



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

## Comité permanent de la condition féminine

---

FEWO



NUMÉRO 051



2<sup>e</sup> SESSION



41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le mardi 24 mars 2015**



**Présidente**

Mme Hélène LeBlanc



## Comité permanent de la condition féminine

Le mardi 24 mars 2015

• (1105)

[Français]

**La présidente (Mme Hélène LeBlanc (LaSalle—Émard, NPD)):** Bonjour à toutes et à tous. Je vous souhaite la bienvenue à la 51<sup>e</sup> réunion du Comité permanent de la condition féminine.

Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement et à la motion adoptée par le comité, ce dernier entreprend une étude sur les femmes dans les métiers spécialisés et en sciences, en technologie, en génie et en mathématiques. Il s'agit de la première séance que nous consacrerons à cette étude.

Nous avons le plaisir d'accueillir aujourd'hui M. Jonathan Will, qui est directeur général de la Direction de la politique économique au ministère de l'Emploi et du Développement social; Mme Catherine Scott, qui est directrice générale de la Direction de l'intégration au marché du travail et de la Direction générale des compétences et de l'emploi; Mme Maia Welbourne, qui est directrice générale des Politiques stratégiques et de la planification au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration; M. Matthew Graham, qui est directeur par intérim de la Direction générale de l'immigration; M. Louis Dumas, qui est directeur du Centre de traitement des demandes d'Ottawa; Mme Linda Savoie, qui est directrice générale principale de la Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales à Condition féminine Canada; Mme Janet Walden, qui est chef des opérations au Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, et M. Serge Villemure, qui est directeur des Programmes de bourses, également au Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada.

Je vous remercie d'être parmi nous aujourd'hui. Chaque groupe disposera de 10 minutes pour faire sa présentation.

Nous allons commencer par le représentant du ministère de l'Emploi et du Développement social.

[Traduction]

**M. Jonathan Will (directeur général, Direction de la politique économique, ministère de l'Emploi et du Développement social):** Bonjour madame la présidente et honorables membres du comité.

Je suis ici avec ma collègue Catherine Scott pour vous parler des femmes dans les métiers spécialisés et les emplois dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques. Au cours des dernières décennies, les Canadiennes ont réalisé des progrès considérables et sont maintenant parmi les meilleures au monde tant sur le plan de la scolarisation que sur celui de la performance sur le marché du travail.

Parlons d'abord d'éducation: en 2013, 56 % de tous les étudiants de niveau postsecondaire étaient des femmes, dépassant en nombre les hommes aux niveaux collégial et universitaire de premier et deuxième cycles. Bien que les femmes s'inscrivent en moins grand nombre que les hommes au doctorat, cet écart s'amointrit et

aujourd'hui les femmes comptent pour à peine moins de la moitié des doctorants au Canada. Le Canada est un chef de file mondial quant à la participation des femmes en éducation, avec le plus haut taux de scolarisation postsecondaire parmi les pays de l'OCDE chez les femmes de 25 à 64 ans en 2012.

[Français]

Les femmes ont également fait des progrès importants sur le marché du travail. Au cours des 30 dernières années, le taux d'emploi des femmes est passé de 48 % à 58 %. À l'heure actuelle, les femmes comptent pour environ 48 % de tous les travailleurs au Canada.

Sur le plan international, parmi les pays de l'OCDE, les Canadiennes occupent le 5<sup>e</sup> rang pour ce qui est du taux de participation au marché du travail et le 7<sup>e</sup> rang pour ce qui est du taux d'emploi. Même si les femmes ont réalisé des progrès appréciables, certaines préoccupations demeurent.

[Traduction]

Pour ce qui est des études postsecondaires, les femmes sont toujours sous-représentées dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques, que l'on désigne couramment par l'acronyme STIM. En 2013, à peine plus de 30 % des étudiants de niveau postsecondaire dans les domaines des STIM étaient des femmes. La sous-représentation des femmes est particulièrement criante en architecture, en ingénierie et en technologies connexes, en mathématiques ainsi qu'en sciences informatiques et de l'information. Les femmes représentent une faible majorité des étudiants en agriculture, ressources naturelles et conservation, ainsi qu'en sciences physiques, sciences de la vie et technologies.

[Français]

Nous savons aussi qu'en dépit du fait qu'elles réussissent mieux que leurs homologues masculins au secondaire, certaines jeunes femmes choisissent de ne pas s'inscrire dans les domaines des STIM, c'est-à-dire les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques.

Cette situation comporte d'importantes implications d'ordre économique pour le Canada. Les compétences dans les STIM sont au coeur des innovations visant l'amélioration de la productivité. Si une importante proportion de la population n'est pas pleinement représentée dans les bassins de talent des STIM, cela pourrait nuire à la capacité d'innovation et de croissance du Canada.

De plus, les revenus tirés des emplois dans les domaines des STIM sont généralement plus élevés que ceux des autres domaines.

[Traduction]

Selon les projections d'EDSC, pour les emplois où l'on prévoit des pénuries de main-d'oeuvre au cours de la prochaine décennie, les taux de participation des femmes seront fort probablement plus faibles que pour les emplois où l'on ne prévoit pas de pénurie. Près de la moitié de tous les emplois où l'on prévoit des pénuries de main-d'oeuvre sont à prédominance masculine, alors que c'est le cas pour seulement un quart des professions à prédominance féminine. Pour le dernier quart des emplois où l'on prévoit des pénuries de main-d'oeuvre, il y a un certain équilibre entre les hommes et les femmes. Les STIM et les métiers spécialisés comptent pour 34 % des emplois où l'on prévoit des pénuries de main-d'oeuvre.

Ces observations démontrent clairement que le soutien à l'emploi dans les métiers et professions en forte demande et le redressement de la sous-représentation des femmes peuvent être des priorités complémentaires.

• (1110)

[Français]

EDSC a récemment pris un train de mesures pour soutenir l'emploi dans les métiers et professions en forte demande, notamment dans les STIM et dans les métiers spécialisés.

Une des principales mesures pour pallier la sous-représentation des femmes consiste à appuyer l'accès aux études postsecondaires, puisque de nombreux emplois non traditionnels pour les femmes nécessitent une formation de niveau postsecondaire.

[Traduction]

Le Programme canadien de prêts et de bourses fournit de l'aide financière sous forme de prêts et de bourses aux étudiants de niveau postsecondaire qui démontrent qu'ils ont des besoins financiers. Au total, les femmes comptent pour 60 % des bénéficiaires de prêts et de bourses.

EDSC aide aussi les jeunes femmes et les jeunes hommes à poursuivre des études postsecondaires avec Passeport pour ma réussite Canada, un organisme reconnu pour sa contribution à l'augmentation des inscriptions aux études postsecondaires chez les jeunes de milieux défavorisés.

En plus de soutenir l'accès aux études postsecondaires, EDSC a d'autres mesures en place pour aider les Canadiens à acquérir des compétences utiles au travail et à trouver un emploi, entre autres dans les domaines où la demande est forte, comme c'est le cas dans les STIM et les métiers spécialisés. EDSC a aussi pris des mesures pour appuyer directement le développement des compétences en lançant le programme de Subvention canadienne pour l'emploi, qui relie directement la formation à l'emploi.

Chaque année, une somme de plus de 2 milliards de dollars est accordée aux provinces et territoires dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail afin d'aider les Canadiens à retourner rapidement sur le marché du travail. Cela prévoit aussi de l'aide aux femmes suivant une formation d'apprenti. Le gouvernement du Canada est résolu à renforcer ces ententes, en collaboration avec les provinces et territoires, pour que la formation soit harmonisée avec la demande sur le marché du travail.

[Français]

EDSC pose aussi des gestes importants pour améliorer la qualité de l'information sur le marché du travail et sur l'apprentissage communiquée aux Canadiens.

Les sites Guichet-Emplois et Travailler au Canada ont été regroupés pour offrir aux Canadiens un guichet unique et pratique

pour obtenir de l'information fiable sur les tendances du marché du travail, les profils professionnels et les possibilités d'emploi.

Un nouveau système d'alerte-emploi a été lancé en 2013 pour fournir aux Canadiens de l'information sur le marché du travail, et ce, jusqu'à deux fois par jour.

[Traduction]

Dans le cadre du Plan d'action économique de 2014, 11,8 millions de dollars ont été investis sur deux ans, et 3,3 millions de dollars par année sur une base continue pour la mise en place d'un service de jumelage d'emplois amélioré, de façon à ce que les emplois disponibles soient tout d'abord offerts aux Canadiens en fonction des compétences de ces derniers et de la région dans laquelle les postes sont offerts.

EDSC travaille en ce moment au développement de l'outil Choix de carrière en ligne pour fournir aux Canadiens de l'information plus appropriée sur les perspectives du marché du travail selon les domaines d'étude. Cet outil aidera les jeunes à faire des choix éclairés en matière d'apprentissage et de travail. Le portail principal en matière d'information sur l'apprentissage Ciblétudes.ca fournit de l'information et des outils interactifs pour aider les Canadiens à planifier leurs études postsecondaires, à en assumer les coûts et à épargner.

En complément de sa série de programmes, EDSC a demandé au Conseil des académies canadiennes de voir comment le Canada est préparé à satisfaire à la demande future dans les domaines des STIM.

Ce ne sont là que quelques façons par lesquelles mon ministère veille à ce que les femmes réalisent leur plein potentiel dans les établissements d'enseignement et sur le marché du travail au Canada.

Je cède maintenant la parole à ma collègue Catherine Scott qui vous parlera de l'importance de la participation des femmes dans les métiers spécialisés et de quelques autres programmes et mesures de soutien d'intérêt qu'offre EDSC.

**Mme Catherine Scott (directrice générale, Direction de l'intégration au marché du travail, Direction générale des compétences et de l'emploi, ministère de l'Emploi et du Développement social):** En 2014, environ 4,6 millions de Canadiens exerçaient un métier spécialisé désigné pour une formation d'apprentissage, soit environ un travailleur canadien sur quatre et environ 17 % des travailleuses canadiennes. Ces dernières décennies, la participation des femmes aux systèmes d'apprentissage s'est confinée en grande partie dans les métiers de la coiffure et des services alimentaires.

En 2012, les femmes apprenties représentaient 14 % de tous les apprentis inscrits, ce qui représente un progrès de 40 % par rapport à 2008, alors que l'on comptait moins de 45 000 femmes apprenties. Le nombre absolu de femmes demeure réduit, mais l'on constate des signes encourageants de croissance dans de nombreux choix de carrière enrichissants et en demande pour les femmes.

[Français]

Les subventions aux apprentis constituent une mesure d'appui fédérale clé pour encourager les Canadiens et les Canadiennes à entreprendre et à achever une formation d'apprentissage dans un métier Sceau rouge. Ces subventions permettent aux apprentis de recevoir jusqu'à 4 000 \$ pour payer des frais de scolarité, des outils et d'autres dépenses reliées à leur formation.

Le gouvernement fédéral diffuse depuis plusieurs années une série de campagnes publicitaires ciblant les femmes par le recours à des témoignages authentiques de femmes qui travaillent dans un métier spécialisé et qui bénéficient de subventions aux apprentis.

Le nouveau prêt canadien aux apprentis, lancé au mois de janvier, offre aux apprentis en formation dans un métier Sceau rouge la possibilité de demander un prêt sans intérêt d'un montant allant jusqu'à 4 000 \$ par période de formation technique.

• (1115)

[Traduction]

Le projet pilote Souplesse et innovation dans la formation technique des apprentis qui a été annoncé dans le budget de 2014 nous permettra de favoriser des approches innovatrices en matière de formation en apprentissage. Le projet pilote favorisera également des projets qui amélioreront l'accessibilité à la formation technique pour des groupes sous-représentés comme les femmes.

Enfin, la Stratégie emploi jeunesse — la SEJ — vise à aider les jeunes Canadiens à acquérir les compétences et l'expérience nécessaires pour intégrer la population active. Dans le budget de 2014, le gouvernement annonçait son intention d'améliorer la SEJ pour offrir aux jeunes Canadiens une expérience de travail concrète dans des domaines à forte demande, y compris dans les métiers spécialisés.

Nous serons ravis de répondre à vos questions.

[Français]

**La présidente:** Merci beaucoup.

J'invite maintenant les représentants du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration à faire une présentation qui sera d'une durée de 10 minutes.

[Traduction]

**M. Matthew Graham (directeur par intérim, Direction générale de l'immigration, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration):** Merci, madame la présidente.

Je m'appelle Matthew Graham. Je suis le directeur général par intérim de la Division de la politique et des programmes de l'immigration économique à la Direction générale de l'immigration à Citoyenneté et Immigration Canada.

C'est mon privilège de vous présenter Maia Welbourne, qui est directrice générale de Politiques stratégiques et planification à CIC et responsable de l'analyse comparative entre les sexes dans son ensemble, ainsi que Louis Dumas, directeur du Centre de traitement des demandes à Ottawa. Nous sommes très heureux de comparaître devant votre comité dans le contexte de votre étude sur les femmes dans les métiers spécialisés et en sciences, en technologie, en génie et en mathématique.

[Français]

À CIC, nous reconnaissons la contribution des immigrants à notre économie et à notre société, et nous y accordons une grande importance. En effet, CIC est le seul ministère du gouvernement fédéral ayant l'obligation législative d'effectuer des analyses comparatives entre les sexes et de rendre compte au Parlement des répercussions de ses lois, soit, dans le cas qui nous occupe, la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés.

Par conséquent, le ministère intègre proactivement l'analyse comparative entre les sexes et fondée sur la diversité à l'élaboration de politiques et de programmes. Il met en place des mécanismes de suivi, notamment des stratégies d'atténuation concernant les effets défavorables potentiels visant des groupes particuliers, dont les femmes.

[Traduction]

Il ressort du Rapport annuel de CIC au Parlement de 2013 que, sur le plan de l'immigration économique dans son ensemble, les femmes gagnent du terrain en tant que demandeuses principales. À l'échelle des nombreux programmes d'immigration économique du Canada, le nombre de femmes demandeuses principales est constant, ou en légère augmentation, ce qui laisse entendre que ces programmes reconnaissent avec succès le capital humain des femmes immigrantes.

Le Programme des travailleurs qualifiés (fédéral), modernisé en 2013, sélectionne les demandeurs en fonction de facteurs de capital humain reliés au succès à long terme et à l'adaptabilité, dont les compétences linguistiques, l'éducation, l'expérience de travail, et les périodes antérieures de travail ou d'étude au Canada. Le programme a connu une réduction de l'écart entre les sexes quant au nombre relatif de femmes et d'hommes dont la demande a été approuvée dans le cadre du programme. Comme en témoignent les admissions, le programme reconnaît avec succès les compétences et l'expérience des femmes au Canada. En 2004, les femmes représentaient seulement 26 % des demandeurs principaux; toutefois, ce nombre est passé à 36 % en 2014.

Le Programme des candidats des provinces — le PCP — est un programme d'immigration économique qui permet aux provinces et territoires d'exercer leur responsabilité en immigration en désignant des ressortissants étrangers susceptibles de pallier, selon la province ou le territoire, les besoins spécifiques du marché de travail. Le nombre d'admissions dans le cadre du programme a grandement augmenté au cours de la dernière décennie, et pendant cette période, le pourcentage de femmes demandeuses principales admises au Canada dans le cadre du PCP est passé graduellement de 21 % en 2004 à 34 % en 2014.

Comme vous le savez, le gouvernement a mis en oeuvre le Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) le 2 janvier 2013. Ce programme faisait partie de la transformation globale du système économique du Canada en un système rapide et souple axé sur les emplois, la croissance et la prospérité.

• (1120)

[Français]

Le Programme des travailleurs de métiers spécialisés fédéral a été lancé afin de faciliter l'immigration de travailleurs de métiers spécialisés, en réponse à une demande croissante dans certains secteurs industriels. Contrairement au Programme des travailleurs qualifiés fédéral, il met l'accent sur la formation pratique et sur l'expérience de travail plutôt que sur les études universitaires officielles, en tenant compte du fait qu'il s'agit d'aspects essentiels à l'employabilité des travailleurs de métiers spécialisés.

Les travailleurs de métiers spécialisés peuvent tout de même présenter une demande dans le cadre du Programme des travailleurs qualifiés fédéral, mais ils disposent maintenant d'une nouvelle voie d'immigration qui correspond davantage à leur cheminement de carrière.

[Traduction]

Le programme est offert aux travailleurs de métiers spécialisés ayant de l'expérience de travail dans les domaines professionnels suivants de niveaux de compétences B de la Classification nationale des professions: métiers de l'électricité, de la construction et des industries; métiers d'entretien et d'opération d'équipement; supervision et métiers techniques dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe; supervision dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique et opération de poste central de contrôle; chefs et cuisiniers; bouchers et boulangers-pâtisseries.

Le modèle de sélection réussite ou échec du Programme fédéral des travailleurs de métiers spécialisés repose sur quatre critères de sélection liés à la capacité des travailleurs de métiers spécialisés de travailler au Canada. Ces quatre critères sont: posséder une offre d'emploi réservé ou un certificat de compétence nécessaire à l'exercice du métier dans la province ou le territoire pertinent; posséder les compétences linguistiques, l'expérience de travail et le niveau de scolarité nécessaires pour répondre aux exigences d'emploi.

[Français]

Le Programme des travailleurs de métiers spécialisés fédéral a été conçu pour être non sexiste, c'est-à-dire *gender neutral*. Pendant son élaboration, des considérations liées à l'équité entre les sexes ont été évaluées concernant les effets de la conception du programme. Il a été reconnu qu'il est possible que l'exigence relative à l'expérience de travail de deux ans soit difficile à satisfaire pour certaines femmes en âge de procréer, étant donné qu'elles peuvent se retirer de la population active pendant de courtes périodes pour s'occuper des enfants.

[Traduction]

Pour répondre aux tendances plus diversifiées des femmes en ce qui a trait au marché du travail, cette exigence se veut souple, en accordant aux demandeurs une période maximale de cinq ans pour acquérir les deux années d'expérience de travail nécessaires pour le programme. Cette approche concilie inclusion et reconnaissance de l'importance capitale de l'expérience de travail dans la réussite de l'établissement économique.

Depuis l'instauration du programme fédéral des travailleurs de métiers spécialisés, le nombre de demandes présentées par des hommes et des femmes a été modeste. Il faut s'y attendre pour chaque nouveau programme. À mesure que les exigences du programme se font connaître, la demande augmente au fil du temps. En 2014, 62 demandeurs principaux ont été admis dans le cadre du programme. Il y avait moins de 5 femmes parmi les personnes dont la demande a été approuvée dans le cadre du programme, mais 704 femmes exerçant des professions spécialisées ont été admises dans le cadre d'autres programmes d'immigration économique du Canada pour l'obtention de la résidence permanente: le Programme fédéral des travailleurs qualifiés; la catégorie de l'expérience canadienne; le Programme des candidats des provinces.

De 2010 à 2014, le nombre de femmes exerçant des professions spécialisées admises chaque année en tant que résidentes permanentes a augmenté de 151 %.

[Français]

En ce qui concerne les immigrantes ayant de l'expérience de travail dans une profession du domaine des sciences, de l'ingénierie ou des mathématiques, elles sont plus susceptibles de présenter une demande au titre du Programme des travailleurs qualifiés fédéral, de

la catégorie de l'expérience canadienne ou du Programme des candidats des provinces, étant donné que ces programmes sont mieux adaptés aux travailleurs du savoir.

[Traduction]

En 2014, 2 016 demandeuses exerçant une profession dans le domaine des sciences naturelles et appliquées ont été admises au Canada. De plus, le pourcentage de femmes par rapport au nombre total de personnes admises exerçant ces professions est passé de 16 % en 2010 à 18 % en 2014. Parmi les membres de ce groupe professionnel, la majorité a immigré dans le cadre du Programme fédéral des travailleurs qualifiés.

À la modernisation de ce programme, en 2013, une des exigences d'admissibilité, soit l'acquisition d'une année d'expérience de travail au cours des 10 dernières années, n'a fait l'objet d'aucun changement, étant donné qu'elle a été conçue pour inclure les femmes, qui présentent des tendances plus diversifiées en matière de marché du travail que les hommes.

• (1125)

[Français]

De plus, la pondération relative de l'expérience de travail dans la grille de points a été réduite. Cette mesure a été prise en partie pour atténuer les répercussions que peuvent avoir les responsabilités liées à la prestation de soins aux enfants sur la capacité des femmes d'obtenir des points pour l'expérience de travail.

[Traduction]

Madame la présidente, je peux vous garantir que CIC s'efforce toujours d'assurer l'accessibilité de sa série de programmes d'immigration économique à tous les immigrants, quel que soit leur sexe.

Nous attendons avec impatience les conclusions de l'étude du comité. Nous serons heureux de répondre à vos questions.

[Français]

**La présidente:** Merci beaucoup, monsieur Graham.

J'invite Mme Savoie, de Condition féminine Canada, à faire une présentation de 10 minutes.

Madame Bateman, voulez-vous mentionner quelque chose?

**Mme Joyce Bateman (Winnipeg-Centre-Sud, PCC):** Oui. Merci, madame la présidente.

Nous avons reçu les présentations des deux premiers témoins dans les deux langues officielles, mais avons-nous celles des deux prochains témoins?

**La présidente:** Elles ne sont pas disponibles pour le moment, mais nous vous les ferons parvenir par courriel lorsqu'elles le seront.

**Mme Joyce Bateman:** Il faut être efficace. Je vous remercie. C'est quand même dommage.

**La présidente:** Merci beaucoup, madame Bateman.

Madame Savoie, vous disposez de 10 minutes.

[Traduction]

**Mme Linda Savoie (directrice générale principale, Direction du programme de promotion de la femme et des opérations régionales, Condition féminine Canada):** Madame la présidente, je suis heureuse d'être ici au nom de Condition féminine Canada. Nous accueillons favorablement votre étude sur les femmes dans les métiers spécialisés et dans le secteur des sciences, technologie, génie et mathématiques, le secteur des STEGMA. Il s'agit d'une étude qui souligne vraiment la contribution des femmes à la vie économique du Canada.

En ce qui concerne le rôle important des femmes sur le marché du travail canadien, les nouvelles sont bonnes. Depuis quelques décennies, le Canada a en effet enregistré des progrès considérables au chapitre de la diversité en milieu de travail. Comme mon collègue d'EDSC l'a mentionné plus tôt, les femmes représentent maintenant près de la moitié de la main-d'oeuvre canadienne.

Toutefois, ces tendances ne s'appliquent pas aux métiers spécialisés et aux professions du secteur des STEGMA. En 2011, au Canada, les hommes comptaient pour environ 95 % des effectifs des corps de métiers. Et ce pourcentage n'a pratiquement pas changé en 25 ans. Dans les STEGMA, les femmes représentent seulement 22 % des effectifs.

Or, pour l'avenir, on s'attend à un déficit de main-d'oeuvre spécialisée. En effet, d'ici 10 ans, plus de 25 % des effectifs devraient partir à la retraite. Le recrutement de femmes dans ces métiers pourrait aider à pallier cette pénurie prévue dans plusieurs industries. Comme l'ont démontré plusieurs études, il contribuerait à améliorer la productivité des employeurs canadiens et leur capacité de faire face à la concurrence internationale. De plus et surtout, l'ouverture de ces emplois bien rémunérés aux femmes favoriserait une amélioration de la situation économique des femmes et, de là, contribuerait à la prospérité du Canada dans son ensemble.

Pour augmenter la représentation des femmes dans certains de ces secteurs, il faudra relever un certain nombre de défis. Les obstacles qui empêchent les femmes de choisir des métiers spécialisés ou des professions techniques et scientifiques sont complexes. Les femmes les rencontrent à diverses étapes, dans leurs études, leur formation, l'emploi et l'avancement.

Ces obstacles se trouvent dans les programmes pédagogiques du primaire et du secondaire, les procédures d'admission des collèges et universités, les pratiques d'embauche et le milieu de travail, pour n'en citer que ceux-là. Par exemple, on n'encourage pas en général les jeunes femmes à envisager une carrière prometteuse dans un métier spécialisé ou dans les STEGMA. Les parents et les enseignants peuvent jouer un rôle important et voir à ce que les jeunes femmes soient bien conscientes de toutes les possibilités de carrière qui s'offrent à elles.

Quant au milieu de travail, les femmes travaillant dans ces secteurs signalent de nombreuses difficultés, par exemple: des horaires rigides, le manque de modèles féminins, un climat de travail hostile, des conditions de travail dangereuses ou des possibilités d'avancement limitées. Il est vrai aussi que certaines industries dépendantes des métiers et de certaines disciplines des STEGMA ne sont pas prêtes à accueillir des femmes, à modifier la culture du milieu de travail ou, encore, l'environnement physique.

[Français]

Pour aider à surmonter ces obstacles, Condition féminine Canada a pris de nombreuses mesures. Par exemple, par l'entremise du Programme de promotion de la femme, nous finançons plusieurs

projets visant à aider les femmes à avoir accès aux métiers spécialisés et aux professions techniques.

Depuis 2007, nous avons investi plus de 15 millions de dollars dans de tels projets. Ceux-ci sont en vigueur dans différents secteurs dont les mines, le camionnage, la construction et le bâtiment, les communications et la technologie connexe, les sciences, le génie et l'énergie, y compris les industries gazière et pétrolière. Dans tous ces projets, vous trouverez des collaborations entre des joueurs clés comme le secteur privé, les associations professionnelles, des conseils sectoriels de ressources humaines et d'autres organisations.

Outre les projets, Condition féminine Canada a parrainé, l'année dernière, une activité d'échange de connaissances sur les meilleures pratiques appuyant l'intégration des femmes dans les métiers spécialisés et les sciences, la technologie, le génie et les mathématiques.

La présidente de l'Association minière du Canada a souligné qu'il fallait recruter plus de femmes dans le secteur minier. C'est essentiellement le même message que relayait plus tôt ce mois-ci le *Globe and Mail*, citant la vice-présidente des ressources humaines chez GoldCorp selon qui les mines doivent s'intéresser au potentiel inexploité que représente la main-d'oeuvre féminine. La présidente de l'Association minière du Canada a noté l'importance de changer les perceptions. Travailler dans les mines ne se résume plus à descendre sous terre avec un pic et une pioche. Les nouvelles technologies occupent une place importante dans cette industrie qui emploie une variété de spécialistes, des gens formés dans diverses techniques, en conduite d'équipements lourds ou en génie. Les femmes peuvent assumer toutes ces fonctions et bien plus. Cependant, pour qu'elles se projettent dans de telles professions, elles doivent d'abord savoir que ces secteurs ont évolué.

● (1130)

Condition féminine Canada travaille aussi en collaboration avec les provinces et territoires. Nous collaborons notamment avec le Forum canadien sur l'apprentissage afin de concevoir un dossier d'analyse sur les femmes dans les métiers spécialisés et les professions techniques.

À titre de dernier exemple, en février 2014, le Groupe de réflexion sur les femmes dans l'économie a été mis sur pied par la ministre Leitch pour examiner la façon de soutenir les femmes qui choisissent d'exercer un métier spécialisé. Ce groupe tiendra dans les semaines à venir une série de tables rondes régionales afin de cerner les enjeux du point de vue des employeurs.

[Traduction]

Les initiatives dont j'ai parlé reflètent notre souci de collaborer avec une large gamme de partenaires afin de soutenir l'avancement des femmes dans les métiers spécialisés, les professions techniques et les carrières dans les STEGMA.

J'espère que ces renseignements seront utiles à votre étude et qu'ils vous inciteront à rencontrer certaines des nombreuses organisations avec qui nous avons le plaisir de travailler sur cet enjeu.

Je serai heureuse de répondre à vos questions. Merci.

[Français]

**La présidente:** Merci beaucoup, madame Savoie.

Nous passons maintenant à Mme Janet Walden, du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada. Vous avez 10 minutes pour faire votre présentation.

[Traduction]

**Mme Janet Walden (chef des opérations, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada):** Madame la présidente, je vous remercie et je remercie aussi les membres du comité de l'occasion que vous nous offrez d'apporter notre témoignage.

Je suis accompagnée de mon collègue Serge Villemure.

[Français]

qui est responsable des programmes de bourses au CRSNG.

[Traduction]

Je pense que les témoins qui m'ont précédée ont très bien délimité le contexte. Le CRSNG est chargé d'appuyer la recherche et la formation aux sciences et au génie au Canada. C'est sur cette mission que je concentrerai mon exposé.

Je veux, pour commencer, parler d'une ancienne des chaires du conseil pour les femmes dans le programme des sciences et du génie, Mme Claire Deschênes, professeure de génie mécanique à l'Université Laval, à Québec. Sa spécialité est l'optimisation du rendement des turbines servant à la production d'hydroélectricité.

[Français]

La professeure Deschênes est une chercheuse expérimentée très performante qui collabore efficacement avec l'industrie. Elle occupe un poste de niveau supérieur au sein du corps professoral. De 1997 à 2006, Claire Deschênes a été titulaire d'une chaire pour les femmes en sciences et en génie de CRSNG.

Nous reconnaissons tous qu'il faut davantage de femmes comme Mme Deschênes dans des postes de direction. Nous avons besoin d'elles comme modèles et comme mentors auprès de la relève. Nous avons besoin d'elles pour inciter les jeunes femmes à envisager de faire carrière en sciences et en génie.

En 1996, le CRSNG a créé les chaires pour les femmes en sciences et en génie afin d'aider à atteindre ces objectifs. Pour accroître la participation des femmes dans ces domaines, le CRSNG accorde cinq chaires à la grandeur du pays. Elles sont financées en collaboration avec des partenaires industriels. Ces partenariats avec l'industrie permettent d'obtenir des fonds, mais ils aident surtout à sensibiliser les entreprises à l'importance de la mixité.

• (1135)

[Traduction]

Le CRSNG cherche à investir dans la meilleure recherche et à ouvrir de nouveaux champs dans la connaissance, à l'échelle mondiale. Il cherche à collaborer avec l'industrie pour qu'elle puisse être la première à l'utiliser ces connaissances et à les mettre sur le marché.

Pour réussir, nous savons que nous devons augmenter la mixité et l'équité dans les sciences et le génie. Je peux vous assurer que nous ne sommes pas seulement préoccupés par cet enjeu, mais que, aussi, nous avons pris des mesures, ensemble, avec les organismes subventionnaires soeurs et d'autres, pour affronter ce défi.

Comme le rapport de 2012 du Conseil des académies canadiennes sur les questions touchant les femmes dans la recherche le fait observer, il reste beaucoup de travail à faire, même si nous avons fait des progrès. C'est particulièrement visible dans les domaines des sciences physiques, de l'informatique, du génie et des mathématiques.

Sur cette question, il importe d'envisager les questions de mixité dans les sciences et le génie selon le point de vue de la discipline et celui de l'avancement professionnel de l'individu.

Même si les tendances peuvent être semblables en ce qui concerne le départ des femmes du secteur de la recherche dans son ensemble, le nombre croissant de femmes présentes dans les sciences de la vie tend à masquer la profondeur du problème que nous affrontons dans les domaines fortement axés sur les mathématiques. Par exemple, le Conseil des académies canadiennes a constaté que la proportion de femmes dans les études du premier cycle dans les sciences fortement axées sur les mathématiques et le génie était de seulement 24 % contre 69 % dans les sciences de la vie.

Après le premier cycle, la bonne nouvelle est que le pourcentage de femmes dans ces domaines tend à rester assez constant jusqu'au doctorat et au poste de professeur adjoint. Cependant, de ce niveau à celui de professeur titulaire, il diminue beaucoup, ce qui entraîne non seulement une perte de compétences mais, aussi, de mentors pour les jeunes femmes qui arrivent dans ces domaines.

[Français]

Les données du Conseil des académies canadiennes, comme celles du CRSNG, montrent qu'il est difficile de réaliser de véritables progrès si les femmes ne sont pas assez nombreuses au départ. Nous avons besoin que les femmes continuent dans ces domaines, mais il faut vraiment accroître le bassin de femmes diplômées, spécialement dans les domaines axés sur les mathématiques. Pour cela, nous devons frapper l'imagination des jeunes femmes avant qu'elles entreprennent des études postsecondaires.

[Traduction]

Une deuxième conclusion que, je pense, nous avons tous dégagée est qu'il n'existe pas de solution simple unique. Pour avancer, il faut une démarche dynamique, pluridimensionnelle, qui comporte des changements dans nos systèmes sociaux et nos institutions.

Comme je l'ai fait observer, le rôle du CRSNG est de faire produire au Canada les idées et les talents dont notre pays a besoin pour réussir. Au fil des ans, donc, il a progressivement mis sur pied un certain nombre de programmes et de mesures pour essayer de remédier à la sous-représentation des femmes aux divers niveaux du cheminement professionnel universitaire.

De 1991 à 2008, il a appliqué le Programme des professeures-boursières, qui favorise l'augmentation de la représentation féminine dans le corps enseignant des universités canadiennes, à une époque où les universités embauchaient à un rythme plus lent. En 1996, comme je l'ai dit, nous avons créé les chaires pour les femmes en sciences et en génie. En 2011, nous avons adopté un énoncé de principe sur l'égalité des sexes, dans lequel nous affirmions que tous les Canadiens devaient avoir une chance égale d'embrasser une profession dans le domaine des sciences et du génie. Cela nous engage à surveiller les préjugés sexistes dans nos processus d'examen par les pairs.

Pour augmenter l'arrivée des femmes dans les postes d'enseignant universitaire, nous avons appliqué des mesures pour faciliter la transition jusqu'au postdoctorat. Par exemple, nous avons créé des allocations pour prestations parentales, pour que les étudiantes et les postdoctorantes puissent poursuivre leurs programmes de recherche tout en ayant un premier enfant. Pour réduire le départ de femmes en cours de carrière entre les postes de professeure adjointe et de professeure titulaire, nos subventionnées peuvent demander une prolongation de la durée de leur subvention, jusqu'à concurrence de deux ans, pour un congé de maternité ou un congé parental.



[Français]

Ces mesures sont utiles car elles aident à réduire le nombre de femmes qui renoncent à ce parcours professionnel, mais elles ne permettent pas d'accroître le nombre de celles qui entreprennent des études postsecondaires en sciences et en génie. À cet égard, les titulaires des chaires pour les femmes en sciences et en génie du CRSNG jouent un rôle important. En effet, ces chercheuses très performantes consacrent jusqu'à 50 % de leur temps à établir des contacts avec des jeunes femmes à qui elles servent de guides et de mentors. Toutefois, le nombre de jeunes femmes que les titulaires des chaires peuvent sensibiliser est limité. Cependant, le programme PromoScience du CRSNG s'attache à sensibiliser un bassin de jeunes beaucoup plus vaste et diversifié.

• (1140)

[Traduction]

En appuyant les groupes de promotion des sciences de partout au pays, qui sont pratiquement en mesure de rejoindre les élèves de la maternelle à la douzième année, nous élargissons notre audience et notre efficacité.

Je voudrais ajouter que nous avons été très heureux que le gouvernement ait reconnu l'importance du programme PromoScience dans la stratégie en matière de sciences, de technologie et d'innovation, récemment actualisée.

En terminant, je mentionne quelques mesures générales auxquelles le CRSNG participe pour augmenter la mixité.

En 2013, nous avons organisé conjointement avec d'autres acteurs le troisième sommet nord-américain sur les questions d'égalité sexuelle, qui a réuni plus de 600 participants de plus de 30 pays et qui était consacré à l'aplanissement des obstacles qui entravent l'avancement des femmes dans les sciences et le génie et à la diffusion de pratiques exemplaires. Le résultat est un plan qui expose les mesures à prendre collectivement, par les divers acteurs, pour atteindre une plus grande mixité dans les secteurs des STEGMA.

Récemment aussi, le CRSNG a adhéré au plan d'action des ministères sur l'analyse comparative entre les sexes et il collabore aussi avec Condition féminine Canada à sa mise en oeuvre dans son organisation.

[Français]

De plus, je suis fière de vous dire que l'effectif du CRSNG est composé de 67 % de femmes qui sont réparties dans tous les échelons de l'organisme. De fait, 50 % des membres de la haute direction de notre organisme sont des femmes. Donc, comme vous pouvez le constater, le CRSNG a pour priorité fondamentale d'inciter les femmes à faire des carrières en sciences et en génie tant au sein de l'organisme qu'à l'extérieur.

[Traduction]

Nous sommes déterminés à accroître la participation des femmes dans les STEGMA, en facilitant la conciliation entre la carrière et la famille et en favorisant le mentorat.

En fin de compte, la véritable mixité et équité entre les sexes contribue à accroître l'excellence globale dans les sciences et le génie, ce qui procure au Canada un avantage concurrentiel.

Finalement, j'invite officiellement tous les membres du comité à une manifestation qui aura lieu le 8 juin, sur la Colline du Parlement, où on mettra en vedette certaines femmes figures de proue dans les sciences et le génie. Vous pourrez alors rencontrer des chercheuses d'un talent incroyable, parmi lesquelles Mme Claire Deschênes, dont j'ai parlé au début de mon exposé.

J'espère que vous pourrez y assister.

Je serai heureuse de répondre à vos questions. Merci.

[Français]

**La présidente:** Merci beaucoup, madame Walden.

Nous allons commencer la période de questions avec Mme Truppe, qui dispose de sept minutes.

[Traduction]

**Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC):** Madame la présidente, je remercie tous les témoins d'être ici et de nous avoir livré des exposés si stimulants sur tout ce que nous essayons de faire pour les femmes et les filles.

Je tiens à mentionner à Janet que, pour le CRSNG, le programme PromoScience est excellent. Le ministre vient tout juste de faire une annonce à London, au Musée des enfants. C'était tellement mignon. Nous avons pu voir toutes les méthodes interactives par lesquelles on essaie d'éveiller l'intérêt des jeunes enfants. Il y avait beaucoup de filles, ce qui est vraiment excellent, intéressées à ces nouveaux types d'activité. Je pense que c'était vraiment formidable.

J'ai aussi animé des tables rondes, ces quelques dernières années, sur la façon d'attirer plus de filles dans les métiers spécialisés. Il était vraiment intéressant d'entendre les réactions que nous avons aussi reçues. Certaines de ces réactions ont eu un écho aujourd'hui.

Ma première question s'adresse à Jonathan.

Vous avez parlé de sous-représentation des femmes dans les STEGMA. Je pense que vous avez dit que les femmes continuent d'être sous-représentées dans les études postsecondaires, particulièrement dans le génie et les techniques connexes, les mathématiques, l'informatique et les sciences de l'information. Nous savons que beaucoup de jeunes femmes choisissent de ne pas s'engager dans cette filière, malgré des résultats scolaires supérieurs à ceux de leurs confrères. Pourquoi, d'après vous? Pourquoi ne pouvons-nous y attirer ces jeunes filles ou des filles un peu plus vieilles? Elles font vraiment d'excellents médecins et avocats et elles ne sont pas sous-représentées dans ces professions, mais elles le sont dans ces domaines. Pourquoi, d'après vous?

• (1145)

**M. Jonathan Will:** Je vous remercie de cette question.

Les chercheurs ne savent pas trop comment expliquer la sous-représentation des femmes dans les STEGMA, mais ils ont reconnu un certain nombre de causes possibles.

Les élèves de sexe féminin des pays de l'OCDE se sont montrées moins confiantes que leurs confrères dans leurs talents en mathématiques. Au Canada, d'après une recherche de Statistique Canada, même les jeunes femmes très talentueuses en mathématiques sont beaucoup moins susceptibles de se lancer dans les STEGMA que les hommes moins talentueux. Cela laisse entendre l'influence d'autres facteurs, par exemple les attentes d'origine culturelle, la crainte de ne pas pouvoir concilier facilement travail et vie personnelle, les caractéristiques des lieux de travail ou d'éventuelles différences dans les intérêts.

La plupart des femmes qui terminent leurs études dans les STEGMA choisissent des programmes scientifiques ou la biologie plutôt que les mathématiques, l'informatique ou le génie, où les salaires sont plus élevés, en moyenne. Malgré leur sous-représentation dans les STEGMA, elles sont cependant plus nombreuses. En 2011, 34 % des diplômés du secteur des STEGMA de 25 à 34 ans étaient des femmes contre 23 %, dans la tranche de 55 à 64 ans.

Les métiers spécialisés sont perçus par certains comme mal rémunérés, peu spécialisés et peu prestigieux. La recherche d'EDSC a mis le doigt sur une perception répandue selon laquelle les femmes n'ont pas la force physique nécessaire pour faire le travail qu'exigent ces métiers.

Les filles du secondaire ont signalé une attente plus grande des parents pour leur réussite scolaire que pour les garçons, c'est-à-dire, communément, l'obtention d'un diplôme postsecondaire. Dans une étude des élèves du postsecondaire au Canada, 28 % des garçons ont répondu qu'ils avaient envisagé de faire carrière dans les métiers, contre seulement 8 % des filles.

**Mme Susan Truppe:** Vous avez raison. J'ai constaté, dans certaines tables rondes, que les parents avaient des attentes plus grandes. Quand vous avez parlé des attentes qu'elles terminent des études universitaires, en oubliant même le fait que — je pense que vous parliez peut-être de pas d'études postsecondaires — même si elles fréquentent le collège pour se diriger vers un métier spécialisé, dans leur esprit ce n'était pas encore acceptable. C'était comme s'ils dénigraient les études collégiales par rapport aux études universitaires, même si, pourtant, ces diplômés étaient peut-être beaucoup mieux payés que certains diplômés universitaires, qui ne peuvent pas obtenir d'emplois dans leurs domaines contingents.

Vous avez mentionné que les prévisions d'EDSC montrent que les professions dans lesquelles on s'attend à des pénuries au cours de la décennie à venir sont beaucoup plus susceptibles d'avoir un faible taux de représentation féminine que celles où il n'y aura pas de pénurie. À quels types de professions faisiez-vous allusion? Pourriez-vous nous en donner quelques exemples?

**M. Jonathan Will:** Dans les secteurs masculins où on s'attend à une pénurie, les professions touchées seraient celles de gestionnaire des systèmes d'information et du traitement des données, d'ingénieur civil, un nombre important de types d'ingénieurs, les pompiers, les soudeurs, les foreurs du secteur gazier et pétrolier, les électriciens dans l'industrie et les réseaux de transport d'électricité et les ingénieurs en logiciels.

**Mme Susan Truppe:** C'est intéressant. Merci.

Vous avez indiqué que les sites Web du Guichet emplois et de Travailler au Canada ont été fusionnés. Je trouve que c'est une excellence idée. Auriez-vous par hasard l'adresse du nouveau site pour nos dossiers? Si vous ne l'avez pas en main, vous pourrez nous la transmettre.

**M. Jonathan Will:** C'est [emplois.gc.ca](http://emplois.gc.ca).

**Mme Susan Truppe:** [Emplois.gc.ca](http://emplois.gc.ca). D'accord.

Je cite Mme Scott: « Ces dernières décennies, la participation des femmes aux systèmes d'apprentissage s'est confinée en grande partie dans les métiers de la coiffure et des services alimentaires ». C'est aussi ce que nous avons constaté. Avez-vous une idée des mesures que nous pourrions prendre pour changer cet état de choses?

Bien que la question ne soit pas de notre ressort, les discussions en table ronde nous ont appris que les conseillers en orientation ont guère tendance à parler des métiers spécialisés, ni de quelque métier que ce soit en fait, notamment dans le secteur des sciences, de la

technologie, du génie et des mathématiques. Les jeunes ne savent donc pas vers où se diriger et ils peuvent se retrouver dans un programme de quatre ans dans lequel ils n'excellent pas vraiment. Certains m'ont dit n'avoir jamais entendu parler des métiers, pas plus à l'école qu'à la maison dans bien des cas. Ce serait donc en partie attribuable au réseau scolaire, mais aussi aux parents qui n'encouragent pas leurs enfants à envisager cette voie. Pouvez-vous nous dire ce que vous en pensez?

**Mme Catherine Scott:** Certainement. Je crois que le peu d'intérêt des jeunes en général est attribuable au manque de visibilité des métiers spécialisés dans le système scolaire. C'est assurément l'élément clé. Les conseillers en orientation ont sans doute tendance à aiguiller les garçons et les filles vers des emplois plus traditionnels.

Nous avons pu examiner certains de ces facteurs à l'occasion d'une enquête nationale sur la formation en apprentissage menée en 2007. Nous avons notamment pu constater que les filles choisissent souvent les métiers pour suivre l'exemple de quelqu'un, parfois un membre de la famille, qui l'a déjà fait. C'est un aspect essentiel selon moi, tout comme la visibilité dans le réseau scolaire.

• (1150)

[Français]

**La présidente:** Merci beaucoup.

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

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

[Traduction]

Je trouve qu'il est important de voir comment nous pouvons encourager les femmes à choisir des métiers dans le secteur des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques, et qu'il faut leur offrir du mentorat en la matière. Je vais toutefois tenter d'élargir un peu le débat.

Mes questions s'adressent à Mme Savoie de Condition féminine Canada.

Comme vous nous l'avez dit, ce n'est pas une mince tâche d'encourager les filles et les femmes à opter pour une carrière dans les métiers. J'aimerais savoir si votre organisation, seule ou en collaboration avec d'autres, s'intéresse aux obstacles davantage systémiques comme la pauvreté ou le fait que les femmes doivent encore accomplir la plus grande partie du travail non rémunéré — élever les enfants et tout le reste — ce qui peut influencer non seulement sur leur décision de choisir un de ces métiers, mais aussi sur leurs possibilités d'avancement et de gains dans ce domaine.

**Mme Linda Savoie:** Merci pour la question.

Ce n'est peut-être pas un problème qui touche autant les filles qui choisissent les métiers, mais il va de soi que pour les femmes qui évaluent leurs options professionnelles en se demandant si elles vont opter pour un emploi non traditionnel ou conserver celui qu'elles occupent déjà, il y a certaines difficultés particulières dont il faut tenir compte, dont le manque de souplesse des horaires de travail. Dans le cadre de la plupart de nos projets tout comme dans nos conversations avec nos groupes partenaires, il est souvent mentionné que ce ne sont pas tellement les longs déplacements à faire pour se rendre au travail qui peuvent compliquer les choses aux femmes, mais bien l'absence d'un préavis suffisant pour ce faire. Le marché du travail doit offrir toute la flexibilité voulue.

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

Il est vrai que plusieurs initiatives sont en cours pour chercher des solutions. La plupart de nos projets s'appuient sur une collaboration entre les différents groupes intéressés de telle sorte que tous les points de vue puissent être entendus. On réunit ainsi employeurs, syndicats et groupes communautaires. Dans l'ouest du pays, nous menons un projet pilote novateur sur les options de services de garde pour les travailleurs par quart. Différentes initiatives sont donc en cours en vue de dégager les pratiques les plus efficaces que nous pourrions ensuite mettre en commun.

**Mme Mylène Freeman:** Voilà qui est intéressant. Je me demandais si nous avions des données sur les différences entre les sexes. Avons-nous des chiffres sur le travail non rémunéré, la façon dont il est partagé, et la situation des femmes qui travaillent dans ces domaines par rapport à celles qui ont un emploi dans le secteur des services ou ailleurs?

**Mme Linda Savoie:** Je ne sais pas s'il existe une ventilation très détaillée des données concernant le travail non rémunéré qui permettrait de savoir si les femmes qui s'en chargent travaillent dans les métiers ou occupent des emplois plus traditionnels. Le rapport Femmes au Canada de Statistique Canada regorge de données sur la part très considérable du travail rémunéré qui incombe aux Canadiennes.

**Mme Mylène Freeman:** Nous allons demander aux gens de Statistique Canada de nous transmettre ce rapport.

Est-ce que le gouvernement canadien prend bien en compte les distinctions entre les sexes dans l'établissement de ces budgets?

**Mme Linda Savoie:** Cela relève du ministère des Finances, et nous n'avons bien évidemment accès à aucun document à ce sujet. Nous jouons davantage un rôle de conseiller lorsque le ministère estime qu'il y a lieu de renforcer certaines capacités.

• (1155)

**Mme Mylène Freeman:** D'accord. Dans ce contexte, en quoi pouvez-vous contribuer aux efforts déployés pour éliminer toute forme de sexisme dans les programmes du ministère? Avez-vous un rôle à jouer?

**Mme Linda Savoie:** Nous sommes assurément une ressource à leur disposition. Mais comme vous pouvez le constater, je suis entourée de collègues dont les ministères s'y connaissent très bien en analyse comparative entre les sexes. Chaque ministère est tenu de se doter d'une expertise en la matière et d'effectuer toutes les analyses approfondies qui s'imposent.

Nous sommes là pour offrir du soutien et rendre certains outils accessibles. Ainsi, nous avons un outil en ligne qui suscite beaucoup d'intérêt. Nous l'avons mis à jour l'an dernier en y ajoutant davantage d'études de cas en sciences et technologie pour veiller à ce que ces secteurs ne se sentent pas négligés dans le contexte de l'analyse sexospécifique.

**Mme Mylène Freeman:** Savez-vous s'il existe une forme quelconque de dépistage obligatoire pour déterminer si une analyse s'impose? Je pense notamment aux modifications apportées à

l'assurance-emploi qui, selon les représentants de la société civile et des groupes de femmes, rendent l'accès au régime plus difficile pour les femmes qui sont déjà défavorisées à ce titre. Est-ce que le gouvernement peut faire quoi que ce soit pour s'assurer que l'on procède aux vérifications requises? Est-ce que Condition féminine Canada aurait un rôle à jouer en la matière?

**Mme Linda Savoie:** Une analyse comparative entre les sexes doit être menée pour chaque politique et chaque programme. Je répète que nous sommes là pour conseiller et appuyer le ministère s'il souhaite instaurer une capacité semblable dans l'ensemble du gouvernement fédéral. C'est chaque ministère qui est responsable de ce qui se passe à l'interne.

**Mme Mylène Freeman:** Je vois. Il serait intéressant de se faire une meilleure idée... Peut-être que nos autres témoins pourraient nous dire ce qu'ils en pensent. J'estime que c'est très important, car la manière dont nous modelons nos programmes et dont nous structurons nos budgets a bien sûr des répercussions importantes sur la société canadienne. Si nous supprimons des emplois dans la fonction publique où l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est moins marqué qu'ailleurs et où les femmes ont tendance à occuper des emplois non traditionnels...

**La présidente:** Madame Freeman, il y a une question qui s'en vient?

**Mme Mylène Freeman:** Oui, j'ai une question.

**La présidente:** Vous pouvez continuer très brièvement en demandant simplement une réponse à la question que vous avez posée à Mme Savoie.

**Mme Mylène Freeman:** Est-ce qu'il y a une coordination interministérielle des efforts déployés pour éliminer le sexisme dans l'établissement des programmes et des budgets?

**La présidente:** Merci.

Très brièvement, madame Welbourne.

**Mme Maia Welbourne (directrice générale, Politiques stratégiques et planification, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration):** Je pourrais vous parler rapidement de quelques-unes des initiatives en place à l'échelle du gouvernement du Canada sous la direction de Condition féminine Canada avant d'aborder l'expérience de CIC en matière d'analyse sexospécifique.

Il y a un plan d'action ministériel qui s'applique à l'ensemble du gouvernement du Canada.

**La présidente:** Merci beaucoup. La réponse est donc oui.

Je suis désolée, mais vous pourrez peut-être y revenir tout à l'heure.

**Mme Mylène Freeman:** Peut-être pourrions-nous demander à chacun de répondre au comité par écrit. Est-ce chose possible, madame la présidente?

**La présidente:** Très brièvement, s'il existe un processus semblable, nous vous saurions gré de bien vouloir transmettre l'information à notre greffière.

Merci beaucoup.

Madame O'Neill Gordon, vous avez sept minutes.

**Mme Tilly O'Neill Gordon (Miramichi, PCC):** Je veux souhaiter la bienvenue à tous nos témoins en soulignant la pertinence de ces travaux et de ces éléments dont ils nous font part aux fins de l'étude importante que nous menons. Merci à tous pour vos exposés. Nous sommes certes conscients des nombreux obstacles qui se dressent sur le chemin des femmes qui veulent accéder à ces métiers spécialisés.

Jonathan a notamment souligné — et je pense que nous en convenons tous — l'importance d'amorcer la sensibilisation le plus tôt possible. Plus on commence en bas âge, meilleurs sont les résultats.

Pouvez-vous nous parler des mesures qui sont prises pour susciter un intérêt semblable chez les plus jeunes?

**M. Jonathan Will:** Emploi et Développement social Canada travaille à l'élaboration d'un outil pour le choix de carrière qui permettra aux filles et aux garçons, aux conseillers en orientation, aux parents et aux autres personnes pouvant influencer ces choix de mieux savoir à quoi s'en tenir au sujet des perspectives d'emploi et de rémunération dans certains domaines d'études et différents secteurs et métiers.

Nous estimons important d'aider ainsi les hommes et les femmes à faire ces choix en toute connaissance de cause. C'est encore plus primordial pour ceux qui n'auraient pas nécessairement envisagé certaines de ces avenues. Nous espérons que l'accès à ces données permettra aux jeunes Canadiens de se faire une meilleure idée des possibilités qui s'offrent à eux dans les différents domaines.

• (1200)

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Vous avez quelque chose à ajouter, Catherine?

**Mme Catherine Scott:** Certainement. Je peux vous parler du programme de subventions aux apprentis. Il s'agit d'éliminer tous les obstacles financiers qui pourraient empêcher quelqu'un de suivre une formation en apprentissage. Un participant peut ainsi recevoir jusqu'à 4 000 \$, soit une subvention incitative de 2 000 \$ pendant l'apprentissage et une subvention à l'achèvement de 2 000 \$ également lorsque la formation est menée à bien.

Plus de 500 000 subventions ont été versées dans le cadre de ce programme qui a pour but d'aider financièrement les apprentis pour des dépenses comme l'achat d'outils ou le paiement des droits de scolarité. Les fonds peuvent aussi être utilisés à des fins comme la garde d'enfants.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** C'est une initiative très importante et un message qu'il faut absolument transmettre aux parents car, comme l'indiquait ma collègue, ce sont eux qui s'inquiètent surtout des coûts de la formation et des moyens à prendre pour obtenir des prêts d'études. Nous savons que des prêts sont accessibles pour faire des études postsecondaires, mais l'existence d'un tel programme est quelque chose de très positif pour les jeunes femmes et leurs parents qui savent ainsi où s'adresser pour obtenir une aide financière.

Ma prochaine question porte sur les bourses qui sont offertes. C'est assurément une possibilité qui est fort attrayante pour les jeunes. Je me demandais par ailleurs s'il arrive que l'on demande à des entreprises de parrainer ces jeunes. Ceux-ci verraient de cette manière leurs factures diminuer tout en ayant la possibilité d'acquérir une expérience pratique pendant que les entreprises bénéficieraient du soutien de ces travailleurs supplémentaires.

Je me demande si c'est une option envisageable. Quelqu'un veut répondre?

**Mme Catherine Scott:** C'est sans doute l'un des objectifs principaux de la Stratégie emploi jeunesse. On offre des subventions salariales aux employeurs qui peuvent embaucher des jeunes à la recherche d'une expérience de travail. De nouveaux investissements ont été consentis dans le dernier budget pour réorienter cette stratégie de telle sorte que les jeunes puissent acquérir une expérience concrète dans certains domaines où les besoins de main-d'oeuvre sont élevés. C'est donc un investissement additionnel de 40 millions de dollars qui a été annoncé dans le cadre du Programme objectif carrière pour aider des jeunes à acquérir de l'expérience et parfaire leur formation dans des conditions réelles de travail.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Avez-vous dit que le budget était de 40 millions de dollars?

**Mme Catherine Scott:** C'est ce qui a été annoncé dans le dernier budget: un montant additionnel de 40 millions de dollars pour la Stratégie emploi jeunesse.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** C'est assurément de l'argent qui sera bien utilisé.

Quelqu'un aurait quelque chose à ajouter?

**Mme Janet Walden:** Je commencerais dès le plus jeune âge à stimuler l'intérêt des enfants pour les sciences en leur montrant notamment ce que diverses expériences peuvent permettre de réaliser de manière à créer un intérêt généralisé pour la recherche, les sciences et le génie. C'est le point de départ qu'il faut privilégier. Notre programme PromoScience suscite un grand engouement. À elle seule, notre subvention à Actua a permis de sensibiliser 225 000 élèves dans tout le pays. Je pense qu'il importe surtout d'offrir à ces jeunes une expérience concrète dès le départ.

Pour ce qui est de votre seconde question, environ le tiers du budget du CRSNG est consacré à des partenariats avec l'industrie. Grâce à cette collaboration, les garçons et les filles peuvent suivre une formation tout en se familiarisant avec l'industrie. Du point de vue de l'industrie, il est très important de pouvoir observer les interactions de ces groupes mixtes et l'éclairage différent que les garçons et les filles peuvent jeter sur les enjeux de la recherche. Comme je le disais, environ le tiers de notre budget est consacré à ces partenariats entre le milieu de l'enseignement et l'industrie de telle sorte que les étudiants peuvent se faire une excellente idée des possibilités de carrière qui s'offrent à eux ainsi que du fonctionnement du secteur, ce qui importe tout particulièrement pour les femmes qui ont souvent une perception erronée quant aux exigences de ces carrières.

• (1205)

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Non seulement les femmes qui ont la chance de travailler directement dans ces entreprises peuvent-elles voir une différence, mais les gens qui les embauchent en viennent à pouvoir défendre leurs intérêts en constatant la contribution particulière qu'elles peuvent apporter, comparativement à un milieu de travail où il n'y aurait que des hommes. Tout le monde en ressort gagnant. Je vous suis vraiment reconnaissante pour toute cette information.

Combien de temps me reste-t-il? C'est terminé?

**La présidente:** Merci beaucoup, madame O'Neill Gordon.

[Français]

Je cède maintenant la parole à M. Casey qui dispose également de sept minutes.

**M. Sean Casey (Charlottetown, Lib.):** Merci, madame la présidente.

[Traduction]

Mesdames et messieurs les témoins, je sais que vous mettez beaucoup d'efforts dans votre préparation à ces séances de comité, et je crois donc vous devoir des excuses, d'abord parce que je suis arrivé en retard, mais aussi parce que je ne suis pas Kirsty Duncan.

Kirsty prend actuellement la parole en Chambre. Si tout s'était déroulé comme prévu aujourd'hui, vous auriez devant vous la détentrice d'un doctorat en sciences, récipiendaire d'un prix Nobel, qui vous poserait des questions très pointues. Vous devez plutôt vous contenter de moi, mais je vais essayer de faire de mon mieux.

Madame Walden, j'ai pu entendre tout votre exposé et j'ai noté que vous avez parlé d'une conférence à laquelle 30 pays ont participé. À l'amorce de notre étude, j'ai l'impression qu'il serait préférable pour nous d'essayer de voir ce qui se fait le mieux en la matière tant à l'échelle internationale que parmi les provinces, plutôt que d'essayer de réinventer la roue. Quel pays parvient le mieux à assurer une juste représentation des deux sexes dans les secteurs que nous étudions ici? Quelles mesures pourrions-nous et devrions-nous copier?

**Mme Janet Walden:** C'est une excellente question.

La plupart des pays développés se trouvent dans une situation semblable à la nôtre avec un nombre insuffisant de femmes, notamment dans des secteurs comme les sciences physiques, la chimie, le génie et l'informatique. Je crois que nous sommes un peu tous confrontés aux mêmes problèmes. Les Américains ont un programme intitulé Advance dans le cadre duquel ils ont consenti certains investissements d'importance, mais je pense qu'il est sans doute encore trop tôt pour juger du résultat de ces efforts. Dans la plus grande partie du monde développé, on semble en être encore à l'étape des projets pilotes et des expériences en vue de dégager les moyens les plus efficaces possible.

Par exemple, le sommet auquel vous avez fait référence a été organisé aux États-Unis en 2013 par NIH, NSF, CONACYT, l'autorité de financement mexicaine, nous-mêmes et les Instituts de recherche en santé du Canada. À cette occasion, nos cinq chaires pour les femmes en sciences et en génie ont été considérées comme une pratique exemplaire et un modèle à suivre par de nombreux pays qui nous ont emboîté le pas depuis.

Je vais laisser la parole à Serge qui aurait quelque chose à ajouter.

**M. Serge Villemure (directeur, Division des programmes de bourses, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada):** Merci beaucoup.

J'aurai seulement quelques précisions à faire concernant la communauté internationale.

Comme l'indiquait Mme Walden, nous en sommes à peu près au même point lorsqu'il s'agit de déterminer les prochaines étapes à suivre pour les organismes subventionnaires visant une plus grande équité entre les sexes dans le domaine de la recherche en sciences, en technologie, en génie et en mathématiques. À partir du sommet tenu à Washington en novembre 2013, on a établi une feuille de route sous forme d'ébauche préliminaire à soumettre à l'approbation des différentes parties prenantes afin que tous puissent travailler de concert à l'atteinte des objectifs fixés.

Quant à savoir comme vous le demandez qui accomplit le meilleur travail, c'est très difficile à déterminer. Tous les pays en sont au même point, si ce n'est que la Commission européenne, avec son programme Horizon 2020 pour la recherche, a commencé à inclure les aspects diversité et équité entre les sexes dans le contenu des travaux. Ainsi, on demande aux chercheurs de bien indiquer dans

leurs rapports les distinctions constatées entre les hommes et les femmes.

À l'échelle internationale, il y a encore beaucoup à faire, mais comme le disait Mme Walden, nous sommes tous à peu près dans la même situation.

• (1210)

**M. Sean Casey:** Vous parlez du programme Horizon 2020 de l'Union européenne, mais existe-t-il ou devrait-il y avoir un mécanisme équivalent au Canada?

**Mme Janet Walden:** C'est un programme gigantesque dont la valeur se chiffre à 79 milliards d'euros, si je ne m'abuse. L'Union européenne a convenu de se concerter pour déterminer les priorités en matière de recherche. Les Européens ont fait montre d'audace, comme Serge le soulignait, en imposant un équilibre dans les équipes de chercheurs qui sont mises sur pied et dans les contingents d'étudiants qui sont formés dans le cadre de ces initiatives. De plus, on s'efforcera d'agir sur les travaux de recherche eux-mêmes afin de contrer la tendance que nous avons parfois à miser sur des recherches axées sur les hommes ou sans distinction de sexe, plutôt qu'à essayer de dégager les différences entre la situation des femmes et celle des hommes.

Par exemple, il y a un projet en cours en matière de reconnaissance vocale. Il va de soi que votre voix n'a pas du tout la même fréquence que la mienne. Si les travaux portent uniquement sur la fréquence de votre voix, il y a tout un segment de la population qui sera laissé pour compte.

Il faut voir ce qui se passe au niveau des projets eux-mêmes et de la collaboration entre les chercheurs et, je le répète, Horizon 2020, une initiative qui mettra à contribution tous les pays de l'Union européenne, est vraiment un grand pas en avant dans cette perspective. Je pense que si les Canadiens souhaitent y prendre part, il y aura certaines règles à respecter. Je peux vous assurer qu'il y a des Canadiens qui sont très intéressés à participer aux programmes réalisés dans le cadre de l'initiative Horizon 2020.

**M. Sean Casey:** Merci.

Je vais maintenant passer de la scène internationale à la situation au Canada. Je suis de l'Île-du-Prince-Édouard, une province où l'emploi, peu importe le sexe ou le domaine, est problématique. Comme le Canada est un pays très diversifié, il est un peu normal que certaines régions vivent des situations plus pénibles.

Ma question s'adresse sans doute davantage aux gens d'Emploi et Développement social Canada...

**Le président:** Veuillez être très bref, monsieur Casey.

**M. Sean Casey:** D'accord.

Selon votre expérience et l'ampleur du problème que nous étudions dans les diverses régions du Canada, à votre avis, certaines régions réussissent-elles mieux que les autres, et pourquoi?

**Le président:** Veuillez être extrêmement brève, madame Scott.

**Mme Catherine Scott:** La formation en apprentissage est une responsabilité provinciale et territoriale, mais nous savons que plusieurs provinces...

La demande de travailleurs spécialisés s'est certainement concentrée dans l'Ouest du Canada ces dernières années. Plusieurs gouvernements provinciaux ont mis en oeuvre des mesures pour développer et améliorer leur système de formation de préapprentissage, ainsi que des initiatives pour encourager davantage de femmes à poursuivre une carrière dans les métiers spécialisés.

Dans l'ensemble, il existe un grand nombre de programmes provinciaux, et certains d'entre eux sont financés par l'entremise de transferts fédéraux.

**La présidente:** Merci.

[Français]

Je cède maintenant la parole à M. Barlow pour une période de cinq minutes.

[Traduction]

**M. John Barlow (Macleod, PCC):** Monsieur Will, j'aimerais tout d'abord préciser que j'ai vraiment aimé votre réponse à la question précédente, à savoir que pouvons-nous faire pour mieux encourager et sensibiliser les plus jeunes? Nous avons beaucoup parlé de cette question dans le cadre d'une étude précédente.

À cet égard, selon JudyLynn Archer de Women Building Futures, à Edmonton, les femmes qui suivent le programme et qui envisagent de poursuivre une carrière dans le domaine des métiers spécialisés peuvent espérer profiter d'une augmentation de salaire de 127 % comparativement à leur emploi précédent. Selon ses paroles, il s'agit d'un revenu auquel la plupart des femmes « ne pouvaient que rêver ».

J'aimerais savoir si la rémunération et les occasions offertes dans ce domaine seront mentionnées dans votre projet et vos documents promotionnels.

**M. Jonathan Will:** L'outil de choix de carrière mentionne la rémunération et le taux d'emploi par domaine d'études, y compris les programmes d'apprentissage, les attestations, etc. Ces renseignements seront donc diffusés.

**M. John Barlow:** C'est parfait.

Je sais qu'au bout du compte, l'éducation relève des provinces, mais dans certaines écoles secondaires polyvalentes, dans le cadre du programme de développement des compétences du Canada, etc., des élèves du secondaire peuvent participer à des concours de construction et de soudure à l'échelle régionale, provinciale et nationale.

A-t-on envisagé d'établir des partenariats avec les provinces pour améliorer les programmes scolaires, afin de contribuer à sensibiliser les gens à l'égard de ces occasions?

• (1215)

**M. Jonathan Will:** Je ne suis pas au courant d'une initiative pour collaborer avec les provinces. Les deux paliers de gouvernement investissent des sommes importantes dans ce domaine. Toutefois, actuellement, je ne suis pas au courant...

Nous pourrions vous revenir là-dessus.

**M. John Barlow:** D'accord. Merci.

J'aimerais revenir sur l'un des commentaires que vous avez formulés dans votre exposé.

Vous avez dit que certaines carrières avaient une faible majorité de femmes. Vous avez mentionné deux de ces carrières, et j'ai trouvé cela très intéressant, car la première était l'agriculture, et la seconde concernait les ressources naturelles.

Ma circonscription est dans une région rurale du Sud de l'Alberta. Nous nous efforçons constamment de susciter l'intérêt des gens pour l'industrie agricole et de convaincre les jeunes de rester sur les exploitations agricoles ou de participer à l'agro-industrie à valeur ajoutée et aux innovations dans ce domaine.

Pouvez-vous me donner des détails sur le type de carrière que les femmes semblent poursuivre dans le domaine agricole? Je suis seulement agréablement surpris d'entendre cela.

**M. Jonathan Will:** Les données regroupées fournies par Statistique Canada sur la facilité d'accès ne font pas augmenter le niveau de désagrégation de ces données. Lorsque les représentants de Statistique Canada comparaitront, vous pourriez peut-être leur demander d'examiner des données non regroupées plus précises qui pourraient fournir une réponse à votre question.

**M. John Barlow:** Parfait. Merci.

Monsieur Graham, vous vous l'êtes coulée douce jusqu'ici. J'aimerais vous faire participer à la discussion.

Je viens d'avoir une expérience formidable avec une résidente de ma circonscription. Il s'agit d'une jeune Écossaise qui a accepté un poste de mécanicienne d'entretien de matériel lourd. Elle a fait une demande au programme Entrée express et on l'a invitée à faire une demande de résidence permanente 24 heures après sa demande.

Vous n'avez pas eu la chance de parler du programme Entrée express, mais pourriez-vous en parler un peu, ainsi que des avantages qu'il offre? L'objectif de ce programme est de combler les lacunes dans le domaine des emplois spécialisés et nous avons actuellement une pénurie de main-d'oeuvre.

Pourriez-vous nous parler un peu du programme Entrée express?

**M. Matthew Graham:** Eh bien, je pense que je vais continuer de me la couler douce et refiler la question à Maia Welbourne, car elle est responsable de ce volet.

**Des voix:** Oh, oh!

**Mme Maia Welbourne:** Bel essai.

Oui, c'est mon service qui a lancé l'élaboration de la politique qui a mené à la création du programme Entrée express.

Le programme Entrée express a été conçu pour respecter l'égalité des sexes, car l'approche de l'ACS a été utilisée, comme nous l'avons fait pour le processus d'élaboration de la politique.

Il ne fait aucun doute que ce programme est également conçu pour cibler les personnes qui ont manifesté un intérêt à venir au Canada et qui ont les compétences et les capacités nécessaires pour répondre aux besoins du marché de l'emploi. Dans le cadre du programme, une offre d'emploi admissible garantit essentiellement qu'une personne sera invitée à faire une demande de résidence permanente. Je suis heureuse d'entendre que cette personne a été invitée à faire une telle demande seulement 24 heures après avoir présenté sa demande initiale dans ce système.

Nous envisageons également de mettre en oeuvre une norme des services de traitement de six mois dans 80 % des cas, ce qui représenterait une amélioration importante de nos temps de traitement actuels, et cela signifie que les personnes qui ne sont pas déjà au pays, comme elle l'était peut-être, seront en mesure d'entrer au Canada encore plus rapidement.

[Français]

**La présidente:** Merci beaucoup, monsieur Barlow, mais le temps dont vous disposiez est écoulé.

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

[Traduction]

**Mme Laurin Liu (Rivière-des-Mille-Îles, NPD):** Je vous remercie de votre témoignage. C'était très informatif.

J'aimerais concentrer mes questions sur le financement de la recherche, et je m'adresserai donc à Mme Walden.

J'ai examiné une étude qui a été menée en 2010 parmi les universités du Québec et qui révèle que les recherches des hommes sont mieux financées que celles des femmes dans le domaine des STGM. J'ai également remarqué qu'il y a une étude sur la titularisation et sur le financement accordé par les trois conseils qui démontre qu'en moyenne, les recherches des femmes et des hommes reçoivent un financement à peu près égal.

Il semble qu'il y ait une différence entre le financement des hommes et des femmes dans le secteur privé, et nous devrions peut-être nous pencher sur la question. À partir de cela, nous pouvons peut-être déduire que le secteur privé est plus susceptible de financer des recherches qui sont dans un domaine dominé par les hommes, notamment l'ingénierie et la programmation informatique.

Vous êtes-vous déjà penchés sur cette conclusion?

**Mme Janet Walden:** Dans nos domaines des sciences et de l'ingénierie, nos taux de réussite chez les femmes et les hommes sont environ les mêmes.

Il faut subdiviser un peu les données lorsqu'il s'agit du financement des recherches des femmes comparativement à celles des hommes, car davantage de femmes sont assistantes et professeures agrégées, c'est-à-dire plus près du niveau d'entrée que du niveau de professeur titulaire. Lorsqu'on regroupe toutes les données, il semble que leurs recherches sont un peu moins financées que celles des hommes, mais comme vous le dites, il faut subdiviser les données d'une certaine façon et les examiner sous un angle différent.

En ce qui concerne la partie du financement de l'industrie dans le cadre de nos programmes industriels, dans l'ensemble, nous avons un large éventail de domaines liés aux sciences et à l'ingénierie. Encore une fois, le défi, à notre avis, c'est qu'il y a beaucoup moins de femmes professeurs titulaires que d'hommes dans les domaines des sciences et de l'ingénierie.

Comme vous l'avez mentionné, des domaines tels le génie civil, le génie mécanique, le génie chimique et le génie minier profitent d'un appui solide en ce qui concerne les secteurs commerciaux et le financement de la recherche. Dans ces domaines, les femmes représentent environ 9 % des professeurs titulaires.

• (1220)

**Mme Laurin Liu:** C'est un très petit nombre.

**Mme Janet Walden:** Vous voyez un petit nombre. Encore une fois, c'est un domaine où il reste du travail à faire pour ouvrir des portes.

**Mme Laurin Liu:** Savez-vous si une étude a été menée sur les bourses d'études Mitacs — ou avez-vous des données à cet égard — et s'il y a une différence entre le nombre de bourses d'études Mitacs attribué aux femmes comparativement à celui attribué aux hommes?

**Mme Janet Walden:** Mitacs est un organisme incorporé distinct du CRSNG et il a ses propres statistiques sur la représentation des femmes et des hommes. Toutefois, je peux vous dire que dans nos programmes, environ 41 % de nos étudiants du premier cycle qui reçoivent du financement sont des femmes, et elles représentent environ 39 % des étudiants qui reçoivent du financement au niveau de la maîtrise et du doctorat.

**Mme Laurin Liu:** Merci.

Madame Savoie, on m'a parlé d'un rapport produit par un groupe de travail sur l'équité salariale qui a été présenté et publié en 2004. A-t-on assuré le suivi des recommandations formulées dans ce rapport?

**Mme Linda Savoie:** Pourriez-vous être plus précise au sujet de ce rapport?

**Mme Laurin Liu:** C'est un rapport publié en 2004 et produit par le groupe de travail sur l'équité salariale. Il contenait plusieurs recommandations.

**Mme Linda Savoie:** Je devrai vous revenir là-dessus. Les différents paliers de gouvernement travaillent beaucoup sur les questions liées à l'équité salariale. Je vais m'informer sur ces recommandations, et je peux vous revenir là-dessus.

**Mme Laurin Liu:** Excellent. Je vous serais reconnaissante de faire parvenir votre réponse à la greffière.

**Mme Linda Savoie:** Bien sûr. Avec plaisir.

**Mme Laurin Liu:** Madame Walden, je crois que vous avez également mentionné le Programme de professeures-boursières, et vous en avez parlé de façon positive. Nous savons que le dernier concours s'est tenu en 2008. Croyez-vous que nous pourrions envisager de remettre ce programme sur pied et de le refinancer?

**Mme Janet Walden:** Ce programme était en oeuvre, comme je l'ai souligné, lorsque les universités embauchaient à un rythme moins élevé que maintenant. Je crois qu'un programme comme celui-là offre beaucoup d'avantages et d'inconvénients. Il a certainement aidé à lancer des carrières, mais je dirais qu'il présentait également des problèmes liés à la question de savoir si ces postes étaient perçus, dans les universités, comme étant équivalents à celui d'un professeur adjoint régulier.

Au bout du compte, nous avons déterminé que nous étions dans une situation dans laquelle les universités embauchent davantage. Nous avons constaté qu'un nombre beaucoup plus élevé de femmes étaient embauchées, et nous voulions éviter que ces postes de professeur soient stigmatisés. Au lieu de créer des postes spécialisés, nous avons concentré nos efforts sur l'approvisionnement et sur l'élimination des obstacles.

[Français]

**La présidente:** Merci beaucoup.

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

[Traduction]

**Mme Pat Perkins (Whitby—Oshawa, PCC):** Tout d'abord, j'aimerais préciser à quel point je suis heureuse de voir tout le travail que vous avez accompli. J'aimerais tous vous féliciter des méthodes que vous utilisez et de l'énergie que vous consacrez à ce projet. Je crois que c'est très important, et vous avez effectué un travail remarquable.

J'ai deux questions. Je sais que le travail accompli par Citoyenneté et Immigration est extrêmement précieux, mais malheureusement, je n'ai pas de question pour vous.

Ma question s'adresse aux trois autres témoins, madame la présidente.

Ma première question concerne l'âge auquel les étudiants obtiennent leur diplôme d'études secondaires et entrent à l'université. En Ontario, les finissants ont généralement 17 ans, et nous leur demandons de choisir le domaine d'éducation dans lequel ils souhaitent poursuivre leurs études. J'aimerais savoir si des études pourraient aider à déterminer l'âge optimal auquel les filles peuvent répondre à cette question comparativement aux garçons.

Deuxièmement, j'aimerais savoir comment nous pouvons soulever l'intérêt des conseillers en orientation, des employés et des enseignants dans les écoles secondaires pour permettre à ces jeunes femmes de grandir différemment?

Par exemple, dans ma circonscription, une école a un club dans lequel on encourage les filles qui étudient en science. Ce club a un taux de participation très élevé. Il offre des groupes de robotique, etc. Il existe également un autre groupe appelé FIRST Robotics. C'est un groupe national dans lequel on encourage les écoles secondaires à former des équipes de robotique. Il est financé par le gouvernement fédéral. La semaine dernière, ses membres ont organisé un événement au collège Durham, à l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario, au cours duquel on a choisi les finalistes qui participeront à l'épreuve finale aux États-Unis.

De très bonnes initiatives ont été mises sur pied. J'aimerais savoir comment les intégrer et les rassembler en fonction de l'âge, des enseignants et des autres initiatives. Comment pouvons-nous les rassembler?

Ce sont mes questions, madame la présidente. Les trois témoins peuvent y répondre.

• (1225)

[Français]

**La présidente:** Madame Savoie, voulez-vous intervenir à ce sujet?

[Traduction]

**Mme Linda Savoie:** Certainement. Au cours des travaux que nous avons menés avec nos intervenants — ils ont une grande expertise dans ce domaine —, en ce qui concerne votre question sur le moment idéal pour présenter cette possibilité aux filles, nous avons constaté qu'elles semblent démontrer un intérêt marqué entre la cinquième et la neuvième année. Comme vous le savez, nous ne pouvons pas intervenir directement dans les écoles, mais nous collaborons avec des partenaires comme Actua, qui a été mentionné plus tôt par ma collègue Janet Walden, un organisme qui crée ces occasions pour les filles en dehors des heures d'école et souvent en collaboration avec le système scolaire, par exemple en organisant des camps, des camps d'été et des événements auxquels les filles peuvent participer pour susciter leur intérêt. Il y a de nombreuses initiatives très intéressantes à cet égard. On se concentre beaucoup sur ce groupe d'âge, mais je sais que des initiatives sont aussi entreprises pour les autres groupes d'âge.

En ce qui concerne les conseillers en orientation, il s'agit surtout d'un domaine de compétence provinciale, mais encore une fois, l'un des projets que nous avons reçus récemment et qui était financé par Condition féminine se déroule à Montréal et cible les conseillers en orientation dans une école secondaire. C'est dans mon ancien territoire, mais il n'y a aucune relation avec le projet. Le YMCA local dirige ce projet et travaille avec un petit groupe de conseillers en orientation afin de tenter de cerner les obstacles actuels, et ce qu'ils devraient savoir pour être en mesure de bien conseiller les filles.

De nombreuses initiatives sont en oeuvre partout au pays, et nous espérons qu'elles apporteront des changements aux tendances actuelles.

**La présidente:** Merci beaucoup.

[Français]

Le temps est écoulé. Les témoins pourront compléter les réponses au fur et à mesure de nos délibérations.

Madame Crockatt, vous avez la parole pour cinq minutes.

[Traduction]

**Mme Joan Crockatt (Calgary-Centre, PCC):** J'aimerais vous dire que nous assistons à de merveilleux moments aujourd'hui, car vous êtes tous ici pour parler d'une même voix. Je crois que vous envoyez un message très puissant, à savoir qu'il faut sensibiliser les jeunes filles dans les écoles élémentaires, susciter leur enthousiasme à l'égard des possibilités de carrière et faire en sorte que les conseillers en orientation et les programmes soient complémentaires. Je crois que nous avons déjà entendu tous ces éléments séparément, mais je ne les ai jamais entendus tous à la fois et aussi clairement qu'en votre présence ici aujourd'hui. J'aimerais vraiment vous remercier.

J'aimerais poser ma prochaine question à tous les témoins. J'essaie d'envoyer un gazouillis, car je sais que nous pouvons joindre les jeunes filles sur Twitter, n'est-ce pas? Je me demandais si je devais ajouter le mot-clic Justin Bieber pour attirer leur attention?

**Des voix:** Oh, oh!

**Mme Joan Crockatt:** En passant, les autres membres du comité ont rejeté cette idée.

J'aimerais que chaque témoin me dise comment nous pouvons attirer l'attention des jeunes filles. Je vais faire le tour de la table. Y a-t-il des idées novatrices? Nous sommes dans un domaine innovateur. Nous tentons de faire les choses différemment. J'aimerais que vous tentiez de formuler une solide recommandation sur la façon dont nous pouvons attirer l'attention de ces jeunes filles.

Janet.

• (1230)

**Mme Janet Walden:** Je crois que Mme Savoie a présenté un très bon aperçu. Un grand nombre d'organismes effectuent des travaux très encourageants, mais je crois que le plus important, ce sont les expériences concrètes.

Comme je l'ai dit, de nombreux organismes réalisent ce genre d'initiatives, mais il s'agit vraiment, pour les enfants, de voir, de toucher et de faire des expériences en sciences et en ingénierie... Je ne crois pas qu'il y ait un âge idéal. Je crois que de la maternelle jusqu'à l'école secondaire... À l'école secondaire, nous devons veiller à ce que nos enseignants en sciences soient aussi enthousiastes et bien informés que nos élèves dans leur domaine.

Je crois que nous pouvons compter sur de nombreuses forces externes, notamment les camps de sciences, etc., mais ce sont les expériences concrètes à l'extérieur de la salle de classe et ensuite dans la salle de classe qui contribuent vraiment à maintenir cet enthousiasme. Il est également très important de bien former les futurs enseignants en sciences à l'université.

**Mme Joan Crockatt:** D'accord.

Madame Savoie, c'est un plaisir de vous voir.

**Mme Linda Savoie:** Merci.

Je suis tout à fait d'accord pour dire que l'expérience pratique est une nécessité absolue.

Les personnes avec qui je collabore dans ce dossier vous diront que l'influence des parents est énorme. Les modèles et les parents jouent un grand rôle auprès des jeunes filles en les amenant à changer leur mentalité.

**Mme Joan Crockatt:** Fait-on quelque chose dans cette optique à Condition féminine Canada?



**Mme Linda Savoie:** Certains de nos projets visent à faire participer les mères, par exemple, à des initiatives de sensibilisation aux sciences ou aux métiers spécialisés. Nous essayons d'attirer les parents, en particulier les mères, parce que nous savons à quel point elles ont une grande influence. À l'heure actuelle, nous collaborons avec plusieurs organisations qui interviennent auprès des jeunes femmes. Comme je l'ai dit, il y a des organismes comme Actua qui font de l'excellent travail, de même que les YMCA.

**Mme Joan Crockatt:** Merci.

Monsieur Graham.

**M. Matthew Graham:** La plus grande partie du budget de CIC est consacrée aux services d'établissement et d'immigration à l'intention des immigrants et des nouveaux arrivants au Canada. Je crois que pour répondre comme il se doit à votre question... Étant donné qu'aucun d'entre nous ici n'est responsable de ce secteur au sein du ministère, nous devons nous renseigner puis vous revenir avec une réponse plus précise sur les services linguistiques et les autres types de services d'emploi et d'intégration que nous offrons aux nouveaux arrivants.

Est-ce que nous nous assurons que les enfants d'immigrants qui arrivent au Canada et les enfants qui viennent s'établir ici avec leur famille sont exposés aux possibilités que nous aimerions leur offrir? Nous pourrions vous transmettre la réponse par écrit.

**Mme Joan Crockatt:** Si je puis me permettre, j'ai passé en revue les chaires de recherche du Canada, et j'ai constaté que de nombreux titulaires étaient des nouveaux Canadiens, ce qui me laisse croire que les autres pays font un meilleur travail de sensibilisation auprès des jeunes filles pour ce qui est de les intéresser aux sciences et à la technologie. Nous pourrions peut-être nous inspirer d'eux.

Monsieur Dumas.

**Monsieur Louis Dumas (directeur, Centre de traitement des demandes - Ottawa, ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration):** Merci de votre question. J'ai toujours apprécié les questions qui nous amènent à nous remettre en question.

Je travaille davantage dans le secteur opérationnel de CIC. Je suis responsable de la sélection des immigrants. Ce que j'aime à propos de CIC, c'est que nous offrons divers programmes pour inciter les jeunes filles et les jeunes femmes à venir s'établir au Canada. Nous avons parlé du Programme fédéral des métiers spécialisés. Nous avons également fait mention du Programme fédéral des travailleurs qualifiés ainsi que de la Catégorie de l'expérience canadienne. À mon avis, il est essentiel d'offrir une panoplie de possibilités attrayantes pour encourager les jeunes à se joindre à notre société.

De plus, je crois que M. Barlow a parlé du système Entrée express. Selon moi, il est très important d'être en mesure de répondre rapidement aux demandes des immigrants potentiels. Grâce à ce système, je crois que nous sommes bien placés pour y parvenir.

**La présidente:** Merci beaucoup.

[Français]

Monsieur Casey, vous avez la parole pour cinq minutes.

**M. Sean Casey:** Merci, madame la présidente.

[Traduction]

**Mme Joan Crockatt:** Madame la présidente, étant donné que je n'ai plus de temps, pourrais-je demander aux trois autres témoins de me fournir une réponse par écrit?

•(1235)

[Français]

**La présidente:** Merci beaucoup. Très bien.

[Traduction]

**M. Sean Casey:** J'ai une question pour vous, madame Savoie.

Nous avons entendu parler de la frustration des personnes qui souhaitent avoir accès aux programmes d'emploi du gouvernement, et plus récemment, à la Subvention canadienne pour l'emploi. Mme Scott a donné une réponse tout à l'heure qui conteste en quelque sorte ce que je m'appête à dire, mais je ne veux surtout pas lancer un débat à ce sujet. J'aimerais aborder cette question dans le contexte de l'élaboration des politiques.

On nous a notamment dit que la Subvention canadienne pour l'emploi manquait de souplesse et ne tenait pas compte du fait que ce sont surtout les femmes qui s'occupent des membres de leur famille. Les femmes éprouvent beaucoup plus de difficulté à participer à ce programme. J'aimerais donc vous poser une question sans toutefois m'embourber dans un débat.

Pourriez-vous me dire quel est le rôle de Condition féminine Canada lorsqu'il s'agit de prendre en compte les problèmes de souplesse et d'accès qui nuisent davantage aux femmes? C'est la question que je vous pose. Que fait Condition féminine Canada dans le processus d'élaboration des politiques pour éliminer les obstacles dont il est question ici?

**Mme Linda Savoie:** Lorsqu'un ministère met en place des politiques et des programmes, il lui incombe entièrement de veiller à ce qu'ils répondent à toutes les exigences du gouvernement du Canada, notamment en ce qui a trait à l'analyse comparative entre les sexes. Nous n'avons pas de rôle en tant que tel, à moins qu'on nous demande de fournir des conseils et des ressources de façon ponctuelle. Comme je le disais plus tôt, cette capacité d'analyse est bien établie au sein de nombreux ministères fédéraux.

Notre rôle consiste davantage à accroître la capacité générale à l'échelle du gouvernement fédéral plutôt qu'à élaborer des programmes et des politiques précis. Nous offrons des camps de formation sur l'analyse comparative entre les sexes au cours desquels nous invitons nos collègues fédéraux à venir examiner une question particulière en vue d'enrichir leurs connaissances sur l'ACS. Toutefois, la responsabilité de chaque politique et de chaque programme revient aux ministères. Ils doivent rendre des comptes relativement à l'analyse comparative entre les sexes.

**M. Sean Casey:** Est-ce que Condition féminine Canada peut jouer un rôle proactif lorsqu'il relève des lacunes dans l'élaboration des programmes ou si, comme vous l'avez indiqué, c'est quelque chose qui est entièrement du ressort des ministères qui conçoivent les programmes?

**Mme Linda Savoie:** Nous n'avons pas vraiment un rôle de vérification, mais le vérificateur général du Canada s'est penché sur la mise en oeuvre de l'analyse comparative entre les sexes dans un certain nombre d'institutions il y a quelques années. Ce serait davantage son rôle. De plus, les organismes centraux doivent s'assurer que les exigences en matière d'analyse comparative entre les sexes sont respectées.

Nous n'assumons donc pas un rôle de surveillance, mais on nous demande à l'occasion d'offrir des conseils et du soutien. Nous discutons constamment avec nos collègues du gouvernement fédéral au sein de nombreux groupes de travail interministériels. Partout où nous allons, nous défendons toujours l'importance d'une analyse comparative entre les sexes approfondie.

**M. Sean Casey:** Merci.

Je n'ai plus d'autres questions.

[Français]

**La présidente:** Merci beaucoup, monsieur Casey.

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

**Mme Joyce Bateman:** Merci, madame la présidente.

[Traduction]

Merci à tous les témoins d'être ici aujourd'hui.

Madame Savoie, vous avez cité des chiffres au début de la séance. Vous avez indiqué que 5 % des métiers spécialisés étaient exercés par des femmes et que 22 % des emplois dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, de la technologie et des mathématiques étaient occupés par des femmes. C'est très peu, mais il y a tout de même de l'espoir, parce que je suis une comptable agréée et je me souviens qu'en 1905...

**Des voix:** Oh, oh!

**Mme Joyce Bateman:** J'ai obtenu mon titre de comptable agréée au début des années 1980. J'ai été embauchée par Pricewaterhouse. Sur les 12 personnes embauchées cette année-là, j'étais la seule femme. Ce domaine a changé du tout au tout ces dernières années, et je soupçonne qu'il en sera ainsi pour ces domaines.

Je crois qu'il est très important — et je reprends ici les propos de mes collègues sur l'importance d'encourager tôt les jeunes filles à s'intéresser à ces carrières — d'adopter une approche à long terme... et je conviens tout à fait qu'il faut abattre les cloisons dont vous parlez, madame.

• (1240)

[Français]

Je déteste les

[Traduction]

vase clos. Nous devons travailler ensemble. Pour que la situation change, nous devons amener les jeunes femmes à développer leur intérêt dans ces domaines.

Je parle ici en tant que mère. Ma plus jeune fille est en 11<sup>e</sup> année. Elle fait partie du programme de baccalauréat international, et elle est l'une des deux filles du cours de sciences physiques. En mathématiques avancées, les filles sont un peu mieux représentées, mais elles ne sont pas nombreuses. Je pense qu'il faut déployer des efforts délibérés pour sensibiliser les jeunes filles.

Tout d'abord, monsieur Will, pourrais-je vous demander de donner l'adresse de votre site Web et tous les liens connexes à la

[Français]

greffière du comité parce qu'il est très important que nous ayons cette information.

[Traduction]

Nous devons utiliser ces renseignements, non seulement pour nos familles, mais aussi pour nos électeurs, qui sont nos familles, et nous assurer que les gens entendent parler de cet outil, qui semble formidable. C'est vraiment quelque chose dont je me réjouis.

Madame Scott, je crois que vous avez parlé plus tôt de la Stratégie emploi jeunesse. Si je ne me trompe pas, dans le budget de l'an dernier, on y a consacré 40 millions de dollars. Est-ce exact?

**Mme Catherine Scott:** Tout à fait. Cet investissement ciblait les domaines à forte demande...

**Mme Joyce Bateman:** C'était dans le cadre du Plan d'action économique de 2014. Excellent.

Quant au programme d'apprentis, j'aimerais vérifier avec vous parce qu'on l'a seulement mis sur pied l'an dernier. C'était en 2014, n'est-ce pas?

**Mme Catherine Scott:** Vous parlez du prêt canadien aux apprentis?

**Mme Joyce Bateman:** Avez-vous dit que 500 000 personnes avaient pu en bénéficier?

**Mme Catherine Scott:** Le gouvernement a créé les subventions aux apprentis en 2007, alors à ce jour, on a versé plus de 500 000 subventions à des apprentis.

**Mme Joyce Bateman:** Mais nous avons accordé une aide supplémentaire aux apprentis inscrits à une formation dans un métier désigné Sceau rouge. Nous avons instauré les subventions aux apprentis en 2007 et nous les avons augmentées l'an dernier dans le cadre du Plan d'action économique de 2014, avec...

**Mme Catherine Scott:** Le prêt canadien aux apprentis...

**Mme Joyce Bateman:** ... d'accord, le prêt. Vous faisiez donc référence au programme de subventions qui a été mis sur pied en 2007 et aux 500 000 personnes qui ont pu en profiter? C'est une grande réussite, et j'en suis très heureuse.

Doit-on en faire davantage dans ce domaine?

**Mme Catherine Scott:** C'est sans doute le raisonnement qui sous-tend la création du prêt canadien aux apprentis. On voulait s'assurer qu'il y avait des fonds supplémentaires disponibles pour offrir une stabilité financière aux personnes qui quittent le marché du travail pour suivre une formation technique comme apprentis et qui retournent au collège pendant 8 à 10 semaines chaque année.

**Mme Joyce Bateman:** C'est tout de même incroyable que 500 000 personnes ont pu bénéficier de cette aide. C'est merveilleux. J'espère que la situation va changer dans ces domaines comme ce fut le cas pour la profession de comptable agréé.

Madame Savoie, vous avez parlé d'un programme offert par le YMCA-YWCA de Montréal à l'intention des familles. En quoi consistait ce programme?

**Mme Linda Savoie:** C'est un programme auquel prenaient part des conseillers en orientation.

**Mme Joyce Bateman:** Si nous voulons réellement faire bouger les choses — et je sais que nous croyons tous que notre circonscription est la plus importante — tous autant que nous sommes à la Chambre, c'est le sentiment que nous avons —, est-ce le rôle de Condition féminine Canada de partager les réussites d'un projet, comme celui de Montréal, avec tous les YMCA et YWCA partout au Canada? Cela serait très utile et constituerait un bon usage de l'argent que nous avons déjà investi, car il faut optimiser nos investissements. Est-ce possible?

**Mme Linda Savoie:** Notre approche... Le projet n'en est qu'à ses débuts, mais à mesure qu'il évoluera, au cours des...

**Mme Joyce Bateman:** Oui, mais on y mettra fin à un moment donné.

**Mme Linda Savoie:** ... trois prochaines années, comme cela fait partie d'une série de projets sur cette question, les meilleures pratiques seront évaluées.

**Mme Joyce Bateman:** Lorsqu'on établit qu'il s'agit de pratiques exemplaires, quelle est la meilleure façon de les partager? C'est plus économique si on n'a pas à réinventer la roue chaque fois.

**Mme Linda Savoie:** Je suis tout à fait d'accord. Nous essayons justement d'élaborer une stratégie de diffusion du savoir...

**Mme Joyce Bateman:** Pourriez-vous nous fournir cette information au sujet de la diffusion du savoir et de ce projet en particulier?

**Mme Linda Savoie:** Bien sûr.

• (1245)

**Mme Joyce Bateman:** Mes collègues ont tous remarqué qu'il y avait très peu de conseillers en orientation qui encourageaient activement les jeunes femmes à se diriger vers les domaines moins traditionnels. Ce serait très utile, parce que cela pourrait nous permettre d'économiser de l'argent, et ce serait logique.

J'aimerais également obtenir certaines statistiques.

Je tiens à remercier les représentants du CIC d'être des nôtres aujourd'hui.

Sachez que lorsque j'étais avec Susan Truppe, nous avons découvert que les femmes en soudure étaient plus précises et plus compétentes que les hommes. Je suis heureuse de le mentionner... Une jeune femme soudeuse a pu bénéficier du système Entrée express. Cela ne s'est pas fait en 24 heures, mais je crois que c'était en 10 jours.

Pourriez-vous nous en dire davantage sur la réussite du système Entrée express? Ce programme semble être très efficace et donne un bon coup de main aux entreprises.

[Français]

C'est très important pour la création d'emplois et la croissance économique.

**La présidente:** Merci, madame Bateman.

Je vais laisser M. Graham répondre brièvement à la question.

**Mme Maia Welbourne:** Si vous me le permettez, madame la présidente, je vais répondre à la question.

**La présidente:** Madame Welbourne, vous avez la parole.

[Traduction]

**Mme Maia Welbourne:** Nous serions ravis de vous fournir ces statistiques.

Il s'agit d'un système relativement nouveau. Il n'est en vigueur que depuis le 1<sup>er</sup> janvier, mais nous serions heureux de vous transmettre ce que nous savons à son sujet.

**La présidente:** Excellent. J'adore ces réponses.

[Français]

Merci beaucoup, madame Welbourne.

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

[Traduction]

**Mme Mylène Freeman:** J'ai mis la main sur un rapport rédigé par le Comité permanent de la condition féminine en 2010. C'était à la troisième session de la 40<sup>e</sup> législature. Ce rapport s'intitule *La main-d'œuvre de demain : pour une présence accrue des femmes dans les emplois non traditionnels*.

À qui je peux m'adresser? En général, avez-vous entendu parler de ce rapport au sein des ministères?

Je vois que Mme Savoie acquiesce... je ne sais pas si je vais pouvoir poser des questions là-dessus. Y a-t-il quelqu'un d'autre?

Je vais en parler plus précisément.

Ce rapport referme des recommandations très intéressantes... Je vais vous lire la première, qui se lit comme suit: « Le comité recommande que toute la publicité du gouvernement fédéral sur la formation et l'emploi soit soumise continuellement à une analyse comparative entre les sexes pour que les femmes y soient présentées dans un large éventail d'emplois non traditionnels ».

A-t-on donné suite à cette recommandation?

**Mme Linda Savoie:** Vous remarquerez que la grande majorité de ces recommandations relève d'EDSC, alors je devrai passer mon tour, je suis désolée.

**Mme Mylène Freeman:** Est-ce que cette recommandation a été mise en oeuvre?

**Mme Catherine Scott:** Il y a eu énormément de publicité et de campagnes de sensibilisation à l'égard des programmes d'apprentissage. Chose certaine, pour ce qui est des cinq campagnes de publicité qui ont été menées ces dernières années, nous avons déployé un effort particulier pour présenter les femmes dans des métiers non traditionnels.

Vous vous rappellerez peut-être de Valerie, qui a fait un témoignage dans le cadre de la campagne de 2014. Elle a commencé comme apprentie mécanicienne en chauffage, ventilation et climatisation, et elle est aujourd'hui une compagne au sein du Conseil scolaire du district de Toronto. De plus, si vous consultez le site Web d'EDSC, vous y verrez plusieurs vidéos YouTube de jeunes femmes qui exercent des métiers non traditionnels comme compagnes également. Par exemple, vous y verrez la vidéo d'une femme qui est briqueteuse et d'une autre qui est mécanicienne de véhicules automobiles. Le ministère a déployé beaucoup d'efforts à cet égard au cours des dernières années.

**Mme Mylène Freeman:** Est-ce que vous pensez que cela a eu un impact? Y a-t-il des données qui révèlent une hausse du recrutement des femmes dans les métiers non traditionnels?

**Mme Catherine Scott:** Absolument. Les dernières statistiques que nous avons remontent à 2012. Ce sont des statistiques qui sont publiées chaque année par Statistique Canada. Nous avons sans aucun doute observé une augmentation du nombre de femmes dans certains métiers non traditionnels. Si on prend les principaux métiers désignés Sceau rouge dans le secteur de la construction, les chiffres sont très bas en général, mais si on s'attarde à certains métiers, par exemple à celui de monteur d'appareils de chauffage, on a observé une augmentation du nombre de femmes apprenties de 80 % au cours des cinq dernières années. C'est la même chose dans les domaines de la mécanique industrielle et de la plomberie, où le nombre de femmes apprenties a augmenté de 75 % et de 60 % respectivement. La situation progresse lentement.

**Mme Mylène Freeman:** Ce sont de bonnes nouvelles.

Voici une autre recommandation du rapport: « Le comité recommande que le gouvernement fédéral favorise l'intégration des femmes et d'autres groupes défavorisés dans les professions non traditionnelles en exigeant que des dispositions en matière d'égalité des sexes fassent partie des ententes de financement fédéral du secteur du bâtiment et de l'infrastructure. »

A-t-on donné suite à cette recommandation?

• (1250)

**Mme Janet Walden:** Évidemment, nous ne nous occupons pas du secteur du bâtiment et de l'infrastructure, mais je peux dire que, du point de vue du CRSNG, nous avons un énoncé sur l'équité en matière d'emploi. Nous affichons tous nos résultats pour nous assurer qu'il n'y ait aucun parti pris. Nous avons mis en place des dispositions pour les congés parentaux et la prolongation des subventions. Comme je l'ai dit plus tôt, nous collaborons avec nos organisations subventionnaires soeurs et veillons à ce que des analyses comparatives entre les sexes soient menées. Nous allons de l'avant et nous sommes très actifs dans les groupes de travail dont Mme Savoie a parlé plus tôt.

**Mme Linda Savoie:** Permettez-moi d'ajouter une chose sans lien avec les accords d'infrastructure et de construction. Comme vous le savez, notre ministre est également la ministre du Travail, et ce ministère a un programme en place pour lutter contre les obstacles à l'équité. Il s'agit du programme Possibilités en milieu de travail: éliminer les obstacles à l'équité, qui finance divers projets destinés à lutter contre ce type d'iniquités.

**Mme Mylène Freeman:** Ce sont de bonnes nouvelles. Mais j'ai quand même l'impression qu'il y a des recommandations ici qui n'ont pas été suivies. Je pense entre autres à celle-ci: « Le comité recommande que le gouvernement fédéral renforce les dispositions relatives aux prestations spéciales du programme d'assurance-emploi afin de mieux protéger les personnes qui prennent soin de membres de la famille et qu'il oeuvre avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour faire en sorte que les codes et pratiques en matière de travail tiennent compte de la nécessité de la conciliation travail-famille. » Auriez-vous quelque chose à ajouter à ce sujet?

Je pense qu'il serait intéressant que ceux et celles d'entre vous qui ont participé de près ou de loin à ce rapport soumettent au comité leur point de vue sur la façon dont ces recommandations sont mises en oeuvre. Je pense que ce serait un bon point de départ pour cette étude que de voir ce qui a été fait et sur quoi nous devons toujours mettre l'accent.

Sur ce, je vais laisser mon temps de parole à ma collègue, Mme Liu. M. Casey a posé l'une des questions que je souhaitais poser sur les emplois typiquement associés à un sexe, donc je vais lui laisser le reste de mon temps.

**La présidente:** Il vous reste une minute et demie.

**Mme Laurin Liu:** Le gouvernement fédéral organise une Semaine pour la science et la technologie, pendant laquelle nous avons toutes sortes de programmes, comme certains de mes collègues l'ont mentionné. Pourrions-nous en faire plus pour accroître la sensibilisation pendant la Semaine de la science et de la technologie? Pourrions-nous en faire plus pour que les activités de la semaine ciblent davantage les filles et les jeunes femmes?

**Mme Janet Walden:** Je ne suis pas certaine de bien comprendre ce que vous voulez savoir.

**Mme Laurin Liu:** Pourrions-nous en faire plus pour ce qui est des programmes que nous offrons dans les écoles pour cibler les filles et les femmes, particulièrement pendant la semaine de

sensibilisation à la science et à la technologie qui se tient chaque année?

**Mme Janet Walden:** La semaine de la science et de la technologie...

**Mme Laurin Liu:** Vous pourrez peut-être nous répondre ultérieurement.

M. Casey a demandé s'il y avait des modèles internationaux desquels nous inspirer pour favoriser la participation des femmes dans les domaines de la science et de la technologie. Comme je viens de le dire, mes recherches m'ont permis de constater que la Corée du Sud s'est dotée d'une loi pour appuyer les chercheuses et les techniciennes. Elle a mis en place des quotas pour favoriser la participation des femmes au marché du travail. Existe-t-il une étude des différents modèles de participation internationaux?

**La présidente:** Merci infiniment, madame Liu.

Comme Mme Liu a mentionné l'aspect international, vous pourriez peut-être faire parvenir à la greffière une brève réponse sur la situation en Asie du Sud-Est et dans d'autres pays du monde. Merci beaucoup.

[Français]

Madame Truppe, je ne sais pas exactement de combien de temps vous allez disposer.

[Traduction]

**Mme Susan Truppe:** Merci, madame la présidente: si j'en ai le temps, je vais partager mon temps avec Mme O'Neill Gordon.

Ma première question s'adresse à Linda Savoie.

Linda, vous avez mentionné la question des dirigeantes et de l'économie et vous avez dit que les dirigeantes, si je ne me trompe pas, allaient tenir des tables rondes au cours des prochaines semaines. Pouvez-vous nous en parler un peu plus et nous dire quel est le résultat escompté de cette activité? En quoi va-t-elle consister exactement?

**Mme Linda Savoie:** Nous espérons recueillir des perspectives d'employeurs, parce que nous allons entendre un vaste éventail d'intervenants. Nous essayons de cerner les préoccupations des employeurs, leur évaluation de la situation et leurs recommandations en ce qui concerne les pratiques exemplaires ou les lacunes pour lesquelles ils auraient besoin d'aide. Ce sont les objectifs de départ de ces tables rondes.

• (1255)

**Mme Susan Truppe:** Merci.

Qui va y participer? N'y aura-t-il que des femmes à cette table ronde ou un mélange d'hommes et de femmes?

**Mme Linda Savoie:** Ce sera un mélange de personnes considérées comme des leaders dans leur domaine et qui cherchent à comprendre comment mieux intégrer les femmes à leur emploi.

**Mme Susan Truppe:** Merci.

Ma prochaine question s'adresse aux gens de CIC.

Je crois que vous avez mentionné le Programme fédéral des travailleurs de métiers spécialisés et que vous avez parlé d'une participation de 67 %, dont moins de 5 % de femmes, puis que vous avez dit que 704 femmes se sont vues accorder la permission de participer à d'autres programmes. Prévoyez-vous changer quoi que ce soit dans le Programme des travailleurs de métiers spécialisés pour attirer davantage de femmes? Était-ce le bon programme? Est-ce bien celui qui avait le...

**M. Matthew Graham:** C'est celui-là. Pour clarifier les chiffres, je crois qu'il y en a 62 qui sont arrivées par ce programme.

**Mme Susan Truppe:** Oh! Vous parlez de 62 femmes et non de 62 %. D'accord.

**M. Matthew Graham:** Ce sont des chiffres absolus et non des pourcentages, en effet.

**Mme Susan Truppe:** Ce ne sont pas des pourcentages, mais elles représentent moins de 5 %. D'accord.

**M. Matthew Graham:** Oui, c'était en fait moins de cinq femmes.

**Mme Susan Truppe:** Très bien.

**M. Matthew Graham:** Le Programme fédéral des travailleurs de métiers spécialisés est assez nouveau. Il a été lancé en janvier 2013, et les gens ont mis du temps à s'y intéresser.

Il faut mentionner que les travailleurs de métiers, comme je l'ai mentionné dans mon exposé, ont accès à d'autres programmes d'entrée aussi, comme le Programme des travailleurs qualifiés, pour les personnes qui se trouvent déjà au Canada et qui se cherchent un emploi comme travailleurs étrangers temporaires. La Catégorie de l'expérience canadienne est un programme idéal pour leur permettre d'obtenir une permanence. Pour ce qui est du Programme des travailleurs de métiers spécialisés, je pense que nous allons continuer de suivre le nombre d'admissions par ce programme et déterminer s'il y a lieu de modifier les critères de sélection pour avantager les travailleurs spécialisés qui s'inscrivent à ce programme.

**Mme Susan Truppe:** Merci.

Quel est le pourcentage des femmes dans le Programme des travailleurs de métiers spécialisés, si vous le savez par coeur? Sinon...

**M. Matthew Graham:** Je m'excuse, nous demandez-vous le pourcentage des femmes qui trouvent un emploi grâce au Programme des travailleurs de métiers spécialisés?

**Mme Susan Truppe:** Oui. L'information m'a probablement échappé, mais si vous ne connaissez pas le pourcentage par coeur, je vais comprendre.

**M. Matthew Graham:** C'est environ le tiers, selon M. Dumas.

**Mme Susan Truppe:** Très bien, merci.

Ma dernière question s'adresse à Janet Walden.

Je pense que vous avez mentionné que le Conseil des académies canadiennes estime qu'il est difficile de progresser s'il n'y a pas beaucoup de femmes et qu'il faut augmenter le bassin des candidates. Avez-vous des propositions à nous faire rapidement sur la façon d'augmenter le bassin des candidates?

**Mme Janet Walden:** Je pense que c'est ce dont nous discutons justement aujourd'hui. Il faut vraiment intéresser les jeunes femmes à la science avant qu'elles ne prennent la décision finale d'arrêter les mathématiques, la physique ou la chimie, à la fin du secondaire. Il faut vraiment attirer les jeunes femmes plus tôt dans leur carrière, avant qu'elles n'entreprennent des études postsecondaires.

**Mme Susan Truppe:** Merci.

Madame O'Neill, allez-y.

**Mme Tilly O'Neill Gordon:** Ma question s'adresse à Linda Savoie et je l'ai depuis longtemps.

Dans votre exposé, vous avez mentionné que la technologie représente désormais une énorme partie du monde du travail et qu'il y a une multitude de métiers différents qu'on pourrait recommander aux femmes. J'aimerais savoir si vous pourriez nous présenter quelques métiers auxquels les femmes pourraient vraiment avoir accès grâce à la technologie.

**Mme Linda Savoie:** Nous travaillons, par exemple, avec le Conseil des technologies de l'information et des communications, qui nous a fait des observations très intéressantes.

Les jeunes femmes ont tendance à sous-estimer l'éventail des possibilités à leur portée, elles semblent garder une perception passiviste des technologies, y voir des environnements qui ne répondraient peut-être pas toujours à leur besoin ou à leur désir de faire quelque chose qui compte. Il faut donc réorienter les conversations sur la technologie.

Nous savons, par exemple, qu'il y a un très grand nombre de femmes dans le secteur de la santé. La technologie joue un rôle très, très important dans le secteur de la santé, on pourrait donc mieux situer le rôle de la technologie pour inciter un plus grand nombre de femmes, de jeunes femmes, à s'y intéresser.

La technologie est omniprésente. Elle est partout. Il faut changer les perceptions pour que les gens arrêtent de ne l'associer qu'à un gros ordinateur dans une pièce sombre, où il n'y a que quelques personnes à lunettes qui n'interagissent pas entre elles.

● (1300)

[Français]

**La présidente:** Merci beaucoup, madame O'Neill Gordon.

Je remercie également tous les témoins qui ont pris le temps de venir nous rencontrer et de nous éclairer pour le début de notre étude.

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>