



Conférence de Women in Nuclear Canada

Le 27 septembre 2018 à 8 h 20

Saskatoon (Saskatchewan)

Discours – Rumina Velshi

Le texte prononcé fait foi



Introduction

Merci pour cette aimable présentation. Et merci au comité organisateur de m'avoir invitée ici aujourd'hui.

Avant de commencer, j'aimerais prendre un moment pour souligner que nous sommes réunies sur le territoire traditionnel des Premières Nations signataires du Traité numéro 6 et de la Nation métisse de la Saskatchewan.

Il m'est impossible de vous exprimer à quel point je suis honorée de parler devant un si grand nombre de femmes travaillant aujourd'hui dans le secteur nucléaire canadien. En tant que femme ayant travaillé dans ce secteur depuis le début des années 1980, je peux vous dire qu'un événement comme celui-ci – en présence de vous toutes – m'indique l'ampleur des progrès réalisés dans le secteur nucléaire quant à l'inclusion des femmes.

Certaines d'entre vous ont peut-être assisté à la conférence de FORATOM tenue à Ottawa en juillet dernier. À la conférence, j'ai parlé des changements que j'ai observés au cours des 38 dernières années. J'ai fait part des plus grands défis auxquels j'ai dû faire face en début de carrière au sein d'une centrale nucléaire, notamment l'insuffisance des vestiaires pour femmes, le fait de devoir porter des vêtements de radioprotection conçus pour hommes, et la présence de pornographie sur les lieux de travail.

Mais je ne veux pas trop m'attarder aux obstacles majeurs que les femmes ont dû surmonter dans le passé. Heureusement, la plupart d'entre eux ont déjà été franchis. Je veux plutôt vous parler des obstacles moins évidents, quoique fondamentaux, qui continuent d'exister dans les domaines traditionnellement masculins, comme la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques – ou STIM. Et j'aimerais vous présenter mes idées pour vaincre ces obstacles une fois pour toutes.

Plus tôt ce mois-ci, j'ai lu un tweet qui m'a rendue furieuse. Une mère a décrit ce qu'a vécu sa fille récemment lors d'un salon d'apprentissage collégial au Royaume-Uni. Sa fille s'était inscrite à une séance de discussion sur l'ingénierie, mais on l'a plutôt inscrite à une séance sur le soin des enfants, parce que la séance sur l'ingénierie était offerte aux garçons seulement.

Quel message cela projette-t-il? Cela nous dit – même en 2018 – que les domaines des STIM sont pour les hommes.

J'aimerais savoir combien d'entre vous travaillent dans un domaine de STIM. Levez la main. Et gardez la main levée si – à un moment donné pendant vos études ou votre carrière – vous avez eu l'impression de ne pas être à votre place.

Comme vous pouvez le constater par le nombre de mains levées dans la salle, vous n'êtes pas seules. Même si plusieurs d'entre nous avons ressenti ce sentiment d'exclusion à un moment ou un autre, je crois fermement qu'il faut déployer tous les efforts nécessaires pour veiller à ce

que la prochaine génération de filles ne doute jamais qu'elles ont leur place dans les domaines des STIM.

J'aimerais vous raconter une histoire que je trouve intéressante et inspirante : celle d'une jeune femme ingénieure qui ne s'était jamais sentie à sa place dans ce domaine, et qui a décidé d'informer d'autres filles dès un jeune âge que l'ingénierie est un domaine amusant qui leur convient très bien.

Cette jeune ingénieure s'appelle Debbie Sterling.

En gros, voici son expérience : Debbie a fait ses études en génie à l'Université Stanford, où elle était l'une des rares filles de sa promotion. Elle avait de bons résultats et a découvert qu'elle avait une passion pour ce domaine. Toutefois, elle connaissait certaines difficultés dans son cours de dessin industriel.

Elle a constaté plus tard qu'elle avait peut-être un désavantage dans ce cours, puisque certaines études démontraient que les compétences spatiales des filles sont sous-développées comparativement à celle des garçons. Mais est-ce inné ou acquis? En étudiant la question plus profondément, Debbie a conclu que c'était acquis. Les enfants qui obtiennent les meilleurs résultats en compétences spatiales sont ceux qui jouent avec des jouets de construction, comme les blocs Lego. Et ces genres de jouets sont commercialisés à l'intention des garçons depuis plus de 100 ans.

Du coup, Debbie a trouvé sa vocation : changer, dans les magasins, l'allée des jouets traditionnellement pour filles. Son plan? Concevoir des jouets qui feraient en sorte que la prochaine génération de filles n'aurait pas à surmonter les mêmes obstacles auxquels elle a fait face.

Avant de développer des prototypes, elle a observé des filles jouer avec les jouets de construction déjà sur le marché. Elles finissaient souvent par s'ennuyer. Et lorsque Debbie leur demandait de lui montrer leur jouet favori, bon nombre d'entre elles lui apportaient un livre.

Ce fut son moment « eureka ». Elle a eu la simple idée d'intégrer le concept d'une histoire aux jouets de construction. Elle a conçu un personnage qui s'appelle Goldie. Par l'entremise d'histoires, l'enfant doit aider Goldie à résoudre des problèmes en construisant des machines simples selon différents concepts de génie.

Après avoir utilisé Kickstarter pour concrétiser son idée, Debbie a été nommée par Business Insider l'une des 30 femmes qui changent le monde (une liste qui comprend Sheryl Sandberg et Malala Yousafzai), et la Toy Industry Association a nommé GoldieBlox le meilleur jouet éducatif de 2014.

Debbie a réalisé l'objectif qu'elle s'était fixé – changer, dans les magasins, l'allée des jouets traditionnellement pour filles. Je vous pose maintenant la question : Comment pouvons-nous changer les choses à notre tour?

J'ai mentionné plus tôt que je trouve l'histoire de Debbie intéressante et inspirante. Son cas est inspirant parce qu'il démontre comment une seule personne passionnée peut changer autant de vies. Grâce à Debbie, des milliers de filles sont initiées au génie dès l'enfance. Elles acquièrent des compétences spatiales, renforcent leurs capacités de résolution de problèmes et gagnent de la confiance en soi.

Dans notre quête de solutions pour augmenter le nombre de femmes travaillant dans les domaines des STIM, je crois que nous pouvons utiliser l'histoire de Debbie comme source d'inspiration. Premièrement, elle n'a jamais accepté l'idée voulant que les femmes ne soient pas faites pour le génie. Deuxièmement, elle a pris le temps de découvrir les différentes façons possibles de motiver les filles à jouer avec des jouets de construction. Et troisièmement, elle a conçu un personnage auquel une fillette peut s'identifier pour s'imaginer ingénieure.

L'histoire de Debbie met également en lumière le plus grand défi auquel nous sommes toujours confrontées de nos jours : un préjugé culturel inculqué dès l'enfance et se perpétuant du milieu scolaire au milieu de travail.

Le problème

Le préjugé culturel dont je parle est fort simple : la croyance que les garçons et les hommes sont bons en maths et en sciences, contrairement aux filles. Bien que certains progrès aient été réalisés – surtout au cours des 50 dernières années – ce préjugé demeure bien ancré dans notre société.

Que nous parlions d'augmenter le nombre d'étudiantes dans les domaines des STIM, d'encourager les femmes à poursuivre des carrières en STIM ou d'embaucher plus de femmes dans des postes de haute direction, je crois que le préjugé dont je viens de vous parler continue de mettre des bâtons dans les roues.

Je ne veux pas trop m'y attarder – car je veux en venir aux solutions – mais si certaines d'entre vous demeurent sceptiques quant à la présence de ce préjugé, j'aimerais vous fournir quelques autres exemples à l'appui.

Tout d'abord, le problème des stéréotypes associés au genre survient bien plus tôt dans la vie d'une jeune fille que plusieurs d'entre nous le réalisent. Selon une professeure de l'Université Ryerson, ces stéréotypes indiquent aux jeunes filles que certaines carrières ne sont pas pour elles. Certaines études démontrent que, dès l'âge de six ans, ces fillettes ont déjà intériorisé ces messages.

Mais d'où proviennent ces messages? De partout autour d'elles. Par exemple, des chercheurs au Royaume-Uni ont récemment mené une étude analysant les livres scientifiques illustrés pour enfants qui se trouvent sur les tablettes des bibliothèques publiques. Ils ont constaté que trois fois plus d'hommes que de femmes figuraient dans les images, ce qui renforce le stéréotype voulant que les sciences appartiennent aux hommes. De plus, les femmes étaient généralement représentées comme étant passives, de statut inférieur et sans qualifications.

Dans un livre sur les astronautes, les paroles accompagnant l'image d'une astronaute, plutôt que de présenter de l'information sur le travail ou les entraînements liés au rôle, se lisaient ainsi : « Lorsque je suis en apesanteur, impossible de bien me coiffer. »

Vu l'intériorisation de ce genre de message à un si jeune âge, il faut trouver des façons d'établir le contact avec les filles encore plus tôt. Si l'on continue d'attendre à l'école secondaire avant de faire la promotion de carrières en STIM chez les filles, on se trouve déjà dans une pente difficile à remonter.

Par ailleurs, les universités et collèges constituent un autre milieu où ces stéréotypes demeurent problématiques. Au Canada, les femmes représentent seulement 39 % des diplômés universitaires dans les domaines des STIM. Ces chiffres sont encore pires lorsqu'on examine certains programmes. Les femmes ne représentent que 23 % des diplômés en génie, et 30 % des diplômés en mathématiques ou en informatique.

Les représentants du milieu universitaire savent qu'ils ont du travail à faire pour changer ces statistiques, mais les préjugés culturels qui rendent ces programmes moins accueillants aux femmes persistent chez certains chefs de file des domaines en question.

Plusieurs d'entre vous se souviendront sans doute des propos exprimés en 2015 par Tim Hunt, biochimiste britannique, à la conférence mondiale de journalistes scientifiques : « Laissez-moi vous raconter mon problème avec les femmes. Trois choses surviennent quand elles se trouvent au labo : vous tombez amoureux d'elles, elles tombent amoureuses de vous, et elles pleurent quand vous les critiquez. »

Eh bien, pour les femmes qui survivent à la culture masculine de certains programmes de STIM, la prochaine étape de leur cheminement consiste à faire leur entrée en milieu de travail, où elles risquent malheureusement d'être accueillies par les mêmes stéréotypes sexistes.

Combien d'entre vous avez entendu parler de la campagne « hashtag I Look Like an Engineer » (mot-clic je ressemble à une ingénieure)?

Cette campagne fut lancée par Isis Wenger, une ingénieure en logiciel qui est apparue dans une annonce de recrutement pour son entreprise. Elle est vite devenue la cible de commentaires négatifs en ligne, qui s'y prenaient à l'entreprise pour avoir embauché un modèle, puisqu'elle était évidemment trop belle pour être ingénieure. L'annonce a fait l'objet d'accusations disant qu'elle n'était pas du tout crédible en tant qu'image de ce à quoi ressemble une véritable ingénieure en logiciel.

Elle a lancé sa campagne pour dire aux gens qu'elle était en effet ingénieure, et pour contribuer à la lutte contre les stéréotypes omniprésents dans ce domaine. Le mot-clic a permis aux ingénieures et aux femmes travaillant dans les autres domaines des STIM de raconter leurs expériences de ces préjugés.

Il nous reste évidemment beaucoup à faire avant de régler le problème de sexisme en milieu de travail pour les femmes ingénieures et scientifiques et d'éliminer le préjugé culturel selon lequel les carrières en STIM ne sont pas pour les femmes.

Solutions

Qu'allons-nous faire pour régler la situation? Pour nous inspirer, revenons à l'histoire de Debbie, qui a changé, dans les magasins, l'allée des jouets traditionnellement pour filles. Je vous repose la question : Comment pouvons-nous changer les choses à notre tour?

Je vous mets donc au défi. Au cours des prochains jours, gardez les questions suivantes à l'esprit :

1. Quelles sont de petites choses que je peux faire dans mon quotidien pour aider à combattre les préjugés culturels liés au genre?
2. Quelles sont les choses majeures auxquelles nous pouvons nous attaquer ensemble?

Au cas où nous ne l'auriez pas encore remarqué, c'est un domaine qui me passionne. Et j'aimerais vous faire part de certaines de mes idées initiales à ce sujet.

Je pense qu'il y a trois choses que nous pouvons faire à court terme. Premièrement, nous pouvons sensibiliser les gens à la présence de ce préjugé culturel au sein de notre société. Deuxièmement, nous pouvons servir de mentors aux filles et aux femmes qui étudient et travaillent dans les domaines des STIM. Et troisièmement, nous pouvons repenser et refaçonnner nos professions et milieux de travail actuels pour les rendre plus intéressants et accueillants pour les prochaines générations de femmes.

Permettez-moi d'entrer un peu plus dans les détails.

La première chose que nous pouvons faire, individuellement et collectivement, est de sensibiliser les gens au fait que ces préjugés existent toujours aujourd'hui.

Individuellement, nous devons – chacune et chacun d'entre nous – soulever la question avec nos enfants et familles, les représentants de nos écoles et communautés, ainsi que nos collègues de travail. Il y a plusieurs façons de le faire, par exemple :

- Nous pouvons prendre davantage conscience des jouets et des livres que nous achetons à nos enfants, qu'il s'agisse de filles ou de garçons.
- Nous pouvons nous informer des faits afin de pouvoir en discuter avec nos enseignants et nos voisins – le simple fait de répandre la nouvelle au sujet des réalisations de femmes en STIM peut avoir un impact.
- Et nous pouvons être prêtes à parler de nos propres cas de discrimination et de préjugés – et à dénoncer les cas que nous voyons – afin d'assurer que les autres femmes savent qu'elles ne sont pas seules et d'aider nos organisations à favoriser le changement.

Je pense que WiN, en tant qu'organisation, est bien placée pour sensibiliser les gens aux préjugés culturels au moyen de ses efforts de relations externes, et de communications entre ses membres, au sein de son réseau mondial et peut-être par-dessus tout, avec d'autres organisations avec qui elle fait affaire, comme l'Association Nucléaire Canadienne. Comme le démontre la campagne #ILookLikeanEngineer, il n'est pas nécessaire de mobiliser une tonne de ressources pour diffuser notre message et avoir un impact.

La deuxième mesure à prendre – et je crois que nous sommes toutes bien placées pour le faire – est de devenir mentor de jeunes filles, d'étudiantes et de collègues. En 2015, la Société des ingénieurs professionnels de l'Ontario a interrogé près de 1 600 étudiants en génie, stagiaires en génie et ingénieurs professionnels de partout dans la province. Selon 97 % des femmes qui ont répondu, le mentorat est important en début de carrière, tout juste après l'obtention du diplôme, et environ deux tiers des femmes étaient d'avis que le mentorat améliore les perspectives de carrière des femmes et favorise leur rétention au sein de cette profession.

Nous avons besoin d'être là pour appuyer la prochaine génération de femmes et leur dire qu'elles peuvent réussir dans ce genre de profession. Chacune d'entre nous peut jouer ce rôle individuellement, mais je pense qu'il est aussi important pour des organisations comme WiN, ainsi que d'autres employeurs, de veiller à la mise en place et à l'appui de programmes de mentorat.

La troisième chose à faire, pour celles d'entre nous qui travaillent dans le secteur nucléaire, est de déterminer ce à quoi peut ressembler un milieu de travail sans préjugés sexistes. L'environnement de travail de plusieurs d'entre nous a été conçu par les hommes, pour les hommes. Dans le secteur nucléaire, cela comprend bien des éléments, comme les processus de résolution de différences d'opinions professionnelles, les hypothèses de conception pour les procédures d'entretien, ainsi que les horaires de travail.

Je pense que nous devons nous poser les questions suivantes : Que signifierait la prise en compte du point de vue des femmes? Et – plus fondamentalement – pouvons-nous appliquer l'optique relative au genre aux éléments importants de nos professions et milieux de travail afin de cerner les changements à apporter qui rendront ces emplois plus accueillants aux femmes?

Ce ne sont pas des questions faciles, mais je crois qu'il vaut la peine d'examiner cet enjeu de plus près. Nous pourrions d'abord explorer les bons partenariats à établir pour y arriver.

Pour ma part, en tant que présidente de la CCSN, j'ai l'immense privilège d'occuper un poste me permettant d'exercer une influence positive non seulement sur le milieu de travail de notre organisation et des entreprises que nous réglementons, mais aussi à l'échelle internationale. Bien que je n'aie pas tout à fait mis au point mon propre plan d'action, une chose est certaine : je vais maintenir l'enjeu au cœur des discussions et dans l'esprit des hauts dirigeants en posant, pendant les séances de la Commission et les réunions internationales, des questions sur la représentation des sexes et les initiatives établies en milieu de travail.

Avant de terminer, j'aimerais prendre un petit moment pour mentionner deux secteurs d'intérêt importants pour moi et – je l'espère – importants pour WiN. Le premier concerne les perceptions qu'ont les femmes du risque nucléaire, et le deuxième consiste à encourager une participation plus efficace des femmes aux processus de la CCSN.

Les femmes ont des besoins différents, des points de vue différents, et des façons différentes d'évaluer les risques. Cela fut mis en évidence dans l'après-Fukushima. Pendant trop longtemps, le point de vue des femmes n'a pas été pris en compte dans notre façon de planifier et de communiquer en cas d'urgence.

Au-delà de la communication des risques, je trouve aussi que le travail que nous faisons ne tient pas toujours bien compte des besoins et des points de vue des femmes. Tout à l'heure, je parlais d'appliquer l'optique relative au genre à nos professions et milieux de travail, mais je crois aussi qu'il est primordial d'appliquer cette optique à notre travail afin de mieux servir l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens. Qu'il s'agisse de réglementation, de planification stratégique ou d'activités de relations externes, je veux que cette approche soit adoptée dans toutes les facettes de notre travail, et je veux surtout que l'optique dont je vous parle soit appliquée aux présentations devant la Commission.

Je pourrais vous en parler pour bien plus longtemps, mais je vais me retenir jusqu'à la prochaine fois où – je l'espère bien – vous m'inviterez à être des vôtres. Cela dit, j'aimerais bien tenir des discussions avec vous à ce sujet au cours des prochains jours, et j'inviterais WiN à explorer les façons de s'attaquer à ces enjeux importants.

Conclusion

En conclusion, je pense que c'est le moment idéal de passer à l'action pour défaire les préjugés culturels qui affligent depuis trop longtemps non seulement les domaines des STIM, mais la société tout entière. Au Canada, nous savons que la volonté politique, nous l'avons, et que les répercussions de l'inaction sont trop importantes pour être ignorées. Comme l'a si bien dit récemment Kirsty Duncan, notre ministre des Sciences et des Sports : « Nous avons absolument besoin du point de vue des femmes : leurs idées, leur intelligence, leur voix. L'inclusion des femmes mène à de meilleurs résultats. Elles ont souvent des questions différentes à poser et une différente façon de faire. Bref, elles peuvent obtenir des résultats qui profitent à tout le monde. »

Merci.