémique et sérieuse dans différentes régions du pays, telles que Calgary, où une concurrence s'est installée il y a environ cinq ans. Il s'agissait d'une concurrence à l'échelle locale. C'était en fait une fille de notre école qui s'est aperçue que c'était quelque chose qu'elle voulait vraiment faire. Elle est ingénieure biomédicale et met au point des prothèses pour les gens qui ont des blessures à la colonne vertébrale. Elle connaît le côté bienveillant qu'un ingénieur doit avoir. C'est par l'entremise de FIRST qu'elle a mis au point ces prothèses.

Avoir l'occasion d'examiner comment vous pouvez travailler avec les universités pour contribuer à propager le message... C'est encore une fois la question des STGM. Qu'est-ce que c'est? Nous sommes en retard. On parle maintenant beaucoup plus des STGM. Puisque nous sommes sur le sujet des étudiants, ils vous diront que l'ingénierie, les sciences et la technologie reposent davantage sur la curiosité et sur la créativité que sur les chiffres. Ils ont bien compris cela. Pour que nous puissions transmettre ce message et attirer le plus grand nombre possible de partenaires communautaires, c'est vraiment de cette façon que nous pouvons faire participer les filles et les femmes dans le genre de travaux que nous essayons de mener. De plus, pour les aider à comprendre, comme Saira en a parlé, ils vont jusqu'à... Karen et moi plaisantons sur les gaz nocifs, sur la présence de ce plafond de verre. Nous croyons et on nous dit que nous pouvons le briser, mais il y a cette couche de gaz que nous n'arrivons tout simplement pas à percer. Nous devons aider la génération actuelle de filles et la suivante à y parvenir.

● (1240)

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

Une voix: C'est tout? Quel dommage, madame.

La présidente: Je regrette, mais le temps est écoulé.

Voulez-vous ajouter quelque chose, madame Muzaffar? Non? D'accord.

Madame Liu, je vous cède la parole pour sept minutes.

[Traduction]

Mme Laurin Liu: Merci, madame la présidente.

Merci, madame Muzaffar, d'avoir parlé de la question des micro-agressions également. C'est un sujet très difficile à soulever, mais des femmes sont victimes de ces agressions dans un grand nombre de secteurs dominés par les hommes. En fait, je siège au Comité du commerce international où nous parlons des PME en ce moment, et c'est un sujet que les femmes entrepreneurs soulèvent également. Lorsqu'elles essaient d'obtenir des prêts ou lorsqu'elles s'entretiennent avec des clients, c'est le même genre de situation. Je pense que c'est une question importante qu'il faut mettre de l'avant.

Nous savons également que les femmes sont confrontées à des besoins précis sur le marché du travail. J'ai discuté avec des femmes entrepreneures qui doivent effectuer des conférences téléphoniques sur leur cellulaire tout en allant chercher leurs enfants, qui hurlent pendant qu'elles sont au téléphone avec leurs collègues.

Comment pouvons-nous prendre en considération les besoins précis des femmes pour concilier le travail et la famille? Comment pourrions-nous créer plus de postes dans les domaines des STGM qui soutiennent les employés qui ont la responsabilité de prendre soin de leur famille ou de personnes âgées?

La question s'adresse à tous nos témoins.

Mme Saira Muzaffar: Pour ce qui est des changements dans le milieu de travail, c'est quelque chose sur lequel j'apprends en cours de route avec TechGirls, de même que sur les micro-agressions.

Les horaires variables offrent des avantages aux femmes, mais aussi à tous les aidants naturels. Ce sont encore majoritairement des femmes qui prennent soin des personnes à charge à la maison, qui ne sont pas seulement des enfants, mais aussi des personnes âgées. Cette situation ne changera pas, mais peut évoluer. Si nous pouvons atteindre l'égalité et apporter un changement équitable, nous verrons plus d'hommes assumer ce rôle puisque nous sommes de plus en plus nombreux à vieillir. C'est donc ce qui va arriver.

En ce qui concerne les changements relatifs aux horaires variables et à la capacité de travailler de la maison, je peux vous dire que lorsque j'ai commencé à travailler, c'était un privilège de pouvoir travailler de la maison. Ce n'était pas la norme, ce qui ne me semble pas logique maintenant, dans l'industrie de la technologie, car mon horaire de travail est 24 heures sur 24. Mes outils sont en fonction 24 heures sur 24. Mon bureau, ce n'est pas un bureau physique. Mon bureau, c'est mon téléphone, mon ordinateur et ma tablette.

Pour ce qui est de changer la façon dont les gens perçoivent le lieu de travail et la façon dont la rémunération et les évaluations de rendement sont liées, si vous devez travailler de 9 à 17 heures et devez conduire vos enfants à l'école à 9 heures, et que l'industrie n'évolue pas, la mise en place de programmes avant et après les heures de classe qui sont abordables, disponibles et accessibles sera extrêmement utile.

Je pense que ce sont là certains des éléments clés.

Mme Laurin Liu: Je pense que cela fait pas mal le tour de la question.

Madame Byers, dans la réponse que vous avez fournie plus tôt, vous avez parlé de la façon dont la curiosité et la créativité attirent vraiment les filles vers les sciences et la façon dont nous avons commencé à discuter des sciences dans ce contexte. Malheureusement, nous savons qu'au niveau fédéral, nous avons guidé le CNRC et le CRSNG davantage vers l'industrie ou les sciences. Les montants accordés au programme de subventions à la découverte ont baissé. Nous avons donc vraiment commencé à retirer le financement réservé aux découvertes. En soi, je crois que c'est une mauvaise chose. On ne sait jamais les applications que l'on pourra découvrir un jour grâce aux sciences.

Avez-vous réalisé une analyse pour déterminer si cela a eu une incidence sexospécifique sur les femmes qui oeuvrent dans le domaine des sciences? Avez-vous des chiffres ou des données à ce sujet?

• (1245)

Mme Bonnie Schmidt: Parlons Sciences n'a pas effectué d'analyse sur une partie du financement et sur les fonds alloués à la recherche, mais je sais que le CRSNG a réalisé de nombreux examens des programmes sexospécifiques, et compte tenu que des femmes occupent des postes en ingénierie, un certain nombre de rapports se sont penchés là-dessus.

Mme Laurin Liu: Si vous trouvez des renseignements à ce sujet, il serait intéressant que vous les fassiez parvenir au comité également, car ces changements sont très récents. Je ne sais pas si des études ont été réalisées sur le sujet.

Nous avons également parlé au comité de l'importance de la diversité à tous les niveaux. Un grand nombre de personnes ont soulevé l'importance d'une représentation égale dans les comités d'embauche également. Nous avons dit que retirer des noms des demandes de sélection initiales a une incidence sur l'embauche des femmes. Comment pourrions-nous régler ou supprimer certains de ces partis pris inconscients dans les processus d'embauche, les comités de sélection et l'allocation des fonds?

Mme Karen Low: Je dirais que le fait d'avoir des femmes au sein de ces comités de sélection sera un pas important dans la bonne direction car je pense que les hommes et les femmes communiquent parfois différemment. Ils ont des attentes différentes. Je répète qu'il serait utile d'avoir de la diversité dans ce comité d'embauche.

Mme Laurin Liu: Comment le gouvernement fédéral pourrait-il encourager plus de femmes ministres à travailler dans des ministères axés sur les sciences? Comment pourrions-nous encourager plus de femmes à se diriger dans des études parlementaires axées sur les sciences? Auriez-vous des recommandations à faire à cet égard?

Mme Bonnie Schmidt: Il doit y avoir une base de données de femmes scientifiques qui sont ici... Des gens comme Elizabeth Cannon sont souvent nommées à des postes. La présidente de l'Université de l'Alberta, Indira Samarasekera, occupe de nombreuses fonctions. Je pense qu'il faut avoir accès aux noms. J'ai été énormément impressionnée par l'initiative de Condition féminine visant à accorder la priorité aux femmes dans les conseils, qui a été présentée plus tôt cette année, dans le cadre de laquelle on a certainement essayé d'appliquer les recommandations.

Pour être honnête, parfois, ce n'est pas parce que nous avons l'intention de ne pas choisir des femmes, mais juste parce que nous ignorons quelles femmes sont disponibles et seraient intéressées.

Alors que vous commencez à offrir des possibilités d'intégrer et de promouvoir les femmes de talent, on s'aperçoit qu'un grand nombre d'entre elles — on n'a qu'à regarder dans la salle —, se font connaître. Cela contribue à les préparer à occuper certains des postes de chef de file.

Mme Laurin Liu: Le gouvernement fédéral a également un système qu'il appelait autrefois l'analyse comparative entre les sexes plus, qui examine les analyses sexospécifiques des lois. Le « plus » signifie que l'on prend d'autres facteurs en considération, dont l'âge, l'éducation, la langue, la géographie, si bien que l'analyse porte sur d'autres questions, dont le genre. Pensez-vous que ce système a été utilisé efficacement par le gouvernement fédéral jusqu'à présent?

Mme Bonnie Schmidt: Je ne peux pas vous répondre. Je l'ignore.

Mme Saira Muzaffar: Je ne sais rien à ce sujet, ce qui montre probablement à quel point il a été efficace jusqu'à présent.

La présidente: Merci.

[Français]

Je vous remercie beaucoup, madame Liu.

Nous passons maintenant à Mme Truppe pour une période de sept minutes.

[Traduction]

Mme Susan Truppe: Merci, madame la présidente.

Je vais maintenant adresser mes questions à Dorothy et à Karen, ce que je n'ai pas pu faire la dernière fois.

Vous avez mentionné — je ne sais pas si c'était dans les années 1980 — qu'il y avait 26 équipes et deux de femmes, n'est-ce pas?

Mme Dorothy Byers: C'était en 2002.

Mme Susan Truppe: C'était en 2002. Je n'ai pas entendu ce que vous avez dit au début. Je pense que vous avez ensuite mentionné qu'il y a 4 300 participants directs à l'heure actuelle. Est-ce exact? C'était dans ces eaux-là. Je me demande si vous savez combien de ces participants étaient des femmes. Avez-vous cette information?

Mme Dorothy Byers: Je n'ai pas cette information, mais si vous regardez les 10 équipes au Canada et considérez qu'il y a environ 30 femmes dans chacune d'elles, cela vous donne une petite idée. Je peux vous dire que des 23 équipes de femmes dans le monde, 10 d'entre elles sont au Canada.

Mme Susan Truppe: C'est merveilleux. C'est très bien.

Mme Dorothy Byers: Oui, c'est assez remarquable, en fait.

• (1250)

Mme Susan Truppe: Plus de gens devraient le savoir.

Vous avez également mentionné les 150 000 \$ de bourses universitaires. Ces bourses servent à quoi? Sont-elles divisées également entre les femmes et les hommes, ou sont-elles pour qu'ils suivent des cours dans les domaines des STGM? À quoi servent-elles?

Mme Dorothy Byers: Les bourses universitaires sont accordées de la même manière que n'importe quelle autre bourse. Certaines sont phénoménales, où l'on verse un montant fixe sur quatre ans. Ce sont les universités qui ne décident pas si c'est un homme ou une femme qui reçoit la bourse.

Mme Susan Truppe: Ces bourses ne sont pas destinées à des hommes ou à des femmes en particulier ou à des étudiants qui suivent des cours dans les domaines des STGM?

Mme Dorothy Byers: Non, ce sont...

Mme Bonnie Schmidt: C'est requis.

Mme Susan Truppe: Oh, elles le sont. C'était l'autre partie de ma question.

Mme Dorothy Byers: Il y a aussi leur expérience chez FIRST également.

Mme Susan Truppe: C'est excellent.

Vous avez aussi mentionné l'appui fédéral de 1,5 million de dollars sur trois ans. Vous avez reçu de l'aide de la province également. Comment utilisez-vous cet argent? Où investissez-vous cet argent, pas au cent près, mais de façon générale?

Mme Karen Low: Nous sommes une organisation dont le financement est assez minime. Cet argent est utilisé pour assumer les frais d'administration. Environ 35 % des fonds sont utilisés pour aider directement les équipes et 35 %, pour financer FRC, les activités régionales, qui coûtent de l'argent.

Idéalement, nous aimerions obtenir 8 millions de dollars sur quatre ans, financement qui pourrait être renouvelé à long terme, car nous avons pris conscience en discutant avec les gens dans les régions mal desservies que ce ne sont pas toutes les collectivités qui ont une grande entreprise pour attirer des mentors, par exemple. Nous travaillons de plus en plus auprès des groupes de sensibilisation par voie électronique et des groupes communautaires, en plus des écoles. Nous trouvons que pour les habitants du Québec, un grand nombre d'écoles déploient beaucoup d'efforts pour tout traduire en français et travaillent également avec des équipes à l'étranger.

Mme Susan Truppe: C'est bien.

Mme Karen Low: C'est un réseau international incroyable. Je répète que le financement est essentiel.

Mme Susan Truppe: C'est absolument essentiel, et nous sommes toujours très heureux de l'appuyer.

Bonnie, dans vos recommandations, vous avez parlé d'appuyer le financement. Pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet? À quoi ce financement servait-il?

Mme Bonnie Schmidt: La stratégie en matière de sciences, de technologie et d'innovation qui a été rendue publique en décembre prévoit de nouveaux investissements de 10,9 millions de dollars dans le fonds PromoScience du CRSNG. Cet argent permet de fournir le financement de base à de nombreux organismes de sensibilisation au pays. J'espère qu'il sera réparti de manière stratégique. C'est environ le quadruple. Je pense que c'est un très bon pas dans la bonne direction.

Mme Susan Truppe: Excellent. Merci beaucoup.

Je vais céder le reste de mon temps à ma collègue, Mme O'Neill Gordon.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Merci.

Tout d'abord, je suis ravie que vous ayez dit que c'est le financement du gouvernement qui a permis cette croissance. Comme nous le savons tous, nous nous soucions énormément des jeunes au pays. Je suis donc contente que vous ayez fait cette remarque.

De plus, nous voyons souvent de nombreux problèmes dans ces programmes, surtout pour les jeunes filles. Je pense que les bourses posent problème notamment, mais vous disiez que vous aviez facilement accès à des bourses et qu'elles ne sont pas un problème dans le domaine des STGM, n'est-ce pas? Je me demande s'il y a d'autres problèmes qui visent plus souvent les filles.

Mme Dorothy Byers: Il est important qu'elles aient un mentor lorsqu'elles vont à l'université. Le plus souvent, les filles qui ont suivi un programme et qui ont trouvé leur voie, si elles ont de l'expérience chez FIRST, ont acquis les compétences dont elles ont besoin, ce qui leur a permis d'acquiescer la confiance qu'elles ont. Le troisième facteur a trait aux relations qu'elles doivent nouer, qu'elles ont besoin en permanence si elles veulent s'adresser à un réseau. Elles peuvent établir ces liens à l'université ou même à l'échelle nationale. Karen a fait allusion à la technologie. Elles pourraient communiquer avec des gens par Skype.

Comme Bonnie l'a dit, il est primordial d'inclure des mentors de sexe masculin également, qui croient en l'importance des femmes dans ces rôles, car c'est le changement systémique qu'il faut. Peu importe que vous soyez un homme ou une femme, on vous apprécie pour ce que vous faites. C'est l'élément clé. Ce ne sont pas seulement des femmes qui soutiennent les femmes. Il faut un changement culturel pour pouvoir faire la promotion des femmes dans ces fonctions.

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

Mme Bonnie Schmidt: C'est une question complexe. Là encore, on peut difficilement dire qu'il y a une solution magique.

Je pense que nous avons couvert une bonne partie de la question, qui se rapporte aux expériences, aux connaissances, à la sensibilisation et à la reconnaissance que les influences sociales sont très fortes. Je suis toujours étonnée par le nombre de fois où j'ai entendu « Je l'ignorais » dans le cadre de la prise de décisions.

Je pense que nous nous fions à ce que nos adolescents sachent comment prévoir leur avenir. Nous devons tous les aider à prendre conscience des possibilités.

Mme Tilly O'Neill Gordon: C'est donc un défi auquel nous sommes confrontés.

Mme Bonnie Schmidt: C'est un défi de taille.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Il faut communiquer le message dans les écoles et aux parents également.

Mme Bonnie Schmidt: Oui.

La présidente: Merci.

[Français]

Madame Duncan, vous avez la parole, mais je vous demanderais d'être brève puisque nous arrivons à la fin de notre rencontre.

• (1255)

[Traduction]

Mme Kirsty Duncan: Je crois que je vais le faire.

Mme Muzaffar a soulevé un sujet très délicat, à savoir les micro-agressions. Elles se produisent.

Un autre témoin voudrait en parler?

Mme Karen Low: J'aimerais seulement faire une observation. En tant que femmes, je pense que nous avons toutes déjà été dans ces situations. À mon avis, la meilleure chose que je puisse faire dans ces cas-là, c'est de prendre un moment pour en discuter avec l'autre personne.

Si vous, en tant qu'homme, vous me disiez quelque chose qui me met mal à l'aise, John, je vous répliquerais: « John, votre remarque me rend vraiment mal à l'aise et j'aimerais que vous m'expliquiez ce que vous vouliez dire ». Cela vous ferait-il réfléchir à ce que vous avez dit?

Il est déjà arrivé qu'un homme m'ait fait une remarque de ce genre, et c'est ce que j'ai fait. J'ai dit: « Pouvez-vous reformuler ce que vous venez de dire car votre remarque me laisse vraiment perplexe. Je croyais que nous examinions mes actions et les résultats, et non pas si j'ai souri ou cligné des yeux deux fois. »

Mme Kirsty Duncan: Ou si l'on vous demande si vous êtes enceinte...

Mme Karen Low: Ou si l'on vous demande si vous êtes enceinte.

Une voix: Je pense que c'est illégal.

Mme Kirsty Duncan: C'est censé l'être.

Mme Karen Low: Eh bien, cela m'est arrivé. Mais je pense que vous pouvez renverser la situation. Mon patron m'a demandé si j'étais enceinte. J'avais déjà deux enfants, un garçon et une fille. Il m'a dit: « Mon Dieu, vous êtes enceinte. Vous n'alliez pas vous arrêter à deux parce que vous avez déjà un garçon et une fille? » Je l'ai regardé et je lui ai répondu: « En fait, j'en voulais quatre, mais ce ne sont pas des jumeaux. »

Des voix: Oh, oh!

Mme Karen Low: Cela a calmé le jeu. Il était rétrograde et il a pris sa retraite avant moi. Mais on veut dire ce qui est arrivé...

Mme Saira Muzaffar: C'est ce qui arrive. Les femmes excellent pour retomber sur leurs pattes et régler les problèmes. C'est ce que nous faisons. Nous nous retrouvons dans une situation et nous la réglons, mais nous ne nous tournerons pas vers une pratique ou une recommandation. Ce que l'on suggère, c'est de faire de l'éducation et de la sensibilisation auprès de tout le monde, et pas seulement auprès des femmes. Les leçons que l'on tire...

Mme Karen Low: Mais on peut seulement régler ces situations une à la fois.

Des voix: Oh, oh!

Mme Saira Muzaffar: Vous voyez? C'est une question de mentalités.

La présidente: Merci beaucoup.

Je vous remercie de vos exposés.

[Français]

Je vous remercie également pour la réflexion que tout cela nous amène à faire. Je trouve intéressant de voir combien il y a de disparités salariales en fonction du secteur d'activités. C'est peut-être parfois lié aux priorités que nous établissons en tant que personnes dans notre société. Je trouve cela intéressant. On a parlé des sciences de la vie. Je suis agronome de formation et je l'ai choisie par passion. On ne gagne pas le même salaire que quelqu'un qui oeuvre dans un autre secteur, par exemple.

Il faudrait donc réfléchir à nos priorités. Quelles sont-elles? Comment cela se reflète-t-il dans les salaires qu'on va offrir, quel que soit le genre, en fonction du type de profession?

C'est la réflexion que j'ai faite quand je vous ai entendues, en plus de toutes les autres réflexions que vous avez suscitées. Merci beaucoup.

Nous nous retrouverons jeudi pour une autre séance, qui, je crois, se tiendra à l'édifice La Promenade.

Merci, encore une fois, et bonne fin de journée.

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>