



**CCWESTT**  
**CCFSIMT**

**Forum**

**Apprendre à agir :  
le pouvoir du changement  
systémique**

**Forum « Apprendre à agir » de la CCFSIMT**

**29-30 octobre 2025 - Montréal, Québec**

## CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

### Merci à notre bailleur de fonds



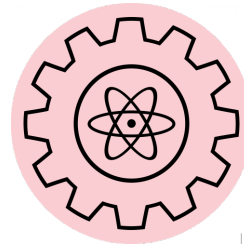
Women and Gender  
Equality Canada

Femmes et Égalité  
des genres Canada

### Merci à nos partenaires qui ont fourni des prestations en nature pour cet événement.



Empowered Path Inc.



### Rapport préparé par :

Alicia Bjarnason, géologue professionnelle, FGC, M.A., CCIPTM  
Responsable de la recherche et de la stratégie au CCFSIMT

\*Ce document a été créé avec l'aide de l'intelligence artificielle en tant que partenaire de transcription, de traduction, de rédaction et d'édition.

## CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

### Table des matières

CCFSIMT Introduction .....	4
Apprendre à diriger : le pouvoir du changement systémique.....	5
<i>Objectif de l'événement</i> .....	5
Jour 1 - Ordre du jour .....	6
Jour 1 - Séance du matin .....	6
Bienvenue et reconnaissance du territoire .....	6
Panel de lancement du rapport sur l'égalité des sexes de la CCFSIMT.....	8
Conférencier sur le leadership en action.....	10
Jour 1 - Session de l'après-midi.....	10
Panel « Apprendre à agir » - Acteurs du changement.....	10
Conférencier invité spécial.....	13
Jour 2 - Forum « Apprendre à agir ».....	15
Jour 2 - Ordre du jour.....	15
De la connaissance à l'action : agir sur le changement systémique.....	15
Pratique facilitée des systèmes — La promenade des données.....	16
Interprétation collective et priorités thématiques.....	17
Élaboration de stratégies : des thèmes à l'action.....	18
Annexes.....	19
Annexe A - Diapositives du jour 1.....	19
Annexe B - Diapositives du jour 2.....	22
Annexe C - Fiches de données.....	24

# CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

## CCFSIMT Introduction

Depuis plus de 30 ans, la Coalition canadienne des femmes en génie, sciences, métiers et technologie (CCFSIMT) est un chef de file reconnu et le porte-parole d'une communauté nationale qui milite pour l'égalité des sexes dans les domaines des sciences, du génie, des métiers et de la technologie (SIMT). La CCFSIMT défend un secteur SIMT canadien équitable, diversifié et inclusif sur le plan du genre et s'engage à réduire les obstacles systémiques afin que les femmes et les personnes de divers genres puissent mener une carrière épanouissante et réussie dans le secteur SIMT.

La CCFSIMT s'est engagée dans un processus de changement systémique financé par Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC). Ce parcours a débuté en 2021, lorsque la CCFSIMT a reçu un financement pour le projet « Inclusion des genres dans les SIMT : stratégies efficaces pour un changement systémique », qui a contribué à faire progresser le travail de la CCFSIMT visant à aider les femmes et les personnes de genre divers à se remettre des effets de la COVID-19 en renforçant leur sécurité économique grâce à un changement systémique sur le lieu de travail. Plus précisément, le projet visait à éliminer les obstacles systémiques dans les politiques, les pratiques et les attitudes sur le lieu de travail qui limitent la participation des femmes et des personnes de genre divers dans les SIMT. L'un des principaux résultats de ce projet a été le [rapport d'analyse des lacunes](#). Ce projet a conduit à la création d'une théorie du changement systémique.



Cette théorie du changement a été utilisée pour présenter une demande dans le cadre du projet actuel de changement systémique de la CCFSIMT, financé par le Fonds pour les opportunités économiques et le leadership des femmes de FEGC, intitulé « Changer le discours : une voie vers le changement systémique dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie ». Ce projet à grande échelle vise à changer le discours sur la culture en milieu de travail et, à l'aide de faits et de données, à montrer que l'égalité des sexes n'existe pas dans les milieux de travail SIMT à travers le Canada, ouvrant ainsi la voie à un débat national sur le changement équitable. Le financement accordé dans le cadre de cet appel

## CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

soutient la mise à l'échelle de projets de changement systémique couronnés de succès afin d'étendre leur portée et leur impact. Deux forums ont été conçus pour étendre la portée de la CCFSIMT au sein de la communauté SIMT et diffuser des connaissances sur le changement systémique et la manière dont nous pouvons tous mener le changement. Le premier forum, intitulé « Apprendre à diriger : le pouvoir du changement systémique », s'est tenu en février 2025 à Calgary, en Alberta. Le rapport de cet événement est disponible [ici](#). Le deuxième forum, intitulé « Apprendre à agir : le pouvoir du changement systémique », s'est tenu les 29 et 30 octobre 2025 à Montréal, au Québec. Le présent rapport a pour objectif de résumer ce deuxième événement.

### **Apprendre à diriger : le pouvoir du changement systémique**

#### ***Objectif de l'événement***

Le programme « Apprendre à agir : le pouvoir du changement systémique » avait deux objectifs principaux. La première journée était consacrée à la présentation et à la célébration du lancement du nouveau [rapport sur l'égalité des sexes](#) de la CCFSIMT. Le programme de la première journée est présenté ci-dessous. La deuxième journée avait pour but de poursuivre le processus de changement systémique en utilisant les données du rapport pour apprendre à agir conformément aux principes du changement systémique. La deuxième journée sera abordée plus loin dans le présent rapport.

Les diapositives du jour 1 se trouvent à **l'annexe A**.

# CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

## Jour 1 - Ordre du jour

# Ordre du jour du forum

 <b>Date</b> 29 October 2025	 <b>Heure</b> 9 h 45 - 18 h 30	 <b>Français</b> English on the back
Ordre du jour	Sujet	Temps
Accueil officiel et rassemblement	<ul style="list-style-type: none"><li>Mot d'ouverture et présentations</li><li>Questions d'ordre administratif</li></ul>	9 h 45
Lancement du programme et du bulletin scolaire	<ul style="list-style-type: none"><li>Présentation des principales conclusions</li><li>Discussion sur la portée et l'objectif du projet</li></ul>	10 h 15
Séances d'engagement	<ul style="list-style-type: none"><li>Modérer les questions clés du public adressées au personnel/aux chercheurs du CCFSIMT</li><li>Questions-réponses du public</li></ul>	11 h 00
Conférencier spécialisé dans le réseautage et la motivation	<ul style="list-style-type: none"><li>Réseautage BINGO</li><li>Conférencier sur le leadership en action</li></ul>	11 h 30
Déjeuner		12 h 00
Début de l'après-midi et rassemblement	<ul style="list-style-type: none"><li>Introduction à la session de l'après-midi</li></ul>	13 h 00
Table ronde + Questions-réponses en direct	<ul style="list-style-type: none"><li>Perspectives d'experts</li><li>Questions-réponses</li></ul>	13 h 15
Pause café		14 h 30
Séances de discussion en petits groupes	<ul style="list-style-type: none"><li>Réseautage intentionnel / Séances de discussion en petits groupes</li><li>Groupes thématiques explorant les questions clés du rapport</li></ul>	14 h 45
Reprise de la réunion et conclusion	<ul style="list-style-type: none"><li>Remarques finales,</li><li>Remerciements finaux</li></ul>	15 h 30
Célébration et réseautage après l'événement		16 h 30



Enquête



Interprety



## Jour 1 - Séance du matin

### ***Bienvenue et reconnaissance du territoire***

La séance matinale de Learning to Act 2025 s'est ouverte par un mot de bienvenue de Jennifer Petrella, directrice générale de Mentor Québec et membre du conseil d'administration de la CCFSIMT. Jennifer a présenté cette journée comme une occasion « d'apprendre à agir » et de mobiliser le pouvoir collectif nécessaire pour changer les systèmes en matière d'égalité

## CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

des sexes dans les domaines des SIMT. Elle a souligné la diversité linguistique de Montréal, encourageant les participants à parler la langue dans laquelle ils se sentaient le plus à l'aise, que ce soit le français, l'anglais ou les deux. Jennifer a également donné des informations pratiques, notamment sur les aides à l'accessibilité, les services d'interprétation, l'emplacement des aires de repos et l'engagement de l'événement à maintenir un environnement sûr, inclusif et respectueux pour tous les participants, quels que soient leur genre, leur identité, leur origine ou leur expérience de vie. Le forum proposait des services d'interprétation en langue des signes américaine (ASL), en anglais et en français.



La responsable du projet CCFSIMT, V. Ophelia Rigault, a présenté l'aîné Dare, qui a prononcé le discours d'ouverture de la nation Kanien'kehá:ka (Mohawk). L'aîné Dare a partagé les enseignements fondamentaux de la vision du monde Haudenosaunee, instaurant dans la salle un climat de gratitude, d'équilibre et de responsabilité. Il a expliqué les relations interdépendantes entre les humains, les eaux, les plantes, les animaux, les êtres célestes et la Terre, évoquant les lois naturelles qui régissent toute vie. Son message a mis l'accent sur nos responsabilités communes en tant que membres de la famille de la Terre nourricière et a souligné l'urgence de faire face au changement climatique et au déséquilibre social en adoptant de nouvelles façons d'écouter, de voir, d'agir et d'interagir les uns avec les autres. Il a parlé des traditions de leadership matrilineaire, de la coexistence pacifique et du respect mutuel, et il a conclu par un chant traditionnel rendant hommage aux aliments qui soutiennent la vie, invitant les participants à se joindre au rythme et à la signification du moment.

La présidente de la CCFSIMT, Kim Bouffard, a ensuite officiellement accueilli les participants au nom de la coalition nationale. Elle a décrit la mission de la CCFSIMT, qui consiste à promouvoir l'équité et l'inclusion dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et des technologies (SIMT) en renforçant les partenariats, en amplifiant la voix des communautés et en s'attaquant aux obstacles systémiques. Kim a présenté l'événement comme une occasion essentielle d'apprendre à agir collectivement sur les causes profondes, plutôt que de continuer à réagir aux symptômes. Elle a remercié les bailleurs de fonds, les sponsors et les partenaires

## CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

communautaires qui ont permis à l'organisation de mener à bien son travail axé sur les systèmes. Elle a ensuite invité le panel de l'équipe du projet CCFSIMT à présenter le nouveau [rapport sur l'égalité des sexes](#) de la CCFSIMT.

### ***Panel de lancement du rapport sur l'égalité des sexes de la CCFSIMT***

Le panel a débuté avec Bonnie Douglas, directrice générale, qui a expliqué que le rapport découle de l'engagement de longue date de la CCFSIMT en faveur d'un changement systémique, guidé par la théorie du changement du projet de changement systémique de la CCFSIMT, qui implique un changement en profondeur (changer les mentalités), une extension (élargir les partenariats et la collaboration) et une intensification (influencer les politiques et la législation). Ce cadre a façonné la conception du projet, qui examine les inégalités non seulement au niveau du lieu de travail, mais aussi dans le contexte politique plus large qui façonne le recrutement et la rétention dans les domaines SIMT.

V. Ophelia Rigault a ensuite pris la parole, soulignant l'importance de comprendre ce qui manque dans les structures actuelles du Canada. Elle a décrit comment les cadres législatifs et politiques diffèrent considérablement d'une province et d'un territoire à l'autre, ce qui entraîne des protections incohérentes, des expériences inégales et des obstacles systémiques persistants, en particulier pour les femmes, les immigrants, les peuples autochtones, les personnes 2ELGBTQI+ et d'autres groupes privés d'équité. Elle a souligné le caractère unique de la collecte simultanée de données de recherche dans toutes les juridictions, ce qui permet une analyse comparative véritablement nationale, rarement vue dans la recherche canadienne sur l'équité entre les sexes.

Alicia Bjarnason, responsable de la recherche et de la stratégie, a pris la parole en troisième position et a expliqué que le processus de recherche avait mobilisé 13 chercheurs externes et l'équipe de recherche interne de la CCFSIMT afin de produire 18 rapports complets. Ces rapports ont été utilisés pour élaborer le [rapport sur l'égalité des sexes](#). Ce rapport a été synthétisé en trois grandes catégories thématiques :

***Les voies vers l'égalité - Évalue les lois, les politiques et les conditions systémiques qui constituent le fondement de l'égalité des sexes au Canada.***

***Le recrutement dans les SIMT - Examine comment les personnes accèdent aux domaines des SIMT, notamment par l'éducation, la formation, la certification et d'autres voies d'accès au marché du travail.***

***La rétention dans les SIMT - Évalue les conditions de travail, les protections et les mesures de soutien qui influencent la capacité des personnes à rester, à progresser et à s'épanouir dans une carrière dans les SIMT.***

Alicia a décrit le rapport comme une carte des facteurs structurels qui déterminent qui peut entrer, réussir et rester dans les domaines SIMT, soulignant que les conclusions révèlent des lacunes persistantes en matière de cohérence des politiques, de protection législative et de mécanismes de responsabilisation à travers le Canada.

Le panel a collectivement souligné l'importance du moment choisi pour la publication du rapport. Le classement mondial du Canada en matière d'égalité des sexes est en baisse, et les protections législatives varient considérablement d'une juridiction à l'autre. Ils ont noté que la plupart des lois canadiennes relatives à l'égalité des sexes sont réactives et fondées sur des

## CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

plaintes, ce qui fait peser la charge sur les individus plutôt que sur les employeurs ou les institutions. Par exemple, les systèmes de santé et de sécurité au travail (SST) varient considérablement, certaines juridictions prévoyant des exceptions, telles que des règles distinctes pour l'exploitation minière, qui laissent les travailleurs des secteurs SIMT inégalement protégés. Une seule province, l'Île-du-Prince-Édouard, a mis en œuvre une législation limitant les accords de non-divulgation liés au harcèlement au travail. Si les services de garde d'enfants se sont améliorés à l'échelle nationale grâce à des accords fédéraux-provinciaux, des lacunes subsistent pour les travailleurs ayant des horaires atypiques, et l'accès reste très inégal dans les régions rurales et nordiques. Collectivement, le panel a souligné le besoin urgent de clarté, de cohérence et d'harmonisation systémique, et a présenté le rapport comme un outil de plaidoyer ciblé.

Une vidéo préenregistrée de Lorraine Hewlett, analyste politique à la CCFSIMT, a ajouté une perspective internationale en comparant les juridictions canadiennes à l'Islande, qui est en tête du classement mondial de l'égalité des sexes depuis plus de 16 années consécutives. Lorraine a expliqué que le succès de l'Islande repose sur une planification stratégique imposée par la loi, une couverture universelle de la santé et de la sécurité au travail dans tous les secteurs et une application proactive de l'équité salariale qui oblige les employeurs à prouver leur conformité. En revanche, le Canada ne dispose pas d'une stratégie nationale coordonnée, et bon nombre de ses mesures de protection dépendent fortement de la géographie ou du secteur d'emploi. Elle a également identifié la mise en œuvre de la SST comme un besoin important de recherche future, compte tenu de son application incohérente dans les différentes industries canadiennes.

À la suite de cette discussion, Bonnie a présenté la plateforme interactive de bulletins de notes en ligne. Cet outil attribue à chaque juridiction une note dans les catégories thématiques suivantes : voies vers l'égalité, recrutement des SIMT et maintien en poste des SIMT, ainsi qu'une note finale. Il présente les résultats sous forme de cartes cliquables et de résumés téléchargeables. Au niveau fédéral, le Canada a obtenu la note « B », la Colombie-Britannique ayant obtenu la meilleure note provinciale. La plupart des provinces ont obtenu une note « C », tandis que les territoires ont reçu la note « D », reflétant les défis structurels persistants.

En se concentrant sur la province hôte, le Québec, Bonnie a souligné plusieurs points forts, notamment les lois établies en matière d'équité salariale et les investissements dans les services de garde d'enfants, tout en reconnaissant les incohérences dans la législation sur la santé et la sécurité au travail. Elle a également mis en évidence les différences essentielles dans l'accès aux services de garde d'enfants à travers le pays. Au Québec, par exemple, seulement 11 % de la population vit dans des déserts de services de garde d'enfants, contre 90 % en Saskatchewan. Ces contrastes illustrent le rôle important que jouent les priorités juridictionnelles dans la participation économique.

L'équipe de communication a ensuite présenté la prochaine campagne de la CCFSIMT, intitulée « Honnêtement, nous avons besoin que cela fonctionne », qui vise à sensibiliser le public et à fournir aux organisations des messages personnalisables axés sur le « cela », tels que « nous avons besoin que l'équité salariale fonctionne » ou « nous avons besoin que les services de garde d'enfants fonctionnent ». Des modèles pour les réseaux sociaux et une trousse de communication seront mis à la disposition des membres et des partenaires, et une séance d'information est prévue pour début novembre.

***Réflexion d'un participant lors du lancement du bulletin : « Le bulletin (la note) du Canada était un B ; nous avons des droits, mais pas de résultats. Cela me montre que***

## CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

*nous avons beaucoup de travail à faire. Le slogan de la CCFSIMT « Honnêtement, nous avons besoin que cela fonctionne » permet à chacun de personnaliser le « cela ». Pour moi, il s'agit de créer des espaces sûrs, de veiller à ce que chacun se sente inclus et intégré, et qu'il puisse communiquer de la manière qui lui convient et se sentir suffisamment en sécurité pour s'épanouir pleinement au travail et exploiter ses talents. Et alors, nous sommes tous gagnants, n'est-ce pas ? Lorsque chacun exploite ses talents et bénéficie d'un soutien dans les domaines où il est moins doué, tout le monde y gagne. Les organisations fonctionnent mieux, les gens fonctionnent mieux. »*

### **Conférencier sur le leadership en action**

L'un des moments forts de la matinée a été la reconnaissance de Lynn Perrière, pionnière dans le secteur de la construction au Québec. Forte de 35 ans d'expérience dans les ressources humaines, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les initiatives en matière de diversité, ainsi que la santé et la sécurité, Lynn a occupé des postes de direction dans de grandes organisations publiques et sectorielles, notamment la Commission de la construction du Québec, Hydro-Québec et des syndicats sectoriels. Elle a été la première femme à diriger un syndicat de la construction et a joué un rôle de premier plan dans la modernisation de la loi sectorielle québécoise sur la construction (R-20). En tant qu'actuelle présidente de Business and Professional Women Montréal, qui approche de son centenaire, elle a parlé de son propre parcours pour découvrir son influence, de l'importance de l'authenticité dans le leadership et du pouvoir des réseaux de femmes et de professionnels pour susciter un changement systémique. Ses remarques ont offert une réflexion personnelle et inspirante sur la façon dont la conviction individuelle, la persévérance et le soutien de la communauté peuvent créer une transformation à l'échelle de l'industrie.

La session du matin s'est terminée par une activité de réseautage au cours de laquelle les participants ont été encouragés à rencontrer de nouvelles personnes et à partager un déjeuner ensemble, soulignant l'importance des liens et de la collaboration dans le cadre du thème plus large de la journée, à savoir l'action collective. Des annonces concernant les accommodements alimentaires et la logistique ont guidé les participants vers la pause déjeuner.

### **Jour 1 - Session de l'après-midi**

#### **Panel « Apprendre à agir » - Acteurs du changement**

La modératrice, Nahomie Jn Baptiste Millien, a planté le décor en soulignant que le changement n'est pas simplement un acte individuel, mais un projet collectif et systémique. Elle a fait remarquer que les personnes les plus aptes à mener la transformation sont souvent celles qui ont vécu des inégalités, observé de leurs propres yeux les lacunes systémiques ou refusé d'accepter l'expression « c'est comme ça ». Ce cadre a guidé la discussion de l'après-midi et a amené le public à réfléchir de manière sincère et ouverte sur le leadership, la résistance, la fatigue et la persévérance.

Ce panel a réuni des leaders issus du gouvernement, du monde universitaire, de la défense des droits, de la recherche et du conseil afin d'explorer ce que signifie être un « acteur du changement » dans le contexte de l'égalité des sexes, de l'égalité salariale et de la transformation systémique au Canada et au-delà.

Le modérateur a présenté les intervenants :

## CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

- **Jamie Carnegie**, consultante, bâtisseuse communautaire et ancienne directrice générale de Gender Equity Manitoba, qui possède des décennies d'expérience dans les domaines des politiques, du développement de la main-d'œuvre, de la prévention de la violence sexiste et de la réconciliation avec les Autochtones.
- **Dr Margrét Vilborg Bjarnadóttir**, professeure agrégée à l'Université du Maryland et fondatrice de PayAnalytics, dont les recherches et les pratiques portent sur l'équité salariale fondée sur les données et l'utilisation responsable de l'IA sur le marché du travail.
- **Rosheeka Parahoo**, chercheuse et stratège en matière d'équité, fondatrice de RP Research and Consulting et coauteure d'importants rapports sur l'intersectionnalité et l'inclusion, notamment l'analyse des écarts de la CCFSIMT.
- **Eve Langelier**, professeure d'ingénierie et titulaire de la chaire CRSNG pour les femmes en sciences et en génie (Québec), dont les travaux portent sur le recrutement, la rétention et l'enseignement et la conception inclusifs dans les STIM.
- **Suzanne Zaccour**, directrice des affaires juridiques à l'Association nationale Femmes et Droit (NAWL), est une juriste féministe qui se consacre à la lutte contre la violence faite aux femmes et à la réforme du droit.

Dès le début, les panélistes ont souligné que peu de personnes choisissent consciemment de devenir des « acteurs du changement ». Au contraire, leur parcours a été façonné par des expériences vécues d'injustice, les défaillances des systèmes publics ou la simple incapacité à ignorer les inégalités. Mme Carnegie a décrit ses premières années en tant que réceptionniste dans un bureau d'aide sociale, racontant comment les femmes et les personnes de genres divers étaient régulièrement laissées pour compte par des programmes déconnectés, des services cloisonnés et l'indifférence institutionnelle. Elle a souligné que la sécurité, la sécurité économique et les possibilités d'avancement ne peuvent être dissociées ; si les gens ne se sentent pas en sécurité chez eux, dans leur communauté ou sur leur lieu de travail, aucune formation, aucun mentorat ni aucune politique ne pourra changer significativement la donne. Son travail ultérieur de coordination des réponses provinciales à la violence sexiste et des initiatives judiciaires menées par les Autochtones a renforcé sa conviction que le changement des systèmes nécessite la confiance, un leadership matriarcal et des solutions communautaires.

Le Dr Bjarnadóttir a retracé son parcours vers le travail en faveur de l'égalité des sexes jusqu'à une banque islandaise qui lui avait demandé d'analyser ses structures salariales. Après des contrôles statistiques rigoureux portant sur les rôles, les performances et le potentiel, un écart salarial de 8 % subsistait, et même après un an de « vigilance », cet écart n'avait pas changé. Cette prise de conscience l'a incitée à élaborer des modèles mathématiques capables de recommander des ajustements salariaux spécifiques et ciblés afin d'éliminer les inégalités internes. Son travail a mis en évidence une idée fautive fondamentale : l'écart salarial global (par exemple, les femmes gagnant 84 cents pour chaque dollar gagné par les hommes) n'est pas le même que l'écart salarial au sein d'une organisation, qui est mesurable, exploitable et soluble. Ses outils, désormais utilisés dans le monde entier, démontrent que l'équité salariale n'est pas un mystère, mais une question de mandat, de données, de volonté politique et de ressources.

Pour Parahoo, le changement était quelque chose qui leur avait été imposé plutôt que quelque chose qu'ils avaient recherché. Ils ont fait valoir que les personnes issues de communautés marginalisées sont souvent les premières, et parfois les seules, à dénoncer les inégalités. Pourtant, au lieu d'être reconnus pour avoir identifié les défaillances du système, ils

## CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

sont souvent qualifiés de râleurs, de rabat-joie ou de « trop émotifs ». Parahoo a recadré les plaintes comme une source essentielle de preuves : les plaintes sont des données, et les plaintes collectives constituent la base de la responsabilisation, de la création de coalitions et de la conception de solutions. Ils ont également souligné que l'écosystème de l'équité est en danger. Les organisations à but non lucratif, souvent chargées de fournir des services essentiels en matière de violence sexiste et d'équité, sont confrontées à un sous-financement chronique et croissant. Dans le même temps, les gouvernements et les entreprises édulcorent de plus en plus leurs engagements en matière d'EDI sous des termes vagues tels que « appartenance » ou « équité », dépouillant leur travail de son contexte politique et historique.

Zaccour a développé la double nature du plaidoyer juridique féministe : exaltant lorsqu'il aboutit, épuisant lorsque les progrès stagnent. Étudiante en droit, elle a contribué à la rédaction d'un mémoire qui a permis de modifier la législation québécoise afin que les survivantes puissent être informées des sanctions infligées aux auteurs de violences, ce qui lui a rapidement rappelé que de petits groupes de militants engagés peuvent transformer la législation. Elle a toutefois contrasté cela avec la réalité décourageante des campagnes pluriannuelles dans lesquelles les gouvernements, adoptant à l'unanimité les propositions de l'ANFD sur des questions telles que le droit de la famille ou le contrôle des armes à feu liées à la violence domestique, ne font que retarder leur mise en œuvre en raison de changements politiques ou de réinitialisations procédurales. Ce rythme inégal des progrès — accéléré une année, inversé l'année suivante — oblige les défenseurs à jouer un jeu à long terme tout en gérant la fatigue émotionnelle, l'insécurité financière et le regard critique du public.

Langelier a ajouté son expérience en matière de gestion des réactions négatives au sein du milieu universitaire et de l'écosystème des STIM. Alors qu'elle s'efforçait de transformer l'enseignement de l'ingénierie et la culture du milieu de travail, elle s'est heurtée à des résistances, à une politisation et à des campagnes de désinformation, en particulier pendant les périodes où l'EDI était la cible de critiques publiques et politiques. Elle a souligné la nécessité de mettre en place des équipes interdisciplinaires, de faire preuve de créativité dans la conception des programmes d'études et de disposer de structures de soutien institutionnelles. Son travail a montré que le changement systémique dans les STIM nécessite à la fois une réforme des politiques et des changements culturels qui rendent les environnements d'apprentissage inclusifs, sûrs et favorables.

Tout au long de la conversation, les panélistes sont revenus à plusieurs reprises sur la vérité et la réconciliation, insistant sur le fait que les efforts en faveur de l'égalité des sexes ne peuvent être dissociés des répercussions persistantes du colonialisme. Mme Carnegie a souligné que bon nombre des inégalités subies par les peuples autochtones étaient intentionnelles – et non fortuites – et que les acteurs du changement ont la responsabilité de comprendre l'histoire des traités, les 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et les 231 appels à la justice de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (MMIWG). Elle a raconté son travail de soutien au financement pluriannuel de Giganoway Mananang, un organisme dirigé par des Autochtones qui fait progresser les appels à la justice du MMIWG et qui a joué un rôle essentiel dans la défense des droits et les cérémonies liées à la recherche dans les décharges de Winnipeg. Elle a présenté ces réussites comme des exemples éloquentes de la manière dont le leadership communautaire, la gouvernance matriarcale et l'établissement de relations durables peuvent changer la perception du public et influencer les résultats politiques.

Alors que le panel passait aux conseils destinés aux acteurs du changement actuels et émergents, plusieurs thèmes communs ont émergé.

## CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

- Les panélistes ont exhorté les participants à apprendre comment les systèmes fonctionnent réellement, comment les politiques sont élaborées, qui influencent les ministres et quels fonctionnaires influencent discrètement les décisions.
- Ils ont souligné l'importance de nouer des relations avec les analystes, les conseillers et les fonctionnaires de niveau intermédiaire qui détiennent la mémoire institutionnelle et le pouvoir opérationnel.
- Ils ont encouragé les participants à combiner des récits avec des données, à parler d'idées naissantes avant même qu'elles ne soient pleinement formées et à accepter l'imperfection plutôt que d'attendre le plan « parfait ». Ils ont fait remarquer que le changement est intrinsèquement chaotique et incertain, et qu'agir malgré la peur fait partie du travail.
- Ils ont également conseillé aux participants de ne pas fonder leur identité sur un seul projet, une seule campagne ou un seul effort législatif. Diversifier son travail entre la recherche, les réseaux, le plaidoyer et l'éducation permet de maintenir l'élan et de se protéger contre l'épuisement professionnel lorsqu'une voie est bloquée.
- Enfin, les panélistes ont insisté sur le fait que l'équité, la prévention et le soutien social ne sont pas facultatifs ; ils constituent une infrastructure essentielle qui doit être financée et traitée comme telle.



### ***Conférencier invité spécial***

À la suite du panel, la session a accueilli une autre intervenante pour la clôture : Louise Dufresne, professeure à la retraite, mathématicienne féministe et fondatrice de Femmes et mathématiques. Mme Dufresne a partagé ses réflexions issues de plus de quatre décennies de travail visant à promouvoir la participation des femmes dans les mathématiques et les STIM. Elle a souligné l'importance de documenter l'histoire des femmes dans les STIM afin que leurs contributions ne soient pas perdues avec le temps, un phénomène qu'elle a observé à maintes reprises au cours de sa carrière. Elle a exprimé sa profonde inquiétude concernant l'IA générative, soulignant que si les modèles d'IA sont entraînés à partir de données mondiales imprégnées de sexisme et de racisme, ils risquent de reproduire, voire d'amplifier ces préjugés. Elle a averti que sans interventions féministes critiques, l'IA pourrait faire reculer de 40 à 50 ans les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes. Mme Dufresne a également évoqué ses

## CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

efforts pour accroître la représentation des femmes dans les espaces numériques, tels que Wikipédia, et son engagement en faveur de l'alphabétisation numérique féministe.

S'appuyant sur sa carrière d'éducatrice, Mme Dufresne a expliqué que sa philosophie d'enseignement reposait sur le fait de poser aux élèves des questions qui les obligent à remettre en question leurs idées reçues et leurs stéréotypes. Elle a illustré cela à travers ses recherches sur les dessins mathématiques des enfants. Dans toutes les langues et toutes les cultures, les enfants représentent souvent les mathématiques comme quelque chose d'effrayant, de pénible ou de punitif, en utilisant des images de tempêtes, de marteaux, d'obscurité ou de souffrance. Elle a fait valoir que ces perceptions précoces sont puissantes et durables, et qu'elles déterminent qui se sent accueilli ou exclu des STEM bien avant d'arriver à l'université. Selon elle, la lutte contre l'anxiété mathématique est une question d'équité systémique, et pas seulement une question pédagogique.

Mme Dufresne a conclu par des réflexions personnelles sur l'identité, le vieillissement et la joie. Elle a partagé sa passion pour la danse latine, qu'elle pratique encore en compétition à 74 ans, en notant avec humour que même le monde de la danse n'est pas à l'abri du harcèlement et du sexisme. Elle a mentionné son projet d'écriture actuel et a plaisanté en disant que son prochain livre pourrait s'intituler « Féministes, mathématiciennes, aventurières, vieilles — un quatuor explosif ». Ses remarques ont apporté une perspective humaine, intergénérationnelle et profondément personnelle aux thèmes de l'après-midi, soulignant que la lutte pour l'équité est à la fois intellectuelle et émotionnelle, politique et joyeuse.

La session de l'après-midi s'est terminée par une profonde reconnaissance pour l'honnêteté, la vulnérabilité et la perspicacité stratégique dont ont fait preuve les intervenants. Ensemble, le panel et le discours de clôture ont tissé un récit puissant sur les réalités de la recherche de la justice au sein de systèmes imparfaits : le chagrin et l'épuisement, les percées et les revers, la nécessité d'une communauté et la responsabilité permanente d'agir. La session a renforcé l'engagement collectif représenté par le rapport sur l'égalité des sexes de la CCFSIMT et a souligné que le changement transformateur nécessite à la fois des données et du courage, de l'imagination et de la responsabilité, ainsi qu'une volonté renouvelée d'aller de l'avant même lorsque les progrès semblent lents. Une session de réseautage a suivi l'événement.

Les enregistrements des tables rondes du premier jour sont disponibles sur la chaîne YouTube de la CCFSIMT :


CCFSIMT table ronde | apprendre à agir - [FR/LSQ](#)

table ronde | « Apprendre à agir : Le pouvoir de changer les systèmes » | [FR/LSQ](#)

## CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

### Jour 2 - Forum « Apprendre à agir »

#### *Jour 2 - Ordre du jour*



- Connect with, and learn from, diverse perspectives
- Dive into the data & findings of the Report Card
- Think together about what they mean for advancing gender equality in SETT
- Identify actions to advance systems change for gender equality

- Échanger et apprendre des points de vue divers
- Explorer les données et les conclusions du rapport
- Analyser ensemble comment ces données peuvent faire avancer l'égalité des genres dans les SIMT
- Identifier des actions pour favoriser un changement systémique en faveur de l'égalité des genres

Agenda	Ordre du jour
• Welcome & Making Connections	• Accueil et présentations
• Digging into the Data Part 1	• Exploration des données – partie 1
• BREAK	• PAUSE
• Digging into the Data Part 2	• Exploration des données – partie 2
• Small Group Sensemaking	• Analyse en sous-groupes
• LUNCH	• DINER
• Small Group Action Planning & Gallery Walk	• Plan d'action en sous-groupes et tour des tables
• Session Reflection & Wrap-Up	• Réflexions finales et clôture de l'événement

#### ***De la connaissance à l'action : agir sur le changement systémique***

La deuxième journée a débuté avec un élan renouvelé et un changement d'orientation notable, passant de l'apprentissage des inégalités à la mise en pratique des moyens d'y remédier. Bonnie Douglas, directrice générale de la CCFSIMT, a souhaité la bienvenue aux participants en soulignant que cette deuxième journée serait plus interactive et plus axée sur la pratique que la précédente, reflétant ainsi l'engagement de la CCFSIMT non seulement à diagnostiquer les obstacles systémiques, mais aussi à explorer comment les parties prenantes pourraient agir différemment au sein de systèmes complexes. Elle a réitéré les caractéristiques d'accessibilité de l'événement, notamment l'interprétation bilingue et en langue des signes américaine (ASL), et a de nouveau ancré la réunion dans la reconnaissance des terres, soulignant la responsabilité relationnelle et le travail commun de décolonisation.

La matinée a débuté par les réflexions de deux participants invités à partager leurs impressions sur la première journée. L'un d'eux a évoqué le décalage entre les engagements législatifs du Canada et les réalités vécues, remarquant que « nous avons des droits, mais pas de résultats » et avertissant que la sécurité ou la protection sur le lieu de travail ne devraient jamais être déterminées par la géographie. Un autre a souligné que la véritable inclusion nécessite également une diffusion accessible des résultats, arguant que le rapport sur l'égalité des sexes doit atteindre son public non seulement en anglais et en français, mais aussi par le biais de divers modes de communication afin de garantir son utilité pour diverses communautés. Ces commentaires ont marqué une transition importante : tous deux ont présenté le rapport non pas comme un aboutissement, mais comme un catalyseur pour la poursuite du travail.

## CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

Les participants ont ensuite été invités à se déplacer vers des tables attribuées, délibérément mixtes. Le fait de quitter les places qu'ils avaient eux-mêmes choisies leur a rappelé de manière concrète que tout changement équitable nécessite un certain inconfort, une redistribution des voix et un brassage délibéré entre les disciplines, les régions, les langues et les expériences vécues.

### ***Pratique facilitée des systèmes — La promenade des données***

L'architecture d'apprentissage centrale de la deuxième journée a été animée par Sylvia Cheuy et Myriam Bérubé, du Tamarack Institute, dont l'expertise porte sur les changements systémiques multisectoriels axés sur la communauté. Elles ont inscrit cette journée dans un cadre d'impact collaboratif, considérant les participants comme des co-interprètes plutôt que comme des récepteurs passifs d'informations. Comme Sylvia l'a souligné dès le début, « vous apprendrez les uns des autres aujourd'hui — c'est là que réside la richesse », positionnant l'expérience vécue et la compréhension collective comme des ressources fondamentales pour faire avancer un changement complexe. Les diapositives de l'animatrice se trouvent à l'annexe B.

Les participants ont commencé par dresser la liste des personnes présentes dans la salle : ingénieurs, technologues, universitaires, professionnels, défenseurs communautaires et représentants de presque toutes les provinces et tous les territoires. Cette mise en contexte intentionnelle a révélé l'existence d'un écosystème national capable d'interpréter les questions d'équité entre les sexes sous de multiples angles, condition nécessaire à une réflexion systémique significative.

L'exercice « Data Walk » a renforcé cette attitude collaborative. Les participants ont tourné entre huit stations de discussion thématiques reflétant les questions importantes soulevées dans le rapport sur l'égalité des sexes. Les fiches « Data Walk » se trouvent à l'annexe C. Les thèmes abordés étaient les suivants :

- Qui manque dans le secteur SIMT ?
- Susciter l'intérêt et créer des opportunités dans le secteur SIMT
- Comment faire du recrutement inclusif la norme ?
- Pourquoi les femmes sont-elles encore absentes des postes à responsabilité ?
- Concrétiser l'égalité salariale dans le secteur SIMT
- Rendre le secteur SIMT accessible à tous
- L'égalité des sexes dans les métiers manuels
- Politiques en matière de soins

Chaque station posait des questions réflexives destinées à approfondir l'interprétation plutôt qu'à solliciter des opinions : Que signifient ces données ? Quelles tensions révèlent-elles ? Où se présentent les possibilités d'intervention ?

Le mouvement structuré entre les stations a créé une dynamique tout en révélant la densité des idées présentes dans la salle. Comme l'a observé l'un des animateurs, « on sait que la présentation des données fonctionne lorsque les participants ne veulent plus quitter la salle », ce qui indique qu'ils sont passés d'une consommation passive d'informations à une analyse active.

### Interprétation collective et priorités thématiques

Les rapports présentés à table ont mis en lumière à la fois la diversité des domaines d'intérêt et l'interdépendance des questions liées à l'égalité des sexes dans le domaine des SIMT. Les participants ont notamment discuté de la nécessité de repenser les discours sur l'égalité, en les éloignant des impératifs purement moraux pour les orienter vers des propositions de valeur organisationnelle, soulignant que de nombreux acteurs sont plus réceptifs lorsque le changement est présenté en termes d'avantages économiques, de productivité ou de fidélisation des talents. D'autres ont souligné l'inadéquation des structures actuelles entre employeurs et employés, mettant en avant la méfiance générationnelle émergente à l'égard des relations de travail traditionnelles et la nécessité de nouveaux modèles de gouvernance, notamment ceux inspirés des approches matriarcales et collectivistes.

Une attention particulière a également été accordée à l'alliance, non pas comme un attribut informel, mais comme une compétence de leadership nécessitant un développement structuré, une exposition précoce et des mécanismes de responsabilité tout au long du parcours éducatif et professionnel. La sécurité psychologique est apparue comme une autre lacune critique en matière d'infrastructure : les participants ont fait valoir que les environnements dangereux entraînent des pertes économiques mesurables, mais qu'ils ne sont pas suffisamment reconnus dans les systèmes de travail. Beaucoup ont également souligné que les systèmes de soins doivent être compris et conçus comme une architecture économique plutôt que comme une charge familiale privée, attirant l'attention sur des exemples prometteurs où des entreprises se sont associées pour offrir des services de garde d'enfants sur place ou des formations aux femmes autochtones liées à des stages en entreprise.

### Résumé des rapports de table — Ce qui a le plus marqué les esprits

- **Recadrer l'argument économique** — faire passer le discours de l'obligation morale à l'avantage commercial ; demander aux organisations non seulement pourquoi l'équité est importante, mais aussi ce qu'elles ont à gagner à la promouvoir.
- **Repenser les relations employeur-employé** — explorer le pouvoir, la classification du travail, les modèles entrepreneuriaux, les solutions collectives (par exemple, les avantages partagés) et les nouvelles structures de gouvernance inspirées des systèmes matriarcaux.
- **L'alliance comme leadership** — considérer l'alliance non pas comme une bonne volonté, mais comme un ensemble de compétences acquises tôt, renforcées continuellement et attendues des dirigeants.
- **Sécurité psychologique** — intégrer la formation et la responsabilisation tout au long de la carrière, et nommer les pertes économiques liées à l'incapacité de fournir des lieux de travail sûrs.
- **Réforme des systèmes de soins** — redéfinir de manière critique la « garde d'enfants » comme une prise en charge tout au long de la vie, y compris les soins aux conjoints, le soutien aux jeunes et les soins aux personnes âgées — tous profondément genrés et ayant des conséquences économiques. Un participant a souligné l'importance de présenter des solutions, telles que les partenariats pour la garde d'enfants sur le lieu de travail.

Les animateurs ont fait remarquer que, alors qu'ils s'attendaient à ce que la convergence

## CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

ne porte que sur quelques domaines prioritaires, l'exercice a fait ressortir ces cinq priorités thématiques distinctes, démontrant à la fois la complexité de l'écosystème et la profondeur de l'expertise au sein du groupe de participants.



### Élaboration de stratégies : des thèmes à l'action

L'après-midi, les participants ont dû aller au-delà du diagnostic et passer à la pratique. Les participants se sont répartis en groupes de travail chargés d'identifier les mesures à prendre à trois niveaux : pratiques personnelles, pratiques organisationnelles/sectorielles et coordination des réseaux nationaux. L'émergence d'un nouveau sujet, à savoir l'intelligence artificielle en tant que risque et outil pour l'égalité des sexes, a illustré la nature évolutive des défis systémiques et la réactivité du forum face aux questions émergentes.

Au cours des discussions de restitution, des idées transversales sont clairement ressorties. Les participants ont plaidé en faveur d'une responsabilité collective plutôt que d'une charge individuelle, soulignant que la responsabilité du changement ne peut être transférée aux seuls travailleurs. La formation et la formation professionnelle ont été systématiquement considérées comme des infrastructures essentielles plutôt que comme des programmes facultatifs. L'importance de la mesure, en particulier pour les préjudices encore largement invisibles, tels que les dommages psychologiques ou l'épuisement des aidants, a été soulignée à plusieurs reprises. Les participants ont également insisté sur le rôle central de la narration, de la maîtrise des données, des outils politiques et des principes de conception équitable, identifiant ces capacités comme des éléments essentiels à la mise en œuvre.

### Résumé du rapport — Révélation de tendances sous-jacentes communes :

- L'autonomisation par l'action collective, et non par le fardeau individuel.
- La sensibilisation et l'exemple comme leviers culturels.
- La formation comme infrastructure, et non comme option supplémentaire.
- Mesurer ce qui compte, en particulier les coûts cachés tels que les dommages psychologiques.

## CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

Une idée a fait l'unanimité parmi les groupes de travail : **le changement systémique nécessite des avantages visibles pour ceux qui ne sont pas encore convaincus de sa nécessité**. Ce point peut être intégré dans le cadre théorique du changement systémique de la CCFSIMT, qui met l'accent sur l'approfondissement (mentalités), l'élargissement (réseaux) et l'intensification (politiques), renforçant ainsi et offrant un langage commun pour la mise en œuvre future.

La deuxième journée s'est terminée par une réflexion sur les défis et les possibilités. Comme l'a fait remarquer l'un des animateurs, **il n'y a pas de point de départ idéal pour changer les systèmes, mais ne pas commencer à un coût**. Les participants sont repartis non seulement avec des priorités thématiques, mais aussi avec une action collective renforcée et une idée plus claire de la manière dont le Rapport sur l'égalité des sexes peut passer de l'analyse à l'action coordonnée.



Merci à tous ceux qui ont participé au forum « Apprendre à agir » de la CCFSIMT. La CCFSIMT planifie sa prochaine conférence. Nous espérons vous voir tous à Calgary en mai 2026 !

### Annexes

#### Annexe A

Apprendre à agir : le pouvoir de changer les systèmes  
Learning to Act: The Power of Systems Change

les 29 et 30 octobre 2025  
October 29th & 30th, 2025

Montréal, QC  
Montreal, QC

CCWESTT  
CCFSIMT

Enquête    Ordre du jour    Interprétation

Token: CCWESTT2025

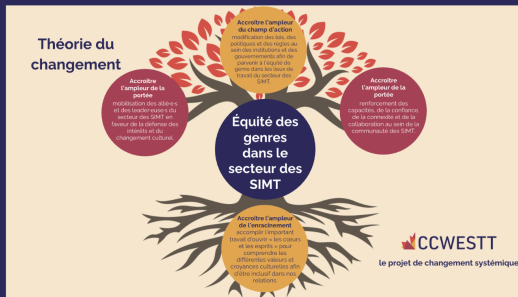
MERCI À NOTRE PARTENAIRE

Women and Gender Equality Canada    Femmes et Égalité des genres Canada

# CCWESTT 2025 Learning to Act Forum



**CHANGER LE DISCOURS :**  
Égalité des sexes dans le rapport SIMT



**CHANGER LE DISCOURS :**  
Égalité des sexes dans le rapport SIMT

**Lire la vidéo de l'analyste politique**

**CHANGER LE DISCOURS :**  
Égalité des sexes dans le rapport SIMT

**Démonstration en direct du site Web des rapports**

**CHANGER LE DISCOURS :**  
Égalité des sexes dans le rapport SIMT

**Lire la vidéo *Franchement, Il faut qu'on puisse travailler***

**CONFÉRENCIER SUR LE LEADERSHIP EN ACTION**



LYNE LAPERRIÈRE



Enquête



Interprétation



Token: CCWESTT2025

MERCI À NOTRE PARTENAIRE



Women and Gender Equality Canada

Femmes et Égalité des genres Canada

# CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

EXEMPLES DE RÉUSSITE  
DANS LE DOMAINE DU  
CHANGEMENT SYSTÉMIQUE

PANNEAU ÉLECTRIQUE

CCFSIMT

EVE LANGELIER  
Panéliste

JAMIE GARNEDIC  
Panéliste

MARGARET WILFORD  
PAPADOUSTIS  
Panéliste

ROSHEEKA PARANDO  
Panéliste

SUZANNE ZACCOUR  
Panéliste

NADONIE DI BAPTISTE  
Modératrice

CRÉATION DE  
L'AFFESTIM -  
DISCUSSION

LOUISE LAFORTUNE

CCWESTT  
CCFSIMT

CCWESTT  
CCFSIMT

## DÉBRÉFFAGE AVEC UNE INCONNUE

1. Qui êtes-vous ?
2. Pourriez-vous nommer une chose  
qui vous a surprise ou impressionnée  
aujourd'hui ?
3. Qu'est-ce qui vous donne de  
l'espoir pour l'avenir ?

THANK YOU TO OUR SPONSOR



Women and Gender  
Equality Canada

Femmes et Égalité  
des genres Canada

CCWESTT  
CCFSIMT

## Enquête

MERCI À NOTRE PARTENAIRE



Women and Gender  
Equality Canada

Femmes et Égalité  
des genres Canada

# CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

## Annexe B

### Taking Action on Gender Equality

### Passer à l'action pour l'égalité des genres

CCWESTT  
CCFSIMT

Thursday October 30th, 2025 - 8:30 am-5:00 pm | Jeudi, 30 octobre 2025 - 8 h 30 à 15 h 00

### Facilitators | Facilitatrices

**Myriam Bérubé**  
Co-Founder & Partner  
Co-fondatrice et partenaire,  
FIL Conseil  
Associée, Associate, Tamarack  
Institute  
myriam@tamarackcommunity.ca

**Sylvia Cheuy**  
Consulting Director Directrice  
consultante  
Collaboration  
Tamarack Institute  
sylvia@tamarackcommunity.ca

### Session Overview

### Aperçu de la session

- Connect with, and learn from, diverse perspectives
- Dive into the data & findings of the Report Card
- Think together about what they mean for advancing gender equality in SETT
- Identify actions to advance systems change for gender equality

- Échanger et apprendre des points de vue divers
- Explorer les données et les conclusions du rapport
- Analyser ensemble comment ces données peuvent faire avancer l'égalité des genres dans les SIMT
- Identifier des actions pour favoriser un changement systémique en faveur de l'égalité des genres

Agenda	Ordre du jour
• Welcome & Making Connections	• Accueil et présentations
• Digging into the Data Part 1	• Exploration des données – partie 1
• BREAK	• PAUSE
• Digging into the Data Part 2	• Exploration des données – partie 2
• Small Group Sensemaking	• Analyse en sous-groupes
• LUNCH	• DINER
• Small Group Action Planning & Gallery Walk	• Plan d'action en sous-groupes et tour des tables
• Session Reflection & Wrap-Up	• Réflexions finales et clôture de l'événement

### Group Agreements

### Accords du groupe

1. **Listen** – Listen with care and compassion
2. **Hear** – Ensure everyone has a chance to speak, offer ideas and/or share experiences
3. **Be Curious** – All are responsible for the quality of the group's conversation
4. **Respect Differences** – Be considerate even when you do not agree. Notice your reaction to ideas and experience that are different from your own.
5. **Care for the Quality of the Conversation** – Make time for silence. Pause when needed to refocus or savour an insight.

1. **Écoute** – Écouter avec attention et compassion
2. **Entendre** – Veiller à ce que chacun-e ait la possibilité de s'exprimer, de proposer des idées et/ou de partager ses expériences
3. **Curiosité** – Chacun-e est responsable de la qualité de la conversation au sein du groupe
4. **Le respect des différences** – Démontrez du respect même lorsque vous n'êtes pas d'accord. Prenez conscience de vos réactions face aux idées et aux expériences différentes des vôtres.
5. **Qualité de la conversation** – Prenez le temps d'un silence. Faites une pause pour vous recentrer ou pour apprécier pleinement une idée.

### Making Connections... Tour de table...

At your table, introduce yourself and share...

- What perspectives do you bring?
- What is one change you'd like to see happen to advance gender equality in SETT?

À votre table, prenez un moment pour vous présenter et partager:

- Quelle perspective apportez-vous?
- Quel changement aimeriez-vous voir se réaliser pour faire progresser l'égalité des genres dans les SIMT?

### Today's Data Walk

### La Ran-donnée d'aujourd'hui

There are 8 "stations" – each with data and a reflective question – that highlights one aspect of gender equality in SETT

Il y a 8 "stations", chacune présentant des données et une question de réflexion qui met en lumière un aspect de l'égalité des genres dans les SIMT.

- Your small table group will visit each station and have a quick (10-min) conversation about the question
- Share your insights and questions
- Feel free to take notes
- Be sure everyone has a chance to speak
- Be curious about other's perspectives
- After visiting all stations, you'll have more time to make sense of the data together

- Chaque sous-groupe (par table) visitera chaque station et aura une courte discussion (10 min) autour de la question proposée.
- Partagez vos idées et vos questionnements.
- N'hésitez pas à prendre des notes.
- Assurez-vous que chacun-e puisse s'exprimer.
- Faites preuve de curiosité envers les perspectives des autres.
- Après avoir visité toutes les stations, vous aurez plus de temps pour analyser et interpréter ensemble les données.

- Questions
- Comments
- Insights

- Questions
- Commentaires
- Réflexions

## BREAK | PAUSE

# CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

## Sensemaking Together

At your tables, consider all the information you've just seen and discuss:

- What questions/ideas/themes were most intriguing and why?
- What specific areas/topics would you most like to focus on addressing?
- For each topic, describe what successful action might look like
  - Your group will have 30 minutes for this conversation
  - Please ensure someone is capturing notes
  - Choose one person to share highlights of your discussion with the whole room



## Analyse collective

À votre table, prenez en compte toutes les informations que vous venez de voir et discutez:

- Quelles questions/idées/thématiques vous ont le plus interpellé-e et pourquoi?
- Quels domaines ou sujets précis aimeriez-vous prioriser ou approfondir?
- Pour chaque sujet priorisé, décrivez à quoi pourrait ressembler une action porteuse
  - Vous aurez 30 minutes en sous-groupes pour cette discussion.
  - Assurez-vous de désigner une personne pour la prise de notes.
  - Désignez également une personne pour partager les faits saillants de votre discussion avec l'ensemble du groupe.



- Questions
- Commentaires
- Réflexions



## LUNCH | DÎNER



## Taking Action

Select the theme you want to explore and, at your table, discuss:

- What can individuals do to address this theme and what might they need?
- What can organizations/sectors (be specific) do to address this theme and what might they need?
- What can we do together as a national network and what might they need?

- Your group will have 30 minutes for this conversation

Please ensure someone is capturing notes



## Passer à l'action

Ensemble, choisissez l'enjeu que vous souhaitez explorer et répondez aux questions suivantes:

- Que peuvent faire les individus pour agir sur cet enjeu et quels soutiens leur seraient utiles pour y arriver?
- Que peuvent faire les organisations/secteurs (veuillez préciser) pour agir sur cet enjeu et quels soutiens leur seraient utiles pour y arriver?
- Que pouvons-nous faire ensemble en tant que réseau et quels soutiens nous seraient utiles pour y arriver?

- Vous aurez 30 minutes en sous-groupes pour cette discussion.
- Veuillez désigner une personne à la prise de notes.



## Gallery Walk

- Ask 1 person from the group to stay with your ideas
- Everyone else, bring post-it notes, to share feedback on others' ideas (10 min)
- Go back to your table and hear the feedback to your group's ideas



## Tour des tables

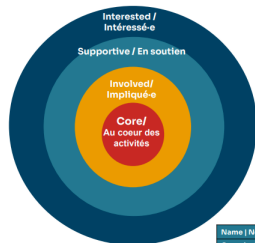
- Désignez une personne du groupe qui restera à votre table pour présenter vos idées aux autres groupes.
- Les autres participant-e-s peuvent circuler pour partager leurs commentaires sur les idées des autres groupes. Veuillez apporter les post-its pour les noter (10 min).
- Ensuite, retournez à votre table pour prendre connaissance des commentaires reçus sur les idées de votre groupe.



- Questions
- Commentaires
- Réflexions



## How Do You Want to Engage?



## Comment souhaitez-vous impliquer?

<b>Core</b> =	Interested in being actively involved in the leadership of the project.
<b>Involved</b> =	Want to be given opportunities to provide in-depth feedback frequently.
<b>Supportive</b> =	Want to occasionally provide some form of support and input.
<b>Interested</b> =	Want to be kept informed but not directly involved in the work of the project.
<b>Au coeur des activités</b> =	De souhaite être activement impliqué-e dans le leadership du projet.
<b>Impliqué-e</b> =	De souhaite contribuer régulièrement en donnant de la rétroaction approfondie.
<b>En soutien</b> =	De souhaite offrir occasionnellement du soutien ou de la rétroaction.
<b>Intéressé-e</b> =	De souhaite être tenu-e informé-e, sans être directement impliqué-e dans les travaux.

Name   Nom:	S/Mc Cleary
Organization   Organisation:	Tamarack Institute
Email   Courriel:	scleary@tamarackinstitute.org
Phone   Téléphone:	416-900-6007



Please share an insight you are taking away from today

Veuillez partager une réflexion avec laquelle vous repartez aujourd'hui



## Annexe C

### QUI MANQUE DANS LES SIMT ?

Les femmes représentent moins de 6 % des travailleurs qualifiés et environ 21 % des travailleurs des domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM), alors qu'elles constituent 34 % de la main-d'œuvre ayant suivi une formation dans ces domaines

En revanche, les femmes représentent 78 % des professionnelles de l'éducation et 82 % des travailleuses de la santé au Canada

Les scientifiques handicapés sont confrontés à l'inaccessibilité des laboratoires, des conférences et des travaux sur le terrain; les aménagements sont souvent considérés comme des exceptions

Women represent <6% of skilled trades and ~21% of STEM workers, despite making up 34% of the STEM-educated workforce

By contrast, women make up 78% of education professionals and 82% of health care workers in Canada

Disabled scientists face inaccessible labs, conferences, and fieldwork; accommodations are often treated as exceptions

Comment renforcer les professions et les organisations SIMT grâce à une plus grande participation et à une meilleure rétention des femmes et des personnes de divers genres\* ?  
\*(Indigenous, Black, racialized, newcomer, disabled, and 2SLGBTQIA+ communities)

How might SETT professions and organizations be strengthened by greater participation and retention of women and gender-diverse people\*?  
\*(Indigenous, Black, racialized, newcomer, disabled, and 2SLGBTQIA+ communities)

### FAVORISER L'INTÉRÊT ET LES POSSIBILITÉS DANS LES SIMT

La représentation des femmes+ dans l'enseignement et l'apprentissage des SIMT est inférieure à la parité dans toutes les provinces. Les programmes d'ingénierie et de métiers comptent systématiquement moins de 30 % de femmes+.

Au secondaire, seule une fille sur trois se sent à l'aise en mathématiques

Ce chiffre tombe à 1 sur 5 pour les filles racialisées et autochtones.

Les filles et les jeunes de genre divers sont souvent exclus des filières avancées (par exemple, physique, codage, métiers spécialisés)

L'attachement, y compris les microagressions et les menaces stéréotypées, décourage les jeunes sous-représentés

L'intérêt pour les carrières dans les domaines SIMT s'érode avant même le début des études postsecondaires

Comment pouvons-nous faire en sorte que tous les jeunes soient encouragés à explorer les domaines SIMT, indépendamment de leur sexe, de leur origine ethnique, de leur culture ou de leurs capacités ? Quels changements dans les attitudes du public pourraient favoriser cela ?

Women's representation in SETT education and apprenticeships is below parity in every province; Engineering and trades programs are consistently under 30% women+

By high school, only 1 in 3 girls feel confident in math

This figure drops to 1 in 5 for racialized and Indigenous girls

Girls and gender-diverse youth are often excluded from advanced tracks (e.g., physics, coding, skilled trades)

Discrimination, including microaggressions and stereotypical threats, discourages underrepresented youth

Interest in SETT careers erodes before post-secondary education begins

How might we ensure all young people are encouraged to explore SETT, regardless of gender, race, culture, or ability? What shifts in public attitudes could support this?

### COMMENT FAIRE DU RECRUTEMENT INCLUSIF LA NORME ?

Aucune province ne dépasse les 50 % de représentation des femmes+ dans les résultats scolaires en SIMT

Les femmes+ représentent moins de 30 % des effectifs dans les domaines de l'ingénierie et des métiers dans toutes les juridictions

Les nouveaux arrivants sont confrontés à des défis tels que la reconnaissance inadéquate et lente des diplômes, ce qui conduit au sous-emploi

35 % des travailleurs 2SLGBTQIA+ dans le secteur SIMT signalent des préjugés lors des entretiens d'embauche

No province exceeds 50% representation of women+ in SETT education outcomes

Engineering and trades fall below 30% for women+ across all jurisdictions

Newcomers encounter challenges such as costly and slow credential recognition, leading to underemployment

35% of 2SLGBTQIA+ workers in SETT report bias during hiring interviews

« Ce n'est ni que je n'ai pas fait d'un ingénieur... Ce moment était aussi marrant, non pas parce qu'il était rare, mais parce qu'il était courant. »  
-Participant au programme L'Apprendre à diriger en 2025 du CCWESTT

« I was told I didn't look like an engineer! That moment stayed with me - not because it was rare, but because it was routine. »  
-CCWESTT Learning to Lead Forum 2025 participant

Comment pouvons-nous faire en sorte que le recrutement inclusif - de l'éducation à l'embauche - devienne la norme afin de retenir des talents diversifiés dans le secteur SIMT ? Comment pouvons-nous concevoir des solutions d'avenir qui reflètent l'évolution démographique du Canada ?

How might we make inclusive recruitment - from education through hiring - the standard so that diverse talent is retained in the SETT sector? How can we design future solutions that reflect Canada's changing population?

### POURQUOI LES FEMMES SONT-ELLES ENCORE ABSENTES DES POSTES À RESPONSABILITÉ ?

Les femmes occupent 47 % des emplois au Canada, mais seulement 28 % des postes de haute direction

et moins de 29 % des postes de haute direction

Moins de femmes accèdent à des postes de direction : en 2022, 54,5 % des postes de « relève » étaient occupés par des femmes ; en 2025, ce chiffre est tombé à 45,3 %

Comment pouvons-nous concevoir des parcours de développement de carrière qui garantissent un accès équitable aux possibilités d'avancement et de leadership pour les femmes et les autres groupes sous-représentés ?

Women hold 47% of Canadian jobs but only 28% of management roles

and less than 29% of senior leadership positions

Fewer women are moving into senior leadership: In 2022, 54.5% of "next up" roles were held by women; in 2025, that number dropped to 45.3%

How might we design career development pathways that ensure equitable access to advancement and leadership opportunities for women and other underrepresented groups?

### FAIRE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE UNE RÉALITÉ DANS LES SIMT

Au Canada, les femmes ingénieures gagnent systématiquement moins que leurs homologues masculins, l'écart pouvant atteindre jusqu'à ~20 000 \$ au cours de leur carrière

Les écarts salariaux sont plus importants pour les femmes autochtones, racialisées, handicapées et nouvellement arrivées

Seules trois juridictions canadiennes incluent explicitement l'identité de genre et l'orientation sexuelle dans leurs cadres d'équité salariale et de transparence salariale

Women engineers in Canada consistently earn less than their male peers, with the gap reaching up to ~\$20,000 over the course of their careers

Pay gaps are larger for Indigenous, racialized, disabled, and newcomer women

Only 3 Canadian jurisdictions explicitly include gender identity and sexual orientation in pay equity/transparency frameworks

Équité salariale ou transparence salariale : Le Canada, le Québec et l'Ontario ont les lois les plus complètes en matière d'équité salariale (secteurs public et privé), tandis que la Colombie-Britannique est en tête en matière de transparence salariale, mais ne dispose pas d'un cadre solide en matière d'équité salariale

Quels changements structurels, culturels ou législatifs seraient nécessaires pour que l'équité salariale dans les domaines des SIMT devienne une réalité ? Quelles répercussions une rémunération équitable pourrait-elle avoir sur les personnes qui entrent, restent et prospèrent dans ces domaines ?

What might need to change, structurally, culturally, or legislatively for pay equity in SETT to become a reality? What ripple effects could fair compensation have on who enters, stays, and thrives in these fields?

### RENDRE LE SIMT ACCESSIBLE À TOUTES ET À TOUS

79 % des travailleurs autochtones dans le secteur SIMT signalent des cas de harcèlement sur leur lieu de travail

Les dommages psychologiques sont souvent exclus des définitions des accidents du travail en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que du droit de refuser un travail dangereux dans toutes les juridictions canadiennes

L'emploi précaire et les infrastructures inadéquates sur le lieu de travail augmentent les risques pour la santé mentale, le stress chronique et les accidents du travail, touchant de manière disproportionnée les groupes méritant l'équité

Le harcèlement en milieu de travail dans les SIMT : Les environnements dominés par les hommes perpétuent le harcèlement, la sous-évaluation et la résistance aux aménagements, ce qui a des répercussions tant sur les hommes que sur les femmes. Les lieux de travail dangereux et hostiles entraînent l'isolement, des problèmes de santé mentale et des taux de roulement élevés

Comment les lieux de travail SIMT pourraient-ils s'inspirer des pratiques éprouvées pour mieux favoriser la sécurité psychologique et lutter contre la précarité de l'emploi, afin que tous les employés puissent s'épanouir, rester et diriger ?

79% of Indigenous workers in SETT report harassment in the workplace

Psychological harm is often excluded from both OHS workplace injury definitions, and the right to refuse unsafe work across Canadian jurisdictions

Precarious employment and inadequate workplace infrastructure increase mental health risks, chronic stress, and workplace injuries, disproportionately affecting equity-deserving groups

Workplace Culture in SETT: Male-dominated environments perpetuate harassment, undervaluation, and resistance to accommodations, impacting both men and women. Unsafe and hostile workplaces lead to isolation, mental health challenges, and high turnover rates

How might SETT workplaces learn from proven practices to better support psychological safety and precarious employment, so that all employees can thrive, stay, and lead?

# CCWESTT 2025 Learning to Act Forum

## ÉGALITÉ DES SEXES DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS



Les femmes représentent moins de 6 % de la main-d'œuvre qualifiée dans les métiers spécialisés.

- Les taux de certification et de rétention des femmes dans les métiers sont bien inférieurs aux taux d'hommes.
- Les modèles d'apprentissage inclusifs, tels que les programmes de transition élargies, les sites de formation accessibles et les mesures de soutien à la rétention soutenus par les employeurs, donnent de meilleurs résultats.
- La reconnaissance des titres de compétence et l'accès à la formation varient considérablement d'une province et un territoire à l'autre, ce qui crée des inégalités en matière d'opportunités.

Les femmes et les personnes de genre divers dans les métiers doivent souvent être « les seules » – la seule femme ou la seule personne de genre divers dans l'équipe, le seul pers ou la seule personne transgenre. Cet isolement, associé à des obstacles supplémentaires en matière de certification et de rétention, fait que beaucoup quittent leur emploi avant même d'avoir pu débuter.

Quelles sont les possibilités d'améliorer l'emploi dans les métiers pour les femmes, les Autochtones, les personnes racialisées, les nouveaux arrivants et les personnes 2SLGBTQI+? En quoi une plus grande diversité pourrait-elle être bénéfique pour les métiers?

## GENDER EQUITY IN THE TRADES



Women represent less than 6% of the skilled trades workforce

- Certification and retention rates for women in trades are far below men's.
- Inclusive apprenticeship models—such as paid bridging programs, accessible training sites, and employer-backed retention supports—lead to stronger outcomes.
- Credential recognition and access to training vary widely across provinces and territories, creating uneven opportunities.

Women and gender-diverse people in the trades often describe being the "only one"—the only woman on site, the only newcomer in the shop, the only person asking for accommodations. That isolation, paired with systemic barriers in certification and retention, means many leave before they even get to the job.

What opportunities exist to enhance work in trades for women, Indigenous, racialized, newcomer, and 2SLGBTQIA+ people? How might greater diversity benefit the trades?

## POLITIQUES EN MATIÈRE DE SOINS

Les femmes consacrent 8 heures de plus par semaine à la garde d'enfants et 4 heures de plus à la prise en charge d'adultes que les hommes



Dans de nombreuses provinces, plus de 50 % des enfants vivent dans des déserts en matière de garde d'enfants, c'est-à-dire dans des régions où l'accès à des services de garde agréés est limité, voire inexistant



Moins de 5 % des garderies agréées offrent des services en dehors des heures de 7 h à 18 h, et moins de 2 % offrent des services le week-end, ce qui limite le travail par quarts et les horaires flexibles

L'étude menée en Ontario en 2025 a révélé que seulement 1 garderie sur 20 offrait des heures prolongées, et que la plupart d'entre elles étaient informelles ou non réglementées

Quelles politiques éprouvées — notamment en matière de garde d'enfants inclusive, de soins aux personnes âgées et de maladies graves — pourraient contribuer à réduire les inégalités entre les sexes dans le domaine des SIMT? Quels changements d'attitude de la part du public sont nécessaires pour répartir équitablement les charges liées aux soins?

## POLICIES ADDRESSING CARE

Women spend 8 more hours/week on child care and 4 more on adult care than men



In many provinces, over 50% of children live in child care deserts—areas with little or no access to licensed care



Fewer than 5% of licensed child care centres offer hours outside 7 a.m.–6 p.m., and weekend care is under 2%, constraining shift work and flexible schedules

Ontario's 2025 scan found only 1 in 20 child care centres offered any extended hours—and most were informal or unregulated

What proven policies—including inclusive child care, elderly care, and critical illness—could help close gender gaps in SETT? What shifts in public attitudes are needed to even the burdens of care?