



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO



NUMÉRO 059



1^{re} SESSION



42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 4 mai 2017



Présidente

Mme Marilyn Gladu

Comité permanent de la condition féminine

Le jeudi 4 mai 2017

• (0845)

[Traduction]

La présidente (Mme Marilyn Gladu (Sarnia—Lambton, PCC)): Bonjour, mesdames et messieurs. Nous reprenons notre étude sur la sécurité économique des femmes au Canada.

Une de nos témoins aujourd'hui comparait par téléconférence, mais nous éprouvons de la difficulté à la rejoindre, alors, plutôt que de commencer par elle, nous allons commencer par Julia Deans, directrice générale de Futurpreneur Canada.

Bienvenue, Julia. Vous avez sept minutes pour présenter votre déclaration.

Mme Julia Deans (directrice générale, Futurpreneur Canada): Merci.

[Français]

Bonjour à toutes et à tous.

[Traduction]

Je vous remercie de me laisser vous dire aujourd'hui de quelle façon l'entrepreneuriat devient une option de plus en plus importante pour les jeunes personnes, mais surtout pour les femmes. Tandis que le taux de chômage des jeunes reste élevé, de plus en plus de jeunes prennent conscience de l'occasion de lancer une entreprise ou de reprendre les rênes d'une entreprise existante lorsque le propriétaire prend sa retraite et de la personnaliser à leur image.

Barb McLean-Stollery, de Calgary, n'est qu'un exemple. Lorsque le 11 septembre a mis fin à son rêve de devenir pilote d'avion, elle a rejoint les rangs d'une entreprise d'entretien de cabines d'aéronefs de Calgary et a fini par l'acheter avec notre aide lorsque le propriétaire a pris sa retraite. Le problème de la plupart des jeunes gens, c'est qu'ils n'ont pas d'expérience professionnelle ni d'actif, et qu'ils représentent un risque trop élevé et exigent trop de temps pour intéresser les banques et les autres prêteurs traditionnels. Les jeunes entrepreneurs ont besoin de formation, d'argent et de mentorat pour lancer une entreprise et en assurer l'expansion. Barb a vécu la même chose. Qui allait prêter des capitaux à une femme dans la vingtaine sans résidence ni voiture et sans antécédents dans le milieu des affaires?

Futurpreneur Canada est la seule organisation nationale sans but lucratif qui donne aux futurs jeunes entrepreneurs de partout au Canada ce dont ils ont besoin le plus. Au cours des 20 dernières années, nous avons donné à 10 000 personnes âgées de 18 à 39 ans un encadrement sur les plans d'affaires, le soutien de mentors bénévoles et jusqu'à 45 000 \$ en prêts sans garantie de Futurpreneur et de notre cofondateur, la BDC. Le gouvernement fédéral a été un de nos partenaires clés dans le cadre de nos efforts depuis 2006, et notre financement a récemment été renouvelé par l'intermédiaire d'ISDE.

Nous sommes extrêmement fiers que 40 % des entreprises de Futurpreneur — plus de 400 durant la dernière année seulement — appartiennent à des femmes. Il s'agit du double de la moyenne nationale des entreprises appartenant majoritairement à des femmes. Comme vous le savez probablement, puisque les entreprises appartenant majoritairement à des femmes sont plus susceptibles que les autres d'innover, tant sur le plan des produits que d'autres façons, il est important d'accroître la très faible moyenne actuelle de 15,5 %.

Pourquoi est-ce que le taux d'entrepreneuriat chez les femmes traîne de la patte comparativement à celui des hommes, particulièrement durant les étapes de croissance? La plupart des jeunes entrepreneurs manquent de confiance, de compétences entrepreneuriales, de réseaux et de financement. Pour les femmes, à ces défis s'ajoute le fait qu'il y a beaucoup moins de modèles de comportement et qu'elles sont moins bien comprises par les prêteurs. Comme tous les autres jeunes entrepreneurs, les femmes ont besoin d'aide pour surmonter ces défis. Cela inclut la sensibilisation et des encouragements, un encadrement au moment de créer des plans d'affaires et du mentorat en plus du financement et d'autres mesures de soutien durant les étapes de lancement et de croissance.

Nous avons l'occasion de tirer profit des mesures de soutien éprouvées qui existent au Canada afin de faire profiter plus de femmes entrepreneures sans doubler l'infrastructure et les efforts. Chez Futurpreneur, nous consultons les femmes entrepreneures en devenir et d'autres organisations qui soutiennent les femmes et travaillons avec elles afin de comprendre les principaux besoins des femmes et y répondre. Nous savons qu'il est essentiel de mobiliser des jeunes femmes grâce à des activités de sensibilisation et d'extension en collaboration avec nos partenaires. Par exemple, nous avons récemment créé un partenariat avec la BDC dans le cadre d'une campagne faisant la promotion des femmes entrepreneures et des mesures de soutien que nous pouvons leur offrir. La campagne s'intitulait « Soyez aux commandes de votre avenir », et c'est l'une de nos campagnes les plus populaires à vie. Nous avons rejoint plus d'un million de personnes grâce aux médias sociaux et généré vraiment beaucoup d'intérêts chez les jeunes femmes à l'égard de nos programmes d'entrepreneuriat.

Nous réalisons aussi des activités d'extension ciblées à l'intention d'entrepreneurs à temps partiel et d'entrepreneurs pour qui c'est une activité secondaire. Ce sont des personnes qui occupent un autre emploi, mais qui, parallèlement, créent des entreprises qui emploient des gens. Ce peut être très attirant pour des femmes entrepreneures, parce que cela permet de réduire les risques liés au démarrage d'une entreprise tout en les laissant décider quand elles sont prêtes à s'occuper de leurs entreprises à temps plein.

Une fois que nous rejoignons les femmes, elles ont besoin d'aide pour faire de leurs idées d'affaires une réalité. Chez Futurpreneur, c'est ce que nous faisons grâce à des ateliers de renforcement des compétences et de génération d'idées, à un encadrement lié à la création de plans d'affaires, à des webinaires et à des ressources en ligne.

Nous fournissons aussi des prêts qui sont généralement suffisants pour lancer une entreprise, ou, du moins, fournir une base en vue de l'obtention d'un financement subséquent. Les banques et d'autres prêteurs sont rassurés sachant que chaque futurpreneur a accès à un mentor bénévole de notre réseau d'environ 3 000 bénévoles à l'échelle du pays. Comme nous, ils savent que le mentorat a une incidence importante sur les probabilités de réussite à long terme de l'entreprise d'une personne, surtout dans le cas des femmes.

À mesure que plus de femmes voudront devenir des entrepreneurs et voudront créer des entreprises pour elles-mêmes et des emplois pour les autres, les gouvernements et les organisations comme la nôtre doivent travailler en collaboration pour leur fournir le soutien dont elles ont besoin pour aller de l'avant. Futurpreneur Canada aide depuis longtemps les femmes à lancer des entreprises et à oeuvrer dans des secteurs qui vont de la vente au détail à l'alimentation en passant par les technologies, mais nos activités de consultation confirment qu'il y a une excellente occasion d'exposer plus de femmes à la possibilité d'une carrière entrepreneuriale et de les aider à trouver du financement, à acquérir des connaissances financières et des compétences d'affaires et à créer les réseaux dont elles ont besoin pour se lancer en affaires et assurer la croissance de leur entreprise au Canada.

Comme toujours, nous sommes prêts à travailler en collaboration avec les gouvernements et d'autres partenaires à l'échelle du pays pour saisir cette occasion.

● (0850)

Et quel sera l'avantage pour nous? Je veux revenir à Barb, qui, au cours des 10 dernières années a fait croître les revenus de son entreprise de 1 500 %. Elle a ajouté des emplacements et a fait d'importants dons de ressources pour aider les gens de Fort McMurray lorsqu'ils ont eu besoin d'aide l'été dernier. La croissance de Barb n'est pas uniquement nationale: l'entreprise croît à l'échelle internationale. Elle a été choisie par Futurpreneur l'année dernière pour participer au sommet de Beijing de l'Alliance des jeunes entrepreneurs du G20, et elle a depuis étendu ses activités à la Chine avec succès. Le Canada a besoin de plus de femmes comme Barb.

J'espère que vous aurez des questions. Voici qui termine la déclaration préliminaire que j'avais préparée pour vous.

Merci.

La présidente: Très bien.

Nous accueillons par téléconférence Sandra Altner, directrice générale du Centre d'entreprise des femmes du Manitoba.

Vous avez sept minutes pour présenter votre déclaration.

Mme Sandra Altner (directrice générale, Women's Enterprise Centre of Manitoba): Merci. Je joue deux rôles ce matin. Je suis à la fois directrice générale du Centre d'entreprise des femmes du Manitoba, qui fait partie d'une initiative visant les entreprises de femmes dans l'Ouest canadien, qui est financé par Diversification de l'économie de l'Ouest, notre agence de développement régional, et en tant que présidente des Women's Enterprise Organizations of Canada, un groupe d'organisations qui travaillent auprès des femmes entrepreneurs pour renforcer leur capacité de réussir, accroître leur accès à des capitaux et leur permettre d'assurer un leadership dans

divers domaines. Ce deuxième rôle est probablement celui qui est le plus important ici.

Le Centre d'entreprise des femmes du Manitoba, comme les autres initiatives pour les femmes entrepreneurs dans l'Ouest, met l'accent sur trois principaux domaines: des prêts pouvant atteindre 150 000 \$, des services consultatifs et de la formation. Nous existons depuis 20 ans et nous sommes probablement l'organisation qui possède la plus grande expérience et l'expérience la plus étendue du travail auprès des femmes entrepreneurs.

Les études ont révélé que les femmes entrepreneurs réagissent mieux à des services ciblés et personnalisés offerts par des organisations de femmes. Les organisations associées à des IFE dans l'Ouest ont constaté qu'une de leurs principales forces, c'était l'autonomie leur permettant de répondre aux besoins précis des femmes entrepreneurs dans leur région.

L'organisation que nous avons créée pour appliquer certaines de ces pratiques exemplaires et renforcer le développement de l'esprit entrepreneurial chez les femmes — grâce à la création d'un site Web, d'un portail et d'un fonds national de prêts — compte environ 25 entreprises membres actuellement et représente des organisations d'entreprises de femmes et des organisations d'entrepreneuriat de partout au pays.

Certains des programmes que nous avons mis au point, ici, dans l'Ouest, en réaction aux besoins des femmes entrepreneurs incluent — il s'agit d'un de mes objectifs personnels qui a initialement été financé par Condition féminine Canada et qui existe toujours actuellement — la prestation d'un sens des affaires et de renseignements sur la rentabilité aux femmes entrepreneurs pour renforcer leur capacité de donner de l'essor à leur entreprise et d'atteindre leur objectif, soit la sécurité économique. Nous croyons vraiment que l'entrepreneuriat des femmes est l'un des principaux outils pour y arriver.

Même si les femmes créent des entreprises à un rythme supérieur à celui des hommes, elles restent très sous-représentées dans les plus grandes catégories d'affaires, les jeunes entreprises à fort potentiel de croissance qui misent sur les technologies et l'innovation. Nous travaillons extrêmement dur pour renforcer cet aspect de croissance dans nos activités de formation et nos mesures de soutien.

Certains des programmes que nous avons mis au point ici, dans l'Ouest, incluent — et mon collègue de l'Alberta vous en dira plus à ce sujet la semaine prochaine — le programme PeerSpark, qui a été mis en oeuvre ici et au Manitoba aussi. Le programme vise à travailler auprès des clients axés sur la croissance qui veulent passer le seuil du premier million de dollars pour créer des emplois, créer un actif, créer de la richesse et laisser quelque chose pour leur famille et leur collectivité.

Des études ont montré que les femmes qui ont du succès dans leurs entreprises contribuent beaucoup plus à leur collectivité que leurs homologues masculins, et ce, d'un grand nombre de façons différentes. Le soutien offert aux femmes entrepreneurs est un soutien offert à toutes les femmes, partout.

Une des choses que nous avons faites, ici, au Manitoba, et qui est une grande réussite, c'est la tenue d'une conférence annuelle pour les femmes qui jouent un rôle de leadership. L'année dernière, il y avait 1 100 participantes seulement du Manitoba. Nous voulons percer l'année prochaine dans les régions rurales du Manitoba. D'autres régions ont aussi fait part de leur intérêt, et nous espérons créer une conférence nationale fondée sur certaines des choses que nous avons apprises, ici, au Manitoba. C'est quelque chose que nous ferions par l'intermédiaire des Women's Enterprise Organizations of Canada.

Nous avons récemment présenté une proposition au gouvernement fédéral, et j'espère que vous allez tous nous offrir votre soutien afin qu'on puisse aller de l'avant. La proposition concerne un fonds national de prêt et du financement pour les WEOC, puisque, jusqu'à présent, nous avons tout fait sur le coin du bureau et de façon bénévole. Malgré tout, nous avons, grâce à nos budgets et nos activités, créé une coalition nationale pour promouvoir ce dossier.

● (0855)

Actuellement, nous sommes probablement la seule organisation qui parle pour les femmes entrepreneures au pays et nous avons déjà créé des liens internationaux pour atteindre notre objectif à l'échelle internationale.

Je pourrais vous en dire encore beaucoup, beaucoup plus, mais c'est en gros ce que j'avais à vous dire.

Je serais heureuse de répondre à vos questions.

La présidente: Très bien. Merci beaucoup.

Nous allons commencer nos séries de questions de sept minutes par ma collègue, Mme Vandenberg.

Mme Anita Vandenberg (Ottawa-Ouest—Nepean, Lib.): Merci beaucoup.

Je vous remercie toutes les deux de votre témoignage sur ce sujet. Nous parlons des femmes et d'entrepreneuriat, mais je crois que, souvent, nous oublions les jeunes femmes. Ce sont parfois les jeunes qui ont les idées les plus créatives et qui innovent le plus. Nous savons aussi que, en plus d'être des femmes et d'être jeunes, certaines personnes sont confrontées à des obstacles supplémentaires. Nous avons beaucoup parlé, ici, du terme d'intersectionnalité. C'est assurément une situation à laquelle sont confrontées les jeunes femmes autochtones, les jeunes femmes handicapées et les jeunes femmes qui appartiennent à une minorité visible. Dans leurs cas, les chiffres sont encore plus bas.

Je me demande si c'est quelque chose que vous constatez et s'il y a eu des améliorations au fil du temps, particulièrement par l'intermédiaire de vos programmes. Depuis, et particulièrement en ce qui concerne les jeunes femmes autochtones, au Collège algonquin, dans ma circonscription, nous finançons un centre d'innovation, d'entrepreneuriat et d'apprentissage. Dans cet établissement, il y a un centre précis pour l'entrepreneuriat autochtone. Lorsque je leur ai demandé pourquoi c'est important, les gens m'ont dit que c'est parce que l'approche culturelle en matière d'entrepreneuriat est différente chez les femmes autochtones. L'approche est axée davantage sur la collaboration et, bien sûr, il n'y a pas de réseau de financement en place.

Vous pourriez peut-être toutes les deux nous dire de quelle façon nous pourrions encourager non seulement les jeunes femmes, mais aussi celles qui sont confrontées à encore plus d'obstacles en raison d'autres facteurs identitaires.

Je vais commencer par vous, madame Deans.

Mme Julia Deans: J'y pense vraiment beaucoup. Nous savons tous qu'il y a beaucoup plus de femmes à rejoindre seulement pour qu'elles soient exposées au concept d'entrepreneuriat. Il faut adopter une approche d'extension plus ciblée pour rejoindre les femmes qui sont confrontées à des obstacles supplémentaires. Il faut plus d'argent et plus de temps. Nous essayons de renforcer notre propre capacité de le faire, mais nous tentons aussi de le faire en collaboration avec des partenaires.

Prenons les jeunes femmes autochtones, par exemple. Dans le Nord de la Colombie-Britannique, nous oeuvrons actuellement dans

le cadre d'un partenariat appelé ThriveNorth, lequel était soutenu par le BG Group, qui est maintenant Shell, l'un des promoteurs du GNL. Les représentants ont dit que, s'ils devaient construire une installation à Prince Rupert, il fallait que les gens de la région en bénéficient et qu'il y ait des entreprises. La situation nous a permis de doubler la mise pour déterminer de quelle façon il fallait travailler en collaboration avec les jeunes femmes et hommes autochtones dans ces régions rurales.

Nous avons découvert qu'ils ont besoin davantage d'un niveau de soutien de base, aussi, parce que l'entrepreneuriat est probablement pour eux une notion encore plus lointaine qu'elle ne le serait pour quelqu'un du centre-ville d'Ottawa. Nous avons fait certaines choses comme créer des cercles de pairs, dans le cadre desquels les jeunes pouvaient se réunir, ne serait-ce que pour parler de ce que cela signifierait d'avoir une entreprise ou de certaines des compétences dont ils auraient besoin. Plutôt que d'offrir des prêts, nous avons offert des subventions de 1 000 \$ de façon à ce que quelqu'un puisse acheter une machine à coudre ou embaucher quelqu'un à temps partiel pendant quelques mois. Nous avons appris beaucoup de choses sur ce qu'il faut pour travailler avec les membres de cette collectivité, et je crois que c'est probablement applicable à l'échelle du pays. Nous nous efforçons maintenant de déterminer de quelle façon nous pourrions reproduire cette initiative dans d'autres parties du pays, particulièrement dans des collectivités rurales, où il y a tellement peu d'occasions offertes à ces jeunes gens.

L'autre groupe, ce sont les immigrants. Nous savons qu'il faut réaliser des activités d'extension ciblées pour rejoindre les immigrants là où ils sont, que ce soit par l'intermédiaire de leur groupe confessionnel ou d'organisations communautaires. Encore une fois, il faut réaliser des activités plus ciblées. Nous travaillons là-dessus. Nous n'avons pas assez d'argent pour en faire autant que nous le voudrions, alors nous agissons grâce à des partenariats avec des organisations qui offrent des services aux immigrants et d'autres organisations aussi. Du côté autochtone, le Conseil canadien pour le commerce autochtone serait un important partenaire pour nous.

Enfin, il faut savoir raconter des histoires. Je pense ici à certaines des femmes avec lesquelles nous avons travaillé à Prince Rupert et qui ont créé des entreprises de tutorat. Une d'elles a gagné un prix en Colombie-Britannique remis au jeune entrepreneur de l'année il y a deux ou trois ans. Il s'agissait d'une réalisation extraordinaire. Les récits sont là, et nous devons tous, collectivement, les raconter. J'aimerais vraiment que vous, en tant que députés, acceptiez de raconter ces histoires dans vos communiqués, des histoires au sujet des personnes dans vos circonscriptions ou dans votre province qui font ces choses excellentes.

● (0900)

Mme Anita Vandenberg: Madame Altner.

La présidente: Je crois que nous avons perdu Sandra. Son micro est peut-être mis en sourdine.

Mme Anita Vandenberg: D'accord. Je vais passer à ma deuxième question.

Sandra, si vous nous entendez, si vous réussissez à régler l'appareil, n'hésitez pas à vous joindre à la partie.

Ma prochaine question s'appuie sur ce que vous avez dit, madame Deans, au sujet des histoires et des cheminements. Vous aviez mentionné qu'il y avait peu de modèles de comportement pour les jeunes femmes...

Oh, je crois que j'entends Sandra, maintenant. Je la laisse parler, puis je passerai à ma prochaine question.

Mme Sandra Altner: C'est excellent. Merci.

Je suis d'accord avec Julia Deans: il est très important de cibler précisément certains types d'enseignement. Par l'intermédiaire des initiatives pour les femmes entrepreneures et grâce à nos propres efforts, ici, au Manitoba, au cours des 20 dernières années, nous avons travaillé en collaboration avec des femmes à chaque étape et quel que soit leur âge.

Tant nos clientes qui sont des nouvelles arrivantes que celles qui sont autochtones, même si elles ont des besoins très différents et obtiennent des résultats très différents aussi, sont d'importantes cibles pour nous, parce qu'elles deviennent des modèles dans leurs communautés. En Alberta, certains cours ont été élaborés précisément pour enseigner l'entrepreneuriat et mettre au point des plans d'affaires dans ce domaine. Ici, au Manitoba, nous avons travaillé en collaboration avec un certain nombre d'organisations, tant des Premières Nations que des Métis, pour préparer des plans d'affaires en partenariat et faire preuve de diligence raisonnable et offrir un soutien postérieur pour nous assurer que ces entrepreneurs affichent un haut niveau de réussite.

Comme vous pouvez l'imaginer, ce sont des initiatives très exigeantes en main-d'oeuvre, et nous avons très peu de ressources pour en faire autant que nous aimerions dans la province. Lorsque nous avons obtenu du succès, les résultats ont été phénoménaux, et nous sommes très fiers du travail que nous avons pu faire pour atteindre ces objectifs. On parle d'une communauté qui est mal desservie à de très nombreux égards, et nous espérons que le leadership que nous assumons, que les conférences que nous tenons et que nous allons tenir et que les webinaires que nous organisons dans les zones rurales du Manitoba permettront de rejoindre un nombre élevé de femmes autochtones, qui pourront ensuite reconnaître les mesures de soutien qui s'offrent à elles par l'intermédiaire du centre.

Mme Anita Vandenbeld: Il ne me reste pas beaucoup de temps, alors pouvez-vous nous fournir une réponse très brève à la question des modèles et du mentorat? Vous avez toutes deux mentionné ces choses. Trouvez-vous qu'il y a un cercle vertueux, qui fait en sorte que plus les femmes ont du succès, plus il y a de jeunes femmes qui choisissent l'entrepreneuriat et qui réussissent?

Mme Sandra Altner: Vous me posez la question?

Mme Anita Vandenbeld: Oui, je vais commencer par vous.

Mme Sandra Altner: Je dirais oui, absolument, parce que c'est une question de niveau de confort. On ne veut pas aller là où on n'est pas la bienvenue, et on ne veut pas faire des choses si on n'a pas l'impression de pouvoir réussir. Si on voit quelqu'un qui a essayé avant nous, qui a réussi le processus de planification d'affaires et le processus de développement de l'entreprise et qui réussit à gagner sa vie et à embaucher d'autres personnes, c'est très encourageant pour les femmes. C'est la façon dont les femmes travaillent qui leur permet de créer une situation potentielle de mentorat en plus d'être des modèles à suivre. Le fait de savoir que quelqu'un d'autre a connu le succès peut donner une grande impulsion à la réussite d'un autre.

• (0905)

La présidente: D'accord.

Nous allons passer à Mme Harder pour sept minutes.

Mme Rachael Harder (Lethbridge, PCC): Merci.

Madame Deans, je vais commencer par vous. Pouvez-vous nous décrire rapidement à quoi ressemble cette relation de mentorat? Est-ce entre femmes ou est-ce qu'un homme peut offrir du mentorat à une femme? De plus, qu'espérez-vous tirer de cette relation?

Mme Julia Deans: La relation peut réunir des gens des deux sexes. Nous passons environ de 15 à 20 heures avec un jeune pour qu'il soit prêt à participer à notre programme. Avant de lui donner un prêt, nous le « jumelons personnellement » avec un mentor; 70 % de nos mentors sont eux-mêmes des entrepreneurs. C'est la chose la plus importante: il s'agit de quelqu'un qui est déjà passé par là avant. Si la personne n'est pas un entrepreneur, c'est souvent quelqu'un qui a des compétences financières et une expertise et qui peut aider les personnes qui ne possèdent pas ces compétences.

Nous jumelons les jeunes personnellement avec un mentor. Les deux vivent habituellement dans la même ville ou la même collectivité, parce que la capacité d'avoir accès l'un à l'autre est extrêmement importante. Nous cherchons des gens qui sont bien agencés du point de vue des compétences, des intérêts, de l'expérience et, souvent, du secteur. Vous comprendrez que, pour un propriétaire de restaurant, c'est très important d'avoir un mentor qui a déjà géré un restaurant, puisque c'est un domaine assez spécialisé.

Une fois les deux jumelés, ils procèdent à une orientation pour confirmer qu'ils savent de quelle façon travailler ensemble. Le tout a été conçu avec l'aide de Lavalife, alors on règle des choses comme « est-ce que je vous envoie des courriels? », « est-ce que je vous téléphone? » et « de quelle façon allons-nous communiquer l'un avec l'autre? » Les jeunes vont conserver le même mentor pendant jusqu'à deux ans. L'idée, c'est qu'ils passent quatre ou cinq heures par mois ensemble, au téléphone ou en personne. Le mentor peut n'avoir aucun intérêt financier dans l'entreprise. L'objectif, c'est uniquement d'aider l'entrepreneur et de l'aider durant les périodes difficiles tout en s'assurant qu'il respecte leurs plans et leurs idées.

Nous constatons que c'est particulièrement durant la deuxième année que les jeunes ont besoin d'aide. Souvent, quelque chose s'est mal passé. Ils ont concentré un bail en fin de période ou quelque chose s'est produit et ils ont besoin que cette personne soit là et leur dise: « de quelle façon allez-vous modifier votre orientation pour remettre les choses sur la bonne voie? » Nous savons que de 50 à 60 % de nos entrepreneurs sont encore en affaires après cinq ans, ce qui est un pourcentage beaucoup plus élevé que la moyenne normale, et nous sommes assez convaincus que c'est en raison du mentorat.

Mme Rachael Harder: C'est excellent. Quels sont certains des obstacles qui empêchent les femmes de...? Non, désolée. J'ai une autre question à poser en premier. Constatez-vous que le nombre d'entrepreneurs qui viennent vous voir, particulièrement les femmes entrepreneures, augmente, diminue ou reste à peu près le même?

Mme Julia Deans: Il augmente de façon stable. Je crois que nous sommes très attirants pour les jeunes femmes parce que nous sommes là, dans la collectivité, nous avons beaucoup de jeunes employés, nous sommes très, très actifs sur les médias sociaux, nous sommes faciles d'accès et nous ne portons vraiment pas de jugement lorsque nous disons: « nous pouvons vous aider à découvrir ce que vous ne savez pas. » Nous constatons une augmentation stable du nombre de femmes qui viennent nous voir, et nous sommes aussi souvent recommandés. Je crois que le pourcentage est passé de 40 à 43 % l'année dernière. Donc, les choses avancent. Notre objectif s'élève à 50 %, même si on m'a dit que, pour Condition féminine, un pourcentage de 40 à 60 % est considéré comme équilibré en matière de genres. Mais j'aimerais atteindre 50 %.

Mme Rachael Harder: Ça semble un très bon chiffre pour nous.

Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur ce que vous constatez relativement aux femmes PNMI, en particulier? Constatez-vous un intérêt de ce groupe démographique?

Mme Julia Deans: Je suis désolée, je ne sais pas ce que ce terme signifie.

Mme Rachael Harder: Premières Nations, métisses et inuites.

Mme Julia Deans: Oh, absolument. L'intérêt varie, bien sûr, comme c'est le cas dans tous les groupes, alors je ne veux pas trop généraliser. Certains ont beaucoup plus d'expérience entrepreneuriale. Je crois que les femmes métisses sont probablement plus exposées à l'entrepreneuriat, et c'est pour elles une possibilité mieux acceptée. Non, l'intérêt est assurément là, mais il y a une certaine timidité et définitivement une absence de modèles de comportement dans bon nombre de ces collectivités. L'intérêt est là, lorsque nous organisons des événements à Prince Rupert, à Terrace ou peu importe, c'est sûr. Et certaines personnes ont obtenu un grand succès. Je pense ici à SheNative Goods et certaines autres entrepreneures autochtones avec lesquelles nous travaillons. Ces modèles sont indispensables.

Mme Rachael Harder: C'est excellent.

Pouvez-vous simplement répondre brièvement à ma prochaine question, parce que je me rends bien compte que la réponse pourrait être assez longue. Pouvez-vous me décrire de façon générale certains des défis auxquels les femmes sont confrontées et qui peuvent les empêcher de se lancer dans le domaine entrepreneurial? Et de quelle façon les aidez-vous à surmonter ces défis?

Mme Julia Deans: Il y a quatre réponses simples. La confiance: elles n'ont pas de modèle de comportement. Leurs parents leur ont dit: « tu ne seras pas entrepreneure, parce que c'est vraiment une mauvaise idée » ou « je l'ai fait, et c'était terrible, alors je ne veux pas que tu le fasses ». La compétence: beaucoup d'enfants font leurs études sans acquérir de compétence en matière financière ou les autres compétences qui les aideraient à lancer des entreprises. Les connexions: où faut-il aller, qui pourra aider? Le capital: obtenir de l'argent est très difficile pour beaucoup de personnes, et cela varie tellement à l'échelle du pays et d'un endroit à l'autre.

• (0910)

Mme Rachael Harder: D'accord. Merci.

Madame Altner, êtes-vous encore parmi nous?

Mme Sandra Altner: Je suis encore ici, oui.

Mme Rachael Harder: Je vais vous poser la même question.

Quels sont, selon vous, les principaux défis auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles veulent devenir entrepreneures? Que remarquez-vous de votre côté?

Mme Sandra Altner: J'ajouterais la crédibilité aux quatre C de Mme Deans, la confiance, les capitaux, etc., parce que je crois que les femmes en affaires se retrouvent encore devant un genre de barrière invisible en ce qui concerne la création de partenariats et de relations, la création de bonnes relations avec les fournisseurs et l'accès à d'éventuels bons mentors. Selon moi, il y a encore une lacune en ce qui a trait à la visibilité de cette compétence. Même si la compétence est peut-être là, on ne la voit pas, nécessairement, dans le courant dominant.

La confiance est un facteur très important. Nous offrons beaucoup d'encadrement à ce sujet et, pour revenir à l'une de vos questions, une partie du mentorat que nous offrons, c'est le mentorat professionnel associé à l'encadrement. La majeure partie de nos conseillers d'affaires et des conseillers dans l'ensemble du système

des IFE ont de l'expérience entrepreneuriale et, par conséquent, ils savent ce dont ils parlent et ils peuvent fournir à la fois des services consultatifs d'affaires intelligents et un encadrement qui est très nécessaire lorsqu'on travaille avec des femmes entrepreneures. Lorsqu'on réfléchit à certains des enjeux auxquels les femmes sont confrontées, en ce qui a trait à l'équilibre avec la vie familiale, l'accès aux capitaux et de nombreuses autres choses avec lesquelles les hommes n'ont pas à composer, des enjeux qui se posent très souvent dans le cadre de partenariats et de partenariats familiaux et qui peuvent avoir une incidence sur l'entreprise, l'expertise, ici, peut vraiment changer la donne et aider les femmes à naviguer certains de ces domaines existentiels très difficiles qui influent sur leur capacité de créer une entreprise prospère.

Mme Rachael Harder: Merci. Très bien.

Mme Sandra Altner: Pardonnez-moi, puis-je ajouter une chose? Le soutien par les pairs est très important, et nous avons constaté que réunir des gens dès les premières étapes de création des entreprises afin qu'ils travaillent en collaboration est très efficace.

La présidente: Très bien.

Nous allons passer à Mme Malcomson, pour sept minutes.

Mme Sheila Malcomson (Nanaimo—Ladysmith, NPD): Merci, madame la présidente.

Merci aux deux témoins.

Madame Altner, je veux parler un peu plus longuement de certaines des raisons sous-jacentes pour lesquelles les femmes sont confrontées à des obstacles en ce qui a trait à la crédibilité, aux capitaux, aux connexions, aux compétences et à la confiance, les éléments de la liste mentionnée par les témoins, ici.

Une des témoins du Congrès du travail du Canada que nous avons rencontrés, Vicky Smallman, a bien résumé les choses lorsqu'elle a dit que nous devons tenir compte de la justice économique pour les femmes, pas seulement de leur autonomisation économique, de façon à nous assurer d'éliminer les obstacles qui continuent de marginaliser les femmes et les empêchent de réaliser leur plein potentiel et de surmonter ces obstacles. J'ai vu dans votre réaction au Budget de 2017 que vous aviez espéré que certains des fonds attribués à l'innovation et au développement de l'esprit entrepreneurial cibler précisément les programmes de soutien à l'intention des femmes néo-canadiennes et autochtones.

J'aimerais que vous nous disiez en deux ou trois minutes ce que, selon vous, le gouvernement fédéral pourrait faire afin d'aider à éliminer ces obstacles. Cela signifie qu'il ne faut pas seulement habiliter les femmes, mais que pouvons-nous faire d'autre de façon ciblée à l'échelon fédéral pour aider les femmes de couleur, les immigrantes, les femmes handicapées et les femmes autochtones?

Mme Sandra Altner: Dans le domaine entrepreneurial, c'est là une importante question. Je ne sais pas vraiment comment l'aborder. Je crois que beaucoup de problèmes sont liés à la socialisation. On parle de choses beaucoup plus profondes et beaucoup plus ancrées dans notre société que le simple fait de fournir des prêts ou des services de soutien aux femmes. Nous devons envisager des changements sociétaux. Je ne sais pas exactement à quel point le gouvernement fédéral pourra faire quelque chose tant et aussi longtemps qu'on ne travaille pas sur notre système d'éducation.

Dans le cadre du travail que nous faisons, nous croyons déjà faire des pas dans cette direction. Le soutien continu du gouvernement à l'intention d'organismes comme les agences de développement régional qui soutiennent les initiatives d'entrepreneuriat pour les femmes; les programmes ou les projets dans le cadre desquels on travaille précisément avec les nouvelles arrivantes et les femmes autochtones; et la capacité d'inclure ces femmes dans le courant dominant et de créer plus d'occasions de mentorat par les pairs... Si je pouvais prendre le temps d'écrire à nouveau cette proposition et de le faire de façon plus détaillée, je pourrais mentionner quatre, cinq ou six projets différents que nous pourrions réaliser à l'échelle nationale par l'intermédiaire des Women's Enterprise Organizations of Canada qui permettraient de s'appuyer sur certains des efforts déjà déployés à l'échelle du pays. Cependant, il n'y a pas de voix commune, pas de collecte de renseignements, de connaissances et d'expertise.

Si on pense à toutes les organisations comme la nôtre partout au pays qui travaillent précisément auprès des femmes depuis 5, 10, 15 ou 20 ans, il n'y a encore rien permettant de tout réunir ces efforts dans le cadre d'un genre d'organisation ou d'organisme central ou de portail, qui pourrait être bénéfique pour nous tous et qui nous permettrait de communiquer les pratiques exemplaires et de comprendre toutes les différences régionales et de déterminer de quelle façon chacun a réagi à ces enjeux et a trouvé des solutions qu'il faut maintenant communiquer aux autres. Je ne crois pas que nous avons besoin de quelque chose de nouveau. Nous avons besoin de soutien pour continuer le travail que nous faisons déjà et créer cette voix nationale.

• (0915)

Mme Sheila Malcolmson: C'est très utile, merci.

Je vais maintenant passer à Mme Deans, de Futurpreneur Canada. Nous constatons que les femmes continuent d'occuper très souvent des emplois précaires à temps partiel et peu rémunérés et qu'elles sont encore sous-représentées dans des positions de leadership.

J'ai rencontré, hier, des représentants de la Minerva Foundation. Leur bulletin de 2016 pour la Colombie-Britannique montre que, des 50 organisations étudiées en Colombie-Britannique, seulement 12 % avaient des PDG de sexe féminin. En outre, il n'y avait aucune femme d'origine autochtone au sein des conseils et des équipes de la haute direction. Nous savons que bon nombre de ces femmes ont les compétences pour diriger, mais il y a des obstacles qui les empêchent de réaliser leur plein potentiel, que ce soit une discrimination salariale ou l'absence de services de garde.

Pouvez-vous nous prodiguer des conseils sur ce que, selon vous, le gouvernement fédéral pourrait faire pour s'assurer qu'on inclut un large éventail de femmes différentes dans des postes de leadership et sur la façon de rejoindre les femmes immigrantes, les femmes autochtones, les femmes racialisées et les femmes LGBTQ2.

Mme Julia Deans: Pour commencer, je crois qu'il est extrêmement important de s'assurer que les femmes, peu importe où elles vivent au pays, ont accès à des mesures de soutien pour créer des emplois pour elles et pour les autres. Je dis souvent que, à Toronto, Vancouver ou Ottawa, on est en terre d'abondance. Il se passe beaucoup de choses. Cependant, si on est à Terrace, ou dans une région éloignée de Terre-Neuve, il ne se passe pas grand-chose. Par conséquent, il est selon moi extrêmement important de fournir un certain soutien de base à des organisations comme les nôtres afin que nous puissions aiguiller ces femmes vers des ressources.

Le deuxième aspect concerne la création de liens. Le gouvernement fédéral, que ce soit par l'intermédiaire d'AINC, d'ISDE ou de je ne sais quel autre acronyme a la capacité de tisser des liens entre

certaines des programmes offerts. Nous avons beaucoup parlé ce matin de femmes autochtones. Il y a beaucoup de ministères différents qui soutiennent ou tentent de soutenir les femmes autochtones. Plus on peut créer de liens entre ces efforts, mieux on s'en sortira.

La troisième chose, c'est l'approvisionnement. Je suis sûr que nous savons tous que le gouvernement du Canada et les gouvernements provinciaux sont d'importants organismes acheteurs. Il pourrait être très bénéfique qu'une politique exige de travailler avec des organisations qui sont dirigées par des femmes, particulièrement des femmes venant de groupes sous-représentés dans des positions de leadership.

Il s'est passé quelque chose à Toronto: certaines entreprises ont dit vouloir seulement faire affaire avec des sociétés d'avocats comptant des femmes dans leur équipe ou des femmes à la tête des équipes. Cette initiative a changé la donne du jour au lendemain. Il est très facile de dire: « nous cherchons les femmes, où sont-elles? »

Le dernier élément, c'est d'influer sur l'éducation. Ce n'est pas nécessairement une compétence fédérale, mais le gouvernement fédéral est en mesure d'influer sur les politiques en matière d'éducation partout au pays et de s'assurer que les jeunes femmes ont accès à des occasions de renforcement des compétences, que ce soit dans le domaine financier ou dans celui des communications. Le codage est un autre exemple. Je crois pour ma part que les connaissances financières sont probablement la clé, parce que, si les jeunes femmes grandissent en sachant que c'est à elles de découvrir qu'elles doivent prendre le contrôle de leur vie et choisir leur avenir économique, elles seront beaucoup plus intéressées et motivées à le faire. C'est ce que je pense.

La dernière chose que je dirai, c'est que lorsque des femmes dirigent des entreprises, d'autres femmes marchent dans leurs traces. On le voit tous les jours. Une de nos entreprises à Hamilton — c'est une boulangerie — a remporté le prix de l'entreprise de l'année TELUS. L'entreprise a gagné 100 000 \$. L'une des décisions prises par l'entreprise dès le départ, c'était de donner à tous les employés un salaire décent, ce qui n'est pas rien, parce que, dans le secteur de la boulangerie, les boulangers ne gagnent presque rien, tandis que, ici, ils obtenaient tous un salaire décent. Par conséquent, lorsque les femmes dirigent les entreprises, elles ont tendance à faire ce qui est juste pour les autres femmes.

• (0920)

La présidente: Très bien.

Nous allons maintenant passer à Mme Nassif pour sept minutes.

[Français]

Mme Eva Nassif (Vimy, Lib.): Merci, madame la présidente.

Ma première question s'adresse à Mme Deans.

Comme le succès entrepreneurial est pour vous une expertise, j'aimerais vous poser une question sur l'investissement en capital de risque.

En matière d'investissement en capital de risque, on considère qu'il y a quatre scénarios possibles: des hommes qui investissent dans des hommes; des hommes qui investissent dans des femmes; des femmes qui investissent dans des hommes et des femmes qui investissent dans des femmes. Le scénario le moins susceptible de se concrétiser est le dernier, soit des femmes qui investissent dans des femmes.

Y a-t-il une explication à ce phénomène?

[Traduction]

Mme Julia Deans: J'ai compris votre question en français, mais, si vous me le permettez, je vais répondre en anglais.

Mme Eva Nassif: Je peux la poser en anglais si vous voulez.

Mme Julia Deans: Non, j'ai très bien compris. Je crois que vous voulez savoir pourquoi il n'y a pas plus de femmes qui investissent dans d'autres femmes.

Bien sûr, l'une des premières raisons, c'est qu'il n'y a pas autant de femmes qui ont de l'argent pour investir dans d'autres entreprises de femmes, et que ce ne sont pas nécessairement des femmes qui sont à la tête des entités de capital de risque et de financement ayant la capacité d'investir dans d'autres femmes. Cependant, je crois que les choses changent un peu. En effet, des organisations comme SheEO et des groupes comme celui de Sandra font leur part et, que ce soit avec leurs ressources ou en galvanisant les ressources d'autres femmes, injectent des ressources dans des entreprises dirigées par des femmes. C'est à coup sûr une tendance, et une tendance très positive en fait. Nous ne sommes pas en mesure de trouver des investisseurs pour nos nouvelles entreprises, mais nous sommes capables de les mettre en lien avec des organisations comme celles de Sandra et SheEO, ce qui leur permettra de passer à la vitesse supérieure et d'obtenir plus de soutien.

[Français]

Mme Eva Nassif: Madame Altner, voulez-vous ajouter quelque chose?

[Traduction]

Mme Sandra Altner: Oui, j'aimerais ajouter quelque chose, ici. Depuis un certain nombre d'années maintenant, et à la suite de nombreux changements de gouvernement, j'ai espéré la création d'un fonds de capital axé sur les femmes au Canada et j'ai fait la promotion de cette idée. Nous en avons vraiment besoin.

Il y a eu des exemples de grandes réussites aux États-Unis, comme Golden Seeds. Ces entités ont probablement des taux de réussite plus élevés que celles des hommes simplement parce que les femmes font des affaires d'une façon très différente.

Je viens tout juste de présenter un exposé la semaine dernière à notre gouvernement provincial relativement à un tel fonds. Dans le cadre du fonds de prêt que nous avons dans l'Ouest, notre plafond s'élève à 150 000 \$. Nous travaillons au niveau de l'entrepreneuriat. La plupart de nos entrepreneurs ne sont pas prêts pour du capital de risque. Seulement peut-être 5 % de nos clients le sont. Lorsqu'ils le sont, c'est très difficile pour eux de trouver ces fonds.

Nous constatons une augmentation du nombre de femmes entrepreneures de façon générale en Amérique du Nord. Je crois que, il y a cinq ans, seulement 5 % du capital de risque étaient fournis à des entreprises appartenant à des femmes, et je crois que, aux dernières nouvelles, nous en étions aux alentours de 12 ou 13 %. Je sais qu'il y a des progrès. C'est en partie parce que des études sont réalisées et montrent les taux de réussite des entreprises appartenant à des femmes ou des partenariats incluant des femmes.

Tout comme nous avons des programmes visant précisément les femmes entrepreneures, nous avons besoin d'un fonds qui subvient aux besoins des femmes entrepreneures.

[Français]

Mme Eva Nassif: Merci.

Ma prochaine question s'adresse aux deux témoins.

Possédons-nous des données qui révèlent dans quels domaines des affaires les femmes ont tendance soit à réussir soit à échouer?

Qu'il s'agisse de la vente par rapport à l'achat, ou des biens par rapport aux services, j'aimerais savoir si nous pouvons obtenir des données.

Mme Julia Deans: Excusez-moi, mais pouvez-vous répéter votre question?

Mme Eva Nassif: Possédons-nous des données qui révèlent dans quels domaines des affaires les femmes ont tendance soit à réussir soit à échouer?

[Traduction]

Mme Sandra Altner: Puis-je réagir?

D'après ce que j'ai compris, et à la lumière de ce que j'ai vu, ici, au Women's Enterprise Centre, on parle d'un taux de réussite général d'environ 75 % sur cinq ans parmi les personnes à qui nous avons consenti un prêt lorsque nous assurons la diligence raisonnable et fournissons un soutien subséquent. Je ne sais pas s'il y a un genre d'entreprise précis qui réussit. Je sais que les femmes ont tendance à graviter autour d'entreprises qui mettent davantage l'accent sur la prestation de services, des entreprises de vente au détail aux RH en passant par d'autres types de services aux entreprises, et elles mettent moins l'accent sur le secteur manufacturier et les technologies, même si, je suis heureuse de le dire, c'est une tendance qui commence elle aussi à changer, tandis que plus de femmes participent à des genres d'entreprises liés aux STIM.

Selon moi, il serait difficile de répondre à la question et de préciser dans quel genre d'entreprise les femmes réussissent mieux. Le niveau de réussite constaté, selon moi, est généralisé.

• (0925)

Mme Julia Deans: Je suis d'accord avec Mme Altner. Il est difficile de dire dans quels secteurs les femmes réussissent le mieux. Mais ce qui m'inquiète davantage, c'est que nous ne voyons pas de femmes dans les entreprises des secteurs de croissance. Dans de nombreux cas, les femmes travaillent dans une entreprise qui leur a permis de se créer un emploi et d'en créer un pour une ou deux autres personnes, peut-être, mais ces entreprises ne créent pas des dizaines ni des centaines d'emplois. C'est possible dans les commerces de détail et dans le secteur de la technologie, et c'est sur ces secteurs que nous devrions à mon avis nous concentrer. Il faudrait aider les femmes à comprendre qu'elles peuvent croire que ce soit grâce à un financement plus important ou à des conseils d'expert ou en ayant accès aux marchés d'exportation; il faut qu'elles sachent qu'elles peuvent réussir, peu importe le secteur.

Je ne suis pas de ceux qui pensent que, pour qu'une entreprise réussisse, elle doit avoir créé une application. Je connais beaucoup d'entreprises florissantes dans les secteurs très ordinaires du commerce de détail et de l'alimentation, mais il y en a beaucoup d'autres. Peu importe le secteur qui intéresse une femme, notre objectif c'est de l'aider à lancer son entreprise et à l'amener jusqu'à l'étape suivante.

[Français]

Mme Eva Nassif: Si l'accès aux ressources et aux mesures d'appui pour les femmes entrepreneures est insuffisant, peut-on néanmoins avoir facilement accès à de l'information sur ces ressources?

Est-ce que cela peut varier d'une province à une autre?

[Traduction]

Mme Julia Deans: Absolument.

Sandra, allez-y.

Mme Sandra Altner: Merci.

Il y a une chose à laquelle nous tenons vraiment, à Women's Enterprise Organizations of Canada, c'est que, puisqu'il n'y a pas encore d'accès à une banque d'information centralisée, nous aimerions pouvoir participer à la création d'un outil de ce type, pour toutes les provinces, à l'échelle du pays. La raison en est que les femmes ne peuvent toujours pas tirer profit de tout ce qui existe déjà et qu'elles ont besoin d'en prendre connaissance, de se renseigner à ce sujet, d'entendre des histoires de réussite dans ces secteurs ou de savoir comment utiliser ces programmes. En fait, c'est à mon avis un aspect très important et nécessaire de la prochaine étape.

Je serais tout à fait d'accord avec Mme Deans sur le fait que ce qui est important, ce sur quoi nous devrions mettre l'accent, c'est la croissance. Si nous voulons que les femmes aient réellement un impact sur l'économie et qu'elles profitent d'une véritable sécurité économique, nous devrions réellement nous intéresser au potentiel de croissance. S'il existe des mesures de soutien qui favorisent cette croissance, les femmes devraient y avoir davantage accès.

La présidente: C'est très bien.

Nous donnons maintenant la parole à Mme Vecchio, pour cinq minutes.

Mme Karen Vecchio (Elgin—Middlesex—London, PCC): Merci beaucoup.

En fait, je vais continuer sur le même sujet. Nous parlons d'un véritable potentiel de croissance économique dans les secteurs STIM, de l'agriculture, des finances et des affaires. Plus précisément, y a-t-il quelque chose que nous pourrions faire ou que les gens sur le terrain pourraient faire pour cibler ces secteurs et y faire entrer davantage de femmes de façon que cette croissance soit possible?

Julia, je vous ai entendu dire que, dans certaines organisations, les gens réclament qu'une femme dirige l'entreprise, vous parlez de cabinets juridiques, par exemple. Y a-t-il quelque chose que nous pourrions faire ou faire savoir, à ce chapitre, ou y a-t-il quelque chose que les organisations sur le terrain pourraient faire?

Mme Julia Deans: Je crois qu'il y aurait deux ou trois choses. Pour commencer, il faudrait faire connaître ces histoires. Vous savez que les anecdotes circulent beaucoup, mais rien n'est plus efficace pour convaincre une jeune femme de se voir là que d'y voir une autre femme. De plus, cela fait une énorme différence de pouvoir mettre un visage sur une histoire.

La deuxième chose, c'est la création de liens. Il n'est pas nécessaire qu'une centaine d'organismes comme Futurpreneur Canada s'occupent de sensibilisation, de mentorat, de financement, etc. Mais nous avons besoin d'établir des liens entre les organismes de façon qu'une jeune femme puisse s'y faire un chemin. Différents organismes, comme celui de Sandra et le nôtre, s'occupent justement de paver leurs chemins.

Pour finir, je crois qu'il faudrait encourager directement les intervenants de ces secteurs à prendre des mesures pour favoriser le cheminement des femmes. Je pense au travail qu'il faut faire pour que des femmes soient nommées à des conseils d'administration, par exemple, lorsque les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral disent: « Vous allez devoir le faire, tout simplement. Nous voulons que ces femmes aient leur place, et c'est à cette condition que nous allons faire affaire avec vous. »

Mme Karen Vecchio: Sandra, avez-vous quelque chose à ajouter?

Mme Sandra Altner: J'ajouterais que, à l'occasion de la conférence à laquelle nous avons participé, ici, au Manitoba, nous

avons constaté des progrès; nous espérons aller plus loin et tenir un événement d'envergure nationale. L'événement « SHEday » a pour but de présenter des femmes — des femmes qui ont réussi en affaires, qui ont lancé une entreprise, qui sont des universitaires émérites, qui ont réussi leur vie, de manière générale, ou qui dirigent des entreprises de bénévolat — à d'autres femmes; les premières pourront raconter leur histoire et parler des différents problèmes qu'elles ont dû régler et des défis personnels qu'elles ont dû relever en montrant ainsi aux autres que c'est possible.

Il ne s'agit pas nécessairement d'échanger des conseils et des techniques; ce qui est important, c'est que les femmes puissent voir quelqu'un dont elles pourraient suivre l'exemple. Je reviens encore une fois sur la notion de modèle de comportement.

● (0930)

Mme Karen Vecchio: C'est tout à fait fantastique.

Mme Sandra Altner: En janvier dernier, nous avons entendu le témoignage de Sheila North Wilson, grande chef du Manitoba. Les femmes présentes en avaient les larmes aux yeux tant cette femme a dû surmonter d'extraordinaires obstacles, dans sa vie, pour réussir. Les liens qui s'établissent dans de tels cadres, pendant des événements de ce genre, sont extraordinaires.

J'aimerais que cela arrive plus souvent. J'aimerais organiser davantage d'événements de ce genre. Si nous pouvions proposer un modèle, un modèle de ce genre de réussite, nous en serions très heureuses.

Mme Karen Vecchio: Il me reste environ une minute et demie.

Julia, nous avons déjà parlé des grandes villes et du fait qu'elles ouvraient davantage de possibilités. Que pourrions-nous faire pour aider les collectivités rurales? Nous devons penser au secteur agricole. Nous pourrions nous tourner vers les secteurs STIM. Il y a aussi les secteurs de la finance et des affaires. Que pourrions-nous faire pour aider et animer les femmes de ces collectivités rurales? Que pourrions-nous faire pour les convaincre de s'embarquer elles aussi, puisque nous savons que cela est possible dans les grandes villes?

Mme Julia Deans: Il y a une chose dont nous n'avons pas parlé, c'est-à-dire les propriétaires d'entreprises qui prennent leur retraite. Nous savons qu'un nombre effarant de Canadiens vont bientôt prendre leur retraite sans avoir assuré la relève de leurs petites entreprises. Cela aura des répercussions énormes dans les petites municipalités. Nous pourrions encourager les propriétaires d'entreprises à réfléchir, avant de partir à leur retraite, à ce qu'ils devraient faire avec leur entreprise, et nous devrions encourager les femmes à envisager de reprendre la direction de ces entreprises; c'est une des choses dont nous n'avons pas parlé.

Mme Karen Vecchio: D'accord.

Auriez-vous quelque chose à ajouter quant à ce que nous pourrions faire pour convaincre davantage d'organismes et de femmes des régions rurales à s'intéresser à l'entrepreneuriat?

Mme Sandra Altner: Nous nous efforçons le plus possible de travailler dans les régions rurales du Manitoba. Si votre comité ou des personnes de votre connaissance êtes en mesure d'influencer vos homologues des autres provinces, il faudrait qu'ils sachent qu'un soutien provincial accru, qui se rendrait jusque dans les collectivités rurales, serait très important, parce que nos ressources sur le terrain sont bien maigres. Au Manitoba, en particulier, si vous connaissez la géographie de notre province, bien que nous nous efforcions d'éviter de « tout faire comme à Winnipeg », il nous est très difficile de convaincre les petites collectivités de travailler comme nous arrivons à travailler en milieu urbain.

Mme Karen Vecchio: C'est excellent. Merci beaucoup.

La présidente: Très bien.

Nous donnons maintenant la parole à l'honorable Hedy Fry, pour cinq minutes.

L'hon. Hedy Fry (Vancouver-Centre, Lib.): J'ai trouvé que les questions posées étaient souvent très intéressantes. J'aimerais parler de trois sujets particuliers.

Premièrement, bien sûr, l'accès au capital. Je crois que nous savons tous très bien que les femmes ont réellement beaucoup de difficulté à accéder au capital, qu'elles s'adressent à des banques traditionnelles ou à d'autres types de banques, puisque, pour obtenir de l'argent et lancer une entreprise, on exige d'avoir du bien, et la plupart des femmes n'en ont pas. La plupart des femmes ne sont pas propriétaires d'une maison. Comme elles ne possèdent rien, elles ne peuvent rien offrir en garantie pour obtenir de l'argent. C'est ce qu'on répète constamment.

C'est pourquoi le gouvernement fédéral en place en 1990, à ma connaissance, avait mis sur pied des centres de services pour les femmes entrepreneures qui pouvaient remettre de petites sommes d'argent à ces groupes — il y en avait un à Kelowna —, et les groupes pouvaient à leur tour distribuer cet argent aux femmes qui lançaient une petite entreprise, les aider à élaborer un plan d'affaires et les soutenir tout au long de la première année, à peu près. Ces centres existent-ils toujours et sont-ils financés uniquement par le gouvernement fédéral? Le gouvernement fédéral s'en occupe-t-il encore?

Deuxièmement, qu'en est-il de la Banque de développement du Canada? Je sais qu'elle n'a pas vraiment réussi à éliminer toutes les exigences imposées aux femmes qui veulent emprunter de l'argent; ce serait donc un autre aspect à étudier. J'aimerais savoir ce que vous avez à dire à ce sujet.

La troisième chose concerne la garde des enfants. De toute évidence, pour les femmes qui désirent travailler dans des secteurs non traditionnels, le principal obstacle, ce qui les en empêche le plus souvent, c'est qu'elles doivent faire garder leurs enfants. Les femmes qui veulent travailler dans le milieu de la construction, par exemple, ou dans des secteurs où les horaires sont variables, ont un problème.

Le budget prévoyait de l'argent pour les services de garde. Quelle serait à votre avis la meilleure façon de dépenser cet argent si nous voulons aider les femmes entrepreneures à avoir accès aux services de garde d'enfants? Elles n'entrent pas dans le moule. Si elles lancent leur entreprise à la maison, elles sont considérées comme des femmes au foyer et ne peuvent pas avoir de l'argent pour faire garder leurs enfants. C'est la même chose pour les femmes des régions rurales qui possèdent ou exploitent une ferme; comme elles vivent sur cette ferme, elles ne sont pas admissibles elles non plus. Elles ont beau être en train de travailler dans les champs, c'est comme si elles étaient à la maison.

Ce sont des aspects auxquels nous devons penser, à mon avis, quand nous cherchons des moyens de mettre à contribution les capacités des femmes en les aidant à lancer leur entreprise dans des secteurs non traditionnels. J'aimerais, si la présidente le permet, que vous nous disiez toutes les deux comment nous pourrions mieux nous en tirer, à votre avis.

•(0935)

Mme Sandra Altner: Comme cette question concerne l'Initiative pour les femmes entrepreneures de l'Ouest du Canada, me permettez-vous d'y répondre?

Il s'agit de notre groupe. Tout ça a commencé dans les années 1990. À l'époque, les prêts étaient de 100 000 \$, et le bureau était situé à Kelowna; il existe toujours. Il y avait un bureau en Alberta, un autre en Saskatchewan et un autre aussi au Manitoba.

Aujourd'hui, les prêts sont de 150 000 \$; nous travaillons avec de nouvelles entreprises, mais également avec des entreprises axées sur la croissance. Oui, ces programmes existent toujours et ils ont donné de très bons résultats.

Pour répondre à la deuxième question, savoir si la Banque de développement du Canada a tenu ses promesses, j'ai le plaisir de pouvoir dire que, grâce à tout ce que nous avons fait jusqu'ici, à Women's Enterprise Organizations of Canada, cette Banque se dit prête à conclure un partenariat avec nous, pour les prêts. Un programme pilote a été lancé ici, au Manitoba. Nous avons signé un protocole d'entente au mois d'août; étant donné la façon dont nous avons géré notre propre fonds d'emprunt, la BDC considère que nous sommes des prêteurs accrédités et, en conséquence, autorisera sans problème certains de nos prêts. Si le prêt est de 150 000 \$, la Banque pourrait fournir jusqu'à 100 000 \$. Si le prêt est de 100 000 \$, elle pourra fournir jusqu'à 50 000 \$; elle nous évitera aussi toute la paperasse que tout cela suppose. C'est donc un programme pilote que la Banque aimerait offrir également dans l'Ouest. Si nous arrivions à créer un fonds d'emprunt national, elle serait notre partenaire.

Votre troisième question concernait les services de garde d'enfants; lorsque le ministre Morneau est venu à Winnipeg, l'an dernier, j'ai parlé de l'importance de ces services pour la croissance des entreprises appartenant à des femmes. J'ai été très heureuse de voir que le présent budget y a fait une petite place. C'est agréable de constater qu'on arrive parfois à se faire entendre.

Je ne sais pas si j'ai répondu à toutes vos questions, mais ce sont là les réponses que je puis vous faire.

L'hon. Hedy Fry: Merci.

Julia.

Mme Julia Deans: Vous avez tout à fait raison de dire que les services de garde à l'enfance sont un énorme problème; cependant, tout ce qui concerne les prestations d'emploi ou les prestations pour travailleurs autonomes est un problème de plus pour les femmes entrepreneures. Plus les femmes ayant choisi une carrière atypique seront nombreuses à avoir droit à ces prestations, mieux ce sera, puisqu'elles seront toujours plus nombreuses et que nous devons encourager cette tendance. Nous devons absolument emprunter cette voie-là.

Notre financement est jumelé au financement de la BDC. Ainsi, quand une jeune personne nous présente une demande de prêt, ce qui n'exige aucune garantie — il n'est pas nécessaire de posséder une maison ou quoi que ce soit —, la BDC s'associera à la demande. Donc, une jeune personne qui présente une seule demande de prêt pourra obtenir jusqu'à 45 000 \$ sans offrir de garantie. La BDC ne le ferait pas si nous ne nous occupions pas d'abord de la première étape. Aujourd'hui, elle co-finance plus de 65 % de nos prêts et, l'an dernier, nous avons aidé environ 1 100 entreprises à se lancer. Plus de 40 % d'entre elles étaient dirigées par des femmes.

J'ai parlé plus tôt d'une campagne que nous avons organisée pour faire savoir aux femmes que nous sommes là pour les aider. La BDC a été un excellent partenaire de Futurpreneur dans cette entreprise. Les responsables ont dit haut et fort qu'ils voulaient en faire davantage pour les femmes et qu'ils vont vraiment s'occuper d'elles.

Vous avez pour terminer parlé des leviers. Nous avons reçu une aide fédérale extraordinaire, mais nous nous en sommes servi pour obtenir le soutien de la BDC ainsi que du secteur privé. Nous voudrions optimiser le capital existant. Nous nous servons donc de l'aide fédérale pour emprunter des banques privées, et nous pouvons aussi tirer profit du capital du secteur privé, lequel n'aurait autrement pas été accessible aux femmes ou aux autres jeunes entrepreneurs.

La présidente: C'est très bien.

Nous donnons maintenant la parole à Mme Harder, pour les cinq dernières minutes avec notre groupe de témoins.

Mme Rachael Harder: Merci.

Madame Deans, j'aimerais, si vous le pouviez, que vous nous expliquiez en détail ce que nous, en tant que législateurs, pourrions faire pour mieux soutenir les jeunes femmes entrepreneures — elles n'ont en fait pas besoin d'être jeunes, je m'excuse — à lancer une entreprise.

● (0940)

Mme Julia Deans: Vous pourriez faire pression avec les moyens dont vous disposez pour transformer l'éducation des jeunes femmes. Pensez à toutes les plateformes qui vous servent à diffuser et célébrer les histoires des femmes entrepreneures et les aider à profiter du pouvoir d'achat du gouvernement fédéral, peu importe de quel type d'acquisitions on parle. Pensez aussi à toutes les autres plateformes du gouvernement fédéral, à un groupe de témoins comme ici, des publicités, des délégations en missions commerciales; cherchez les femmes et assurez-vous qu'elles sont visibles à tous les niveaux.

La dernière chose, c'est qu'il faut soutenir des organismes comme le nôtre et s'assurer qu'ils tissent des liens entre eux de façon à pouvoir offrir davantage à davantage de gens.

Mme Rachael Harder: Merci beaucoup.

Madame Altner, je vais vous poser la même question. Que pourrions-nous faire, en tant que législateurs fédéraux, pour mieux aider les femmes à lancer une entreprise?

Mme Sandra Altner: Il faut les informer et leur donner un plus large accès aux programmes déjà en place. Il faut favoriser la collaboration entre les organismes comme le nôtre et comme celui de Julia. J'ai vraiment été très heureuse de voir que le budget faisait enfin une place à l'analyse comparative entre les sexes. Je crois que l'utilisation de ces analyses — comment les femmes utilisent les programmes, si ces programmes suffisent à répondre à leurs besoins — devrait faire l'objet d'un contrôle étroit et à long terme.

J'ajouterais que nos services de soutien sont de plus en plus utilisés, non seulement par les jeunes entrepreneurs et par les

entrepreneurs autochtones, mais aussi par les entrepreneurs plus âgés. Cet aspect n'est pas encore considéré comme un domaine d'intérêt particulier, mais, étant donné qu'il faut planifier la relève, que les baby-boomers vieillissent, qu'il se perd en milieu de travail une bonne dose de sagesse et d'expérience, depuis cinq ans, on observe un nouveau phénomène, celui des entrepreneurs seniors, qui peuvent eux aussi accéder aux programmes et que l'on encourage à lancer leurs propres entreprises; les gens ne prennent pas leur retraite tout à fait de la même manière ou au même âge qu'avant. Les retraités travaillent plus longtemps, et ils sont plus nombreux à lancer des entreprises qui prospéreront et créeront des emplois. Nous ferions erreur si nous ne tenions pas compte de cette section de la collectivité. À mon avis, vous devriez à l'avenir vous y intéresser.

Mme Rachael Harder: Merci beaucoup.

Mme Karen Vecchio: Bonjour. Je suis Karen Vecchio, c'est moi qui vais poursuivre.

Nous avons consulté votre site Web, Sandra, et nous avons vu que vous offrez des ateliers et des choses du même type. Quelles lacunes avez-vous observées? Vous avez parlé d'éducation, de choses comme ça. Quelles lacunes, à votre avis, faut-il combler, en particulier dans le cas des femmes — et peut-être de jeunes hommes — qui terminent leurs études postsecondaires ou secondaires et qui n'ont pas ces compétences? Quelles lacunes avez-vous à combler?

Mme Sandra Altner: La principale lacune est liée aux compétences financières. Il y a quelques années, avec l'aide de Condition féminine, en passant, nous avons élaboré un programme, qui s'appelle My Gold Mine, qui vise essentiellement à expliquer comment assurer sa rentabilité et comment comprendre ses propres états financiers. Il est essentiel, et je ne parle pas seulement pour les entrepreneurs, mais aussi pour les entreprises en croissance et pour tout le monde, de comprendre comment les finances fonctionnent, comment les budgets fonctionnent et comment on accumule des actifs au fil du temps. Il semble que, de nos jours, les étudiants n'ont pas cette information lorsqu'ils reçoivent leur diplôme. Le travail que nous faisons ici, dans ce programme — lequel s'est poursuivi après que nous avons reçu du soutien de Condition féminine — a pris énormément d'importance et a donné de très bons résultats.

Nos autres tâches — la consultation, les laboratoires financiers, la préparation de plan d'entreprise, les projections financières — sont elles aussi énormes. Elles répondent en outre à un besoin énorme. Je dirais qu'il est très important que nous mettions en valeur des programmes comme le nôtre, partout au pays.

Mme Karen Vecchio: Excellent. Merci.

● (0945)

La présidente: Excellent. C'est tout le temps que nous avons pour ce groupe de témoins.

Je vous remercie toutes, autant de votre témoignage d'aujourd'hui que de ce que vous faites pour améliorer la situation économique des femmes au Canada. Ça a été un plaisir de vous recevoir.

Merci encore.

Mme Sandra Altner: Merci.

La présidente: Nous allons suspendre la séance pour laisser au nouveau groupe de témoins le temps de s'installer.

• (0945)

(Pause)

• (0945)

La présidente: Très bien. C'est avec plaisir que nous reprenons notre étude sur la sécurité économique des femmes au Canada. Nous sommes ravis de recevoir nos témoins d'aujourd'hui. Nous accueillons Lindsay Amundsen, Perfectionnement de la main-d'oeuvre, Syndicats des métiers de la construction du Canada, et Jennifer Flanagan, présidente et directrice générale, Actua.

Mesdames, bienvenue. Vous aurez chacune sept minutes pour présenter votre exposé; nous commencerons par Lindsay.

Mme Lindsay Amundsen (Perfectionnement de la main d'oeuvre, Syndicats des métiers de la construction du Canada): Parfait. Merci.

J'aimerais vous remercier sincèrement de m'avoir invitée à comparaître ici aujourd'hui. Les Syndicats des métiers de la construction du Canada (SMCC) sont un organisme sans but lucratif national représentant 14 syndicats nationaux de la construction au Canada et 500 000 hommes et femmes de métier à l'échelle du pays.

Les SMCC cherchent à créer des milieux de travail équitables et accessibles, partout au Canada, au moyen du programme de perfectionnement de la main-d'oeuvre appelé Bâtir ensemble, qui vise à recruter et maintenir en effectif des travailleurs de segments sous-représentés de la population. La diversité, dans une organisation, c'est de plus en plus une caractéristique fondamentale et respectée de sa capacité de créer un environnement propice à l'engagement, au respect et à la création de liens, dans lequel les idées audacieuses, les bagages et les points de vue sont mis à contribution pour la création de valeur. Une main-d'oeuvre plus compétente et plus inclusive est un élément clé pour qui veut attirer et retenir des travailleurs.

La main-d'oeuvre vieillit dans le secteur canadien de la construction; au cours de la prochaine décennie, près du quart des travailleurs spécialisés de ce secteur prendront leur retraite. En même temps, selon les prévisions à moyen et à long termes de l'organisme ConstrucForce Canada, la croissance du secteur se poursuivra. Pour combler les postes laissés vacants par les baby-boomers retraités et répondre aux exigences associées à la croissance prévue, l'industrie devra recruter et former de nouveaux travailleurs. Il s'agit là d'une excellente occasion pour les femmes du Canada de s'assurer d'un salaire décent et stable. Les carrières, dans l'industrie de la construction, offrent la sécurité économique aux femmes et le moyen de sortir de la pauvreté.

Le premier volet du programme Bâtir ensemble concerne les femmes des métiers de la construction; il vise à promouvoir, soutenir et encadrer les femmes qui travaillent dans l'industrie de la construction. En moyenne, les femmes représentent 4 % de l'effectif de ce secteur, au Canada; cette proportion n'a pour ainsi dire pas changé depuis des décennies. À l'occasion du congrès d'orientation de 2016, les SMCC ont adopté une résolution visant entre autres à doubler le nombre des femmes de métier, dans le secteur, en cinq ans. Nous espérons que, grâce à notre travail et aux partenariats que nous avons conclus avec d'autres incroyables organismes du pays, leur nombre augmentera et que nous pourrons recruter des femmes de manière permanente.

Le programme Bâtir ensemble a remis en question les mythes et les stéréotypes appliqués à ces métiers, en permettant de discuter sérieusement des mesures à prendre pour attirer davantage de femmes dans le secteur. Pour atteindre ce but, le programme Bâtir ensemble a créé des plateformes provinciales grâce auxquelles les

femmes de métier peuvent agir en tant que dirigeantes, conseillères et ambassadrices, faire du réseautage, favoriser l'engagement et soutenir la cause à l'échelle locale. À ce chapitre-là aussi, nous avons rendu possible une sérieuse conversation sur les moyens à prendre pour attirer les femmes dans les secteurs du bâtiment et de la construction.

Nous avons trouvé le moyen de défier les stéréotypes et de mettre l'accent sur les forces et les caractéristiques particulières des femmes des métiers de la construction. Grâce à nos activités de sensibilisation, nous avons permis aux femmes de métier de participer à divers événements, partout au pays, par exemple des salons professionnels, des foires de l'emploi, des activités en milieu scolaire, des activités axées sur le mentorat et sur le réseautage. Les médias de toutes les régions du pays parlent de nous en mentionnant les possibilités que ces métiers représentent pour la classe moyenne ainsi que pour l'autonomie et l'égalité des femmes.

Dans le passé, les femmes étaient obligées de recourir à l'humour pour esquiver la discrimination ou le harcèlement, de crainte que, même si elles se plaignaient, rien ne changerait. Nous croyons que les syndicats, les employeurs, les propriétaires, les entrepreneurs et les gens de métier doivent tous ensemble s'engager à éliminer les obstacles plutôt que de blâmer ceux et celles qui n'arrivent pas à les contourner.

Les SMCC ont fait preuve de leur engagement lorsqu'ils ont adopté une résolution sur le respect en milieu de travail, à l'occasion du congrès d'orientation de 2016, reconnaissant ainsi que le harcèlement et la discrimination en milieu de travail étaient des comportements intolérables dans notre organisation et dans nos syndicats affiliés. À l'appui de cette résolution, nous avons dégagé des ressources afin de créer des environnements de travail sûrs et accueillants. Le programme Bâtir ensemble propose des ateliers, du matériel et des modules de formation sur la diversité qui fournissent aux dirigeants l'information, les outils et les protocoles dont ils ont besoin pour faire respecter une politique de tolérance zéro à l'égard des comportements malvenus.

Le changement doit se produire au sommet comme à la base, mais il est surtout important qu'il se produise aux échelons intermédiaires, chez les superviseurs et superviseuses, chez les contremaîtres et les contremaîtresses qui gèrent les gens de métier au quotidien. Lorsque la culture du milieu de travail est inclusive et que le moral est bon, au bout du compte, c'est la productivité et l'efficacité qui s'améliorent. La recherche démontre que, lorsque les employés se sentent valorisés, le travail se fait davantage en équipe; par ricochet, l'absentéisme et le roulement du personnel diminuent.

À l'appui de notre initiative sur le respect en milieu de travail, nous allons lancer une campagne faite par et pour l'industrie en demandant aux dirigeants de tous les échelons de se faire les champions du respect en milieu de travail. Nous voulons offrir à nos collectivités, à nos membres et à nos partenaires un avenir des plus prometteurs dans un réseau inclusif de métiers du bâtiment.

Maintenant que j'ai pu faire la lumière sur nos activités, j'aimerais prendre le temps de discuter d'un obstacle à notre collaboration avec Condition féminine Canada.

Les syndicats de travailleurs n'ont pas droit au financement offert par Condition féminine Canada, selon les critères généraux d'admissibilité au Programme de promotion de la femme. D'autres organismes sans but lucratif, et même des organismes à but lucratif du Canada y sont admissibles si les activités à financer ne sont pas de nature commerciale et ne visent pas à générer des profits.

●(0950)

Les représentants de notre bureau ont rencontré à plusieurs reprises au cours des trois dernières années ceux de Condition féminine Canada sans trouver une solution à la politique. On a lancé un certain nombre d'appels de propositions pour lesquels les femmes des métiers de la construction n'ont pas été retenues, ce qui a ralenti les progrès de notre mandat, et, à notre avis, de celui de Condition féminine Canada.

Le dernier appel de propositions auquel nous n'étions pas admissibles était celui sur les projets qui visaient à faire progresser l'égalité des sexes au Canada. Dans le cadre de cet appel de propositions, les organisations recevront du financement afin de trouver des dirigeantes issues de divers secteurs, de diverses organisations et collectivités et de les mobiliser pour des projets locaux afin de faire progresser l'égalité des sexes. L'appel vise à trouver et à mobiliser un total de 150 dirigeantes de partout au pays à l'occasion du 150^e anniversaire de la Confédération en 2017.

Nous sommes très déçus en raison de l'exclusion que Condition féminine Canada a décrite dans ses exigences en matière d'admissibilité, selon laquelle aucune dirigeante provenant du mouvement syndical, particulièrement du domaine de la construction, ne fera partie des 150 dirigeantes de partout au pays.

Les femmes de métier de l'ensemble du pays qui sont des dirigeantes dans leur collectivité, leur lieu de travail et leur syndicat et qui ont passé d'innombrables heures à faire du bénévolat pour la cause n'auront pas l'occasion de participer à ce projet. Elles travaillent dur chaque jour en vue de trouver des solutions aux obstacles auxquels font face les femmes dans leur industrie. Des mentors et des défenseurs travaillent sans relâche à l'égalité des sexes au Canada et ils ne méritent pas d'être exclus en tant que meneurs au pays.

Les métiers spécialisés n'éprouvent pas de problèmes d'équité salariale, mais nous connaissons des problèmes culturels en milieu de travail et des problèmes concernant la garde d'enfants et la grossesse dans les métiers. Nous travaillons à éliminer certains de ces obstacles, mais nous avons besoin de votre aide.

Nous espérons que l'exigence en matière d'admissibilité peut être révisée et changée afin de refléter le travail important que nous faisons dans ce secteur pour d'abord nous aider à continuer à assurer une sécurité économique aux femmes de notre pays et ensuite refléter les exigences inclusives en matière d'admissibilité d'autres ministères fédéraux, comme EDSC et nombre d'autres ministères.

Merci beaucoup de m'avoir donné la possibilité de parler aujourd'hui du travail que nous faisons et d'entendre nos recommandations sur la sécurité économique des femmes au Canada.

Merci.

●(0955)

La présidente: Excellent. Merci, Lindsay.

Nous allons maintenant passer à Jennifer, pour sept minutes.

Mme Jennifer Flanagan (présidente et directrice générale, Actua): Merci beaucoup.

[Français]

Bonjour à toutes et à tous.

C'est un réel plaisir d'être parmi vous ce matin pour vous parler de notre organisme, Actua, ainsi que de notre travail en science et technologie auprès des jeunes filles.

[Traduction]

Bonjour à tous. C'est avec plaisir que je suis ici aujourd'hui. Merci beaucoup de m'offrir la possibilité de vous parler du travail d'Actua et de certaines de nos recommandations concernant votre étude actuelle.

Actua est un organisme de bienfaisance national qui conçoit et offre des programmes visant à renforcer la confiance et à perfectionner des compétences en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques. Nous soutenons un réseau de 35 membres universitaires et collégiaux partout au Canada qui proposent des programmes dans 500 collectivités de toutes les provinces et de tous les territoires. Depuis plus de 20 ans, nous sommes le meneur national dans les programmes d'inclusion dans ce domaine en mobilisant des jeunes défavorisés et sous-représentés dans le cadre de programmes nationaux pour les filles et les jeunes femmes, les jeunes qui font face à des problèmes socioéconomiques, les jeunes se trouvant dans des collectivités éloignées et nordiques et les jeunes Autochtones.

Notre travail dans les programmes de STIM contribue de manière substantielle à la prospérité socioéconomique. Nous savons tous que les professions en STIM sont habituellement associées à de meilleures conditions de travail et à un salaire plus élevé; pourtant, les femmes n'occupent encore que de 21 à 23 % de ces professions. Évidemment, cela contribue de manière importante à l'écart de rémunération entre les sexes. Tout est en place bien avant que les femmes commencent l'université ou intègrent le marché du travail. Cela commence lorsque les jeunes filles apprennent à connaître le monde, entendent des messages plus ou moins subtils de leurs parents, professeurs et pairs sur leur rôle et participent souvent à des activités parascolaires très différentes de celles des garçons.

Les adolescentes continuent de vivre cette situation à l'école secondaire lorsque celles qui ont des notes en mathématiques plus élevées sont moins susceptibles de choisir des programmes de STIM à l'université que les adolescents qui ont de moins bonnes notes dans cette matière. L'écart se creuse à l'université. Même si elles représentent 59 % des diplômés universitaires au Canada, les femmes comptent seulement pour 23 % des diplômés en ingénierie et 30 % des diplômés en mathématiques et en informatique. Si nous voulons combler l'écart, nous devons changer le message... il ne faut plus que les filles et les femmes se sentent obligées de changer pour s'intégrer à la STIM; on doit modifier le contexte en fonction des femmes.

Il y a 20 ans, on a élaboré le Programme national pour les filles d'Actua en réaction à ces obstacles. Nous avons interagi avec littéralement des dizaines de milliers de filles et leurs parents partout au pays. De ces expériences, nous avons beaucoup appris. Je vais mentionner deux ou trois choses en particulier. Les jeunes filles âgées de 6 à 10 ans débordent de passion, de curiosité, de talents et d'intérêt envers les sciences et la technologie. Et c'est vrai d'un océan à l'autre. Cet intérêt chute vers la cinquième ou la sixième année. À cet âge, nous constatons un déclin marqué dans le taux de participation des filles à nos programmes. Ce déclin s'accélère au fil du temps. Les intérêts, les comportements et les choix des filles sont énormément influencés par leurs parents et leurs professeurs.

Nous mobilisons maintenant 10 000 filles chaque année grâce à ces initiatives et faisons beaucoup d'évaluations en vue de nous assurer qu'elles sont efficaces. Nous constatons, si on compare la situation avant et après les évaluations, que la confiance, le plaisir et l'intérêt qu'elles portent aux STIM augmentent à la suite des programmes d'Actua. On le constate également lorsqu'on a plus de données. Entre 1991 et 2011, la proportion de femmes exerçant une profession scientifique a augmenté de 18 à 23 %. Ce n'est pas assez, mais c'est une bonne augmentation. En fait, on a constaté des augmentations dans toutes les catégories professionnelles sauf en informatique, où la proportion de femmes a baissé de 30 à 25 % au cours de la même période.

Avec la technologie qui sous-tend maintenant chaque domaine, de celui des affaires aux soins de santé en passant par l'agriculture, la culture numérique n'est plus une compétence qu'il est « bon d'avoir ». Elle est maintenant une alphabétisation de base. Si nous ne mobilisons pas les filles afin qu'elles renforcent leur culture numérique, elles seront davantage tenues à l'écart et continueront de ne pas bénéficier d'un accès égal aux domaines principaux de croissance au sein de notre économie.

En octobre 2014, nous nous sommes associés à Google pour lancer un projet appelé Codemakers. Nous voulons transformer la relation des jeunes à l'informatique et aux compétences numériques. Nous désirons les faire passer d'un rôle typique de consommateurs de technologie à des rôles d'innovateurs et de producteurs de technologie dont on a tant besoin. Au cours des deux premières années du projet, nous avons mobilisé 80 000 jeunes partout au pays de manière à leur faire vivre des expériences de perfectionnement de compétences numériques. La demande pour ces programmes dans chaque collectivité d'un océan à l'autre est énorme, mais la mobilisation des filles fait défaut. Nous voulions procéder activement à des changements dans l'intention de ne pas emprunter la même voie que celle de nos programmes de STIM.

L'an passé, nous avons reçu le soutien de Condition féminine dans le but de lancer un autre projet, qui porterait particulièrement sur les problèmes et les obstacles auxquels font face les filles en informatique et dans le renforcement des compétences numériques. Jusqu'à maintenant, nous avons effectué une analyse de l'environnement, un examen de la littérature et des entrevues avec des experts. Nous sommes en train de faire quelque chose, à mon avis, de très unique: une recherche menée par des filles dans laquelle les filles élaborent la recherche et ensuite l'effectuent. Cela permet de les placer au beau milieu du projet.

Peu de choses ont découlé du projet initialement, et je serais heureuse de revenir vous faire part des résultats au terme du projet. Sur un plan plus général, ils comprennent les éléments suivants.

- (1000)

D'abord, les expériences d'apprentissage en informatique doivent être accessibles aux filles. On doit aborder le sexisme systémique qui existe traditionnellement en informatique et la façon dont on aborde ce problème.

Ensuite, les filles ont également besoin de soutien et d'encouragement de la part de leurs parents et de leurs professeurs, mais les parents et les professeurs doivent en réalité être formés sur la façon d'offrir ce soutien.

Enfin, les filles doivent comprendre que la culture numérique est une alphabétisation de base. Il ne s'agit pas seulement de devenir informaticienne. C'est pertinent à tous leurs intérêts dans chaque choix de carrière qu'elles peuvent vouloir faire.

Il est clair que, afin de pouvoir effectuer un véritable changement, nous devons nous concentrer sur le contexte, la façon dont chaque personne de chaque secteur — les hommes comme les femmes — doit exiger que le contexte change en fonction des filles et des femmes. Nous devons tenir plus tôt des discussions plus ouvertes et transparentes avec les filles et les femmes concernant ce à quoi elles doivent s'attendre lorsqu'elles arrivent sur le marché du travail, les défis auxquels elles pourront faire face et les façons de les relever qui existent dans le contexte.

Nous devons également reconnaître et contrecarrer les fausses idées populaires selon lesquelles l'informatique n'intéressera pas les filles.

En terminant, j'aimerais en réalité féliciter le gouvernement actuel et les députés des autres partis qui ont offert leur soutien aux investissements majeurs du gouvernement fédéral dans les programmes de sensibilisation aux STIM pour les jeunes. Actua demande littéralement ces investissements depuis plus de 20 ans, et, dans le récent budget de 2017, on a annoncé un nouveau fonds appelé Enseigner aux enfants à coder; 50 millions de dollars sur 2 ans. Ce fonds est essentiel en vue de soutenir des organismes comme Actua qui sont prêts à donner plus d'ampleur à leurs travaux pour mobiliser les filles au cours de ces expériences précoces cruciales. Nous n'atteindrons pas l'équité salariale entre les sexes si nous ne mobilisons pas tôt les filles.

Je veux maintenant vous laisser avec trois recommandations.

La première est de soutenir et de stimuler des initiatives et des efforts afin de mobiliser plus de femmes — davantage de femmes occupant des postes de haute direction dans tous les secteurs — et de dresser un profil des entreprises et de les célébrer, et particulièrement le faire pour les hommes qui combattent le statu quo à cet égard. Si les filles ne constatent aucun changement aux plus hauts échelons, les choses ne changeront pas aux échelons plus bas.

La deuxième recommandation: soutenir les initiatives qui aident les parents, les professeurs et les autres personnes d'influence à mieux comprendre les compétences et les aptitudes dont les filles ont besoin en vue d'accéder à l'indépendance économique; on a besoin de davantage d'informations précises à ce sujet.

Voici notre troisième recommandation. Dans vos circonscriptions, à l'échelon local, il faut soutenir et souligner les initiatives qui remettent en question le statu quo et qui prônent le fait que le contexte doit changer.

C'était nos trois recommandations. Merci.

La présidente: Excellent.

Nous allons commencer notre série de questions par ma collègue, Mme Ludwig, pour sept minutes.

Mme Karen Ludwig (Nouveau-Brunswick-Sud-Ouest, Lib.): Merci beaucoup de vos exposés.

Ma première série de questions est destinée à Mme Flanagan. Vous avez mentionné que les professions en STIM sont occupées par des femmes dans une proportion d'environ 20 à 23 % et que vous travaillez avec les universités et les collèges, 35 d'entre eux; pouvez-vous me dire si vous connaissez le pourcentage de membres du corps enseignant qui sont des femmes dans les collèges et les universités dispensant l'enseignement en STIM?

Mme Jennifer Flanagan: Il faudrait que j'obtienne cette information précise pour vous la transmettre, mais de mémoire, je dirais que c'est très bas, environ 20 % dans les facultés d'ingénierie et d'informatique. Évidemment, plus les postes d'enseignants sont de niveau élevé, plus les chiffres sont faibles. Il s'agit d'un gros problème, un problème sur lequel de nombreux groupes se concentrent, et je connais des femmes ingénieures dans l'ensemble du pays qui se battent quotidiennement à cet égard.

● (1005)

Mme Karen Ludwig: Merci.

Ma fille vient tout juste de terminer l'université, et certaines de ses amies ont obtenu leur diplôme en ingénierie. Je leur ai demandé combien de membres du corps enseignant étaient des femmes. Elles m'ont répondu une ou deux. Pour ce qui est du mentorat même au sein des disciplines, il est évident qu'un défi se pose. Merci.

J'ai également trouvé très intéressant que vous parliez de l'importance de la passion des jeunes filles entre 6 et 10 ans. À mon avis, c'était vraiment intéressant parce que, souvent, à l'école primaire, la plupart des membres du corps enseignant sont des femmes, et plus les années augmentent, plus nous voyons une différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les niveaux d'enseignement.

Je sais que, ayant enseigné au cycle supérieur, nous parlions de technologie, mais lorsque je conversais avec les professeurs qui enseignaient dans le programme de maîtrise en éducation, j'apprenais qu'il n'était pas intégré dans le programme ordinaire du premier cycle.

Participez-vous à l'enseignement de premier cycle pour ce qui est d'influencer le programme de cours ou donnez-vous des conférences sur l'importance des modèles de mentorat dans le cadre de vos pratiques en vue d'intégrer ce type d'enseignement au premier cycle pour les enseignants qui enseigneront par la suite aux enfants âgés de 6 à 12 ans ou de 11 à 18 ans?

Mme Jennifer Flanagan: C'est tellement plein de bon sens. Nous devrions enseigner aux enseignants en service, je veux dire les enseignants en formation, ces domaines et nous assurer qu'ils ne sont pas intimidés par les sciences et la technologie et ne transmettent pas leur peur de ces domaines. Vous avez raison, la plupart des enseignants de l'école primaire sont des femmes, mais la plus grande partie de ces enseignants sont très intimidés par les sciences et la technologie parce qu'ils ont vécu des expériences négatives ou ils n'ont pas la formation nécessaire.

La réponse est: oui. Nous avons travaillé avec des facultés d'éducation d'un océan à l'autre. On demande souvent aux institutions membres dont je parlais d'organiser des ateliers avec des personnes qui étudient pour devenir enseignants de façon à ce qu'elles soient exposées une première fois aux sciences de manière pratique. Maintenant, il s'agit davantage du perfectionnement des compétences technologiques et numériques, mais cela ne fait pas partie du programme officiel de la plupart des facultés d'éducation. C'est un énorme enjeu, et il est évident que nous sensibilisons les gens à cet enjeu dès que nous en avons l'occasion. Cela doit changer.

Mme Karen Ludwig: Merci.

Madame Amundsen, je veux vous parler des tables rondes sur les STIM que vous avez mentionnées. Nous avons entendu la témoin précédente, Julia Deans de Futurpreneur Canada, mentionner l'importance de tenir ces tables rondes. Essentiellement, les femmes ne peuvent pas devenir ce qu'elles ne peuvent pas voir.

Mme Lindsay Amundsen: Nous disons cela tout le temps.

Mme Karen Ludwig: J'utilise également souvent cette phrase. Je l'aime beaucoup.

Ces tables rondes sont une bonne idée. Vous pourriez peut-être nous en parler un peu plus. Dans quelle mesure les hommes participent-ils à ces tables rondes ou aux changements de la culture en milieu de travail? Bien que nous encourageons les femmes à s'intéresser aux domaines non traditionnels — nous espérons ne plus les appeler domaines « non traditionnels » encore longtemps —, nous devons également obtenir l'appui de leurs collègues masculins à cet égard.

Mme Lindsay Amundsen: Certainement. Au total, 96 % des personnes qui travaillent dans le domaine de la construction sont des hommes, alors nous avons besoin de leur appui, sinon nos efforts n'auront été qu'un coup d'épée dans l'eau. Je travaille pour un conseil de 14 syndicats de construction nationaux, et ils sont tous dirigés par des hommes. Nous avons eu une dirigeante, mais elle a pris sa retraite, et mon patron est un homme. Les changements dont nous nous faisons les champions sont défendus en partenariat avec un leadership formé d'hommes.

Bâtir Ensemble est vraiment unique dans le sens où nous avons commencé par travailler à l'échelon local avec des femmes de métier qui utilisent des outils. Nous essayons d'être le lien entre la haute direction et la base afin d'influencer la direction intermédiaire, les syndicats, les superviseurs, les contremaîtres et les femmes qui font ce travail chaque jour. Nous tentons de faire tout ce que nous pouvons afin d'augmenter le nombre de femmes dans l'industrie, de nous assurer que nous sommes les champions de lieux de travail respectueux et d'une culture qui est accueillante et inclusive pour tous, y compris de politiques de tolérance zéro. Nous espérons animer tous les jours une causerie sur des trousseaux d'outils. On en anime une chaque matin qui porte sur la sécurité. Nous voulons qu'elle porte aussi sur le respect et sur un lieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination.

On a encore beaucoup de chemin à faire. Ce n'est assurément pas parfait, mais nous avons absolument besoin d'hommes comme champions. Je crois que le programme de champions de l'industrie sera un outil vraiment utile pour recruter des champions dans l'ensemble de l'industrie, qui seront formés dans le but de transmettre ce message et à qui on fournira les outils dont ils ont besoin pour être des champions d'un lieu de travail inclusif.

● (1010)

Mme Karen Ludwig: Merci.

J'ai seulement une petite question.

Vous avez parlé toutes deux de l'importance de la diversité, et la Chambre est saisie du projet de loi C-25 sur la diversité dans les conseils d'administration. Je vais vous donner un exemple. Lorsque je parlais de la valeur de la diversité, un commentaire que j'ai entendu, c'est: « Mais nous désirons avoir des personnes qualifiées. » Si une personne est une femme ou possède une formation différente, pourquoi conclut-on instantanément qu'elle n'est pas qualifiée? Comment changeons-nous cela? Nous savons, en tant que gouvernement et en examinant le projet de loi C-25, que les conseils d'administration qui sont beaucoup plus diversifiés sont bien plus en mesure de connaître du succès. Nous savons, en prenant l'exemple de la Bourse de Toronto, que les entreprises ayant un conseil d'administration auquel siègent des femmes sont beaucoup plus susceptibles d'obtenir un rendement plus élevé à la fin de l'exercice.

Aidez-nous avec cela.

Mme Lindsay Amundsen: Je crois...

Mme Jennifer Flanagan: Avons-nous le droit de jurer?

Je plaisante. Je sais qu'il y a une transcription.

Mme Lindsay Amundsen: Alors vous n'avez qu'à vous auto-censurer.

Mme Jennifer Flanagan: Non, je ne veux pas dire maintenant, mais lorsque nous répondons.

Je crois que nous devons nous lever et le signaler.

Ce n'est pas le cas; ce n'est juste pas le cas. Je n'y crois plus. Je pense que nous devons dire très simplement que ce n'est pas la bonne marche à suivre. Il y a tout plein de perspectives qualifiées et diverses. Vous n'avez qu'à déployer des efforts et examiner votre recrutement. Nous tenons cette conversation, particulièrement sur les conseils d'administration, où les merveilleuses entreprises avec lesquelles nous collaborons travaillent très dur sur l'inclusivité au sein de leurs politiques de culture organisationnelle et le font de manière audacieuse et authentique. Elles ont une femme dans leur conseil d'administration. Elles disent qu'elles sont incapables d'en trouver. C'est de la foutaise. Vous devez examiner la façon dont vous recrutez les gens.

La présidente: Absolument. Votre temps est écoulé.

Bon, nous allons faire quelque chose d'inhabituel parce que je ne pose habituellement pas de questions, mais mes collègues ont dit que, comme j'ai de l'expérience en ingénierie et en construction — 32 ans —, alors peut-être que mes questions seraient pertinentes.

Madame Flanagan, au sujet de la possibilité qu'offre la culture numérique, nous avons reçu le consortium des TI sur la Colline et avons parlé de l'écart de 180 000 emplois au cours des 5 prochaines années que nous ne serons pas en mesure de combler. Je suis une grande partisane des 50 millions de dollars qui ont été investis en codage et pour inciter les filles à coder. Ma préoccupation relative aux domaines des STIM, c'est que, même si les filles de 8 ans pensent qu'elles peuvent tout faire, elles peuvent aller dans ces domaines et, à l'âge de 13 ans, elles ont perdu la confiance ou le désir de s'y lancer. Nous voyons aussi que, une fois qu'elles ont obtenu leur diplôme universitaire, nous ne pouvons pas les garder dans ces domaines. Que pensez-vous que le gouvernement peut faire pour aider à corriger la situation?

Mme Jennifer Flanagan: Merci de votre soutien envers l'initiative, mais je pense également que l'effet que vous avez dans votre rôle d'ingénieure est très important. Nous avons besoin de davantage d'ingénieures comme députées.

Mme Anita Vandenberg: Oui.

Des députés: Ah, ah!

Mme Jennifer Flanagan: Que peut faire le gouvernement fédéral? Je crois qu'il est absolument essentiel que cet engagement précoce continue d'être soutenu et que nous examinions la situation d'un point de vue qui ne soit pas uniquement pédagogique: nous allons évidemment nous empêtrer dans les champs de compétence provincial et fédéral. Cela dit, nous devons examiner la question sous l'angle du perfectionnement des compétences et des aptitudes. Les filles, comme vous l'avez dit, à 8, 9 et 10 ans, s'intéressent énormément à ces domaines. Elles sont encore intéressées à 13 ans, mais beaucoup de pressions sont exercées dans d'autres domaines, et elles sont exposées à nombre de messages négatifs concernant les personnes qui peuvent se lancer en sciences, en technologie et en ingénierie. L'influence des pairs joue un rôle important. Les filles nous parlent de la façon dont leurs pairs évoquent ces sujets... et la façon dont leurs amis — des garçons comme des filles — les découragent et les influencent beaucoup.

Nous devons non seulement mobiliser les filles, mais aussi examiner... Nous en savons beaucoup actuellement sur leur situation et connaissons les facteurs qui les influencent. Nous savons qu'elles ont besoin de modèles et qu'elles doivent être encadrées. Lorsque les programmes pour filles sont offerts, il doit y avoir des espaces sécuritaires où les filles peuvent perfectionner leurs compétences — que certaines d'entre elles n'ont pas — par d'autres moyens en jouant, en prenant des risques, en démontant et en remontant des choses, en apprenant que l'échec n'est pas si terrible et qu'il est très utile, et en faisant toutes les autres bonnes choses qu'elles aiment faire, comme la collaboration et la créativité.

Que pouvez-vous faire? Vous devez investir dans ces programmes, reconnaître que les filles doivent commencer à les suivre tôt — il ne suffit pas de commencer au secondaire — et examiner la nature précise de leurs programmes. Il s'agit non pas seulement de regrouper les filles et de leur offrir des projets pratiques en sciences, mais de nous assurer de leur parler de ce qu'elles vont rencontrer et des défis auxquels elles feront face. Je pense que nous avons reculé devant ce devoir, peut-être parce que nous ne voulons pas leur présenter de telles idées avant qu'elles les aient elles-mêmes, mais la réalité est que les filles âgées de six et sept ans connaissent le message, si vous leur demandez. Le fait de tenir des conversations ouvertes avec elles fait grandement évoluer les choses.

• (1015)

La présidente: Madame Amundsen, ma prochaine question porte sur l'industrie de la construction. J'ai longtemps travaillé dans cette industrie, alors je vois effectivement des problèmes chroniques de sexisme et de harcèlement, et c'est un environnement très hostile aux femmes. Cela dit, nous cherchons à avoir davantage de femmes dans les métiers spécialisés. À cet égard, lorsque vous avez dit qu'il n'y avait pas d'écart salarial dans le domaine de la construction, j'ai trouvé cela très intéressant et je pense que ma...

Mme Lindsay Amundsen: C'est une industrie syndiquée...

La présidente: ... perception est qu'il s'agit d'un domaine syndiqué; c'est ainsi. J'ai été étonnée d'apprendre que vous n'êtes pas admissible au financement provenant de Condition féminine, alors je suis certaine que Mme Malcolmson et moi-même en parlerons à la période des questions. Toutefois, pour ce qui est de ce que nous pouvons faire pour aider à promouvoir les femmes dans les métiers spécialisés, quelles sont, à votre avis, les choses précises avec lesquelles nous pouvons vous aider?

Mme Lindsay Amundsen: On doit faire beaucoup de choses. Il existe bon nombre de merveilleuses organisations, et le gouvernement a grandement soutenu le travail des organisations pour ce qui est de sensibiliser les filles et les femmes aux possibilités de métiers spécialisés. Nous allons dans les écoles. Nous parlons aux enfants, aux parents et aux enseignants. Nous dressons des profils médiatiques. Nous faisons tout ce que nous pouvons en matière de sensibilisation.

Je crois que la sensibilisation est fantastique. J'allais dire de ne pas me citer, mais évidemment, je vais l'être. Nous portons maintenant notre attention sur l'aspect du maintien en poste. Je crois que les femmes et les filles s'intéressent à ces emplois. C'est juste qu'elles arrivent dans cet environnement et se disent: « Une minute. »

Il est trop tard pour nous pour dire qu'il faut seulement se faire une carapace et composer avec le problème. Je crois que ce n'est pas correct et que certaines femmes de métier sont conditionnées à croire qu'il faut seulement être très solides et capables de faire face à la situation.

Il s'agit d'un problème important de culture en milieu de travail. On peut prendre beaucoup de mesures d'adaptation. Des difficultés de garde d'enfants se présentent. Nous faisons également face à des obstacles liés à la grossesse dans les métiers. Je crois que supprimer ces obstacles, de même que travailler avec les entrepreneurs afin de leur offrir une possibilité d'embaucher des femmes — nous faisons ce type de travail avec nos partenaires dans d'autres organisations — exige une approche à plusieurs volets.

Je crois que les aspects de la sensibilisation et de l'intérêt vont bien. On voit beaucoup de femmes dans les métiers spécialisés de nos jours.

La présidente: Certainement.

Mme Jennifer Flanagan: Le problème de contexte touche notre travail beaucoup plus qu'il y a même cinq ans. Lorsque les femmes et les filles vont dans les domaines de la technologie et de l'ingénierie, le nombre de cas très médiatisés qui mettent en relief à quel point la culture est épouvantable pour les femmes touche maintenant à nouveau notre travail. Les parents disent: « Pourquoi est-ce que j'encouragerais ma fille à se lancer dans ce domaine? » Les filles entendent ces histoires et en sont très conscientes.

Ma réponse à cette question par le passé aurait été: « Actua se concentre vraiment sur les filles âgées de 6 à 16 ans. Nous ne pouvons pas tout faire », mais maintenant que cela pèse lourd sur notre travail, nous devons quand même le faire. On ne peut pas obtenir de résultats sans effort.

La présidente: Vous avez parlé de la formation sur la diversité que vous offrez pour tenter d'améliorer les comportements constatés dans le domaine de la construction. Je sais que nous offrons beaucoup de formations. Toutefois, le regard absent que nous renvoyaient les hommes... et, par la suite, quand ils retournaient sur le terrain, rien n'avait changé.

Pourriez-vous me nommer les choses que vous faites qui, selon vous, sont efficaces pour changer les comportements?

Mme Lindsay Amundsen: Je ne sais pas si nous avons trouvé la meilleure recette. Par contre, je peux vous donner un résumé de ce que nous tentons d'accomplir.

L'organisme ConstruForce Canada a reçu du financement, il y a un an, de Condition féminine Canada pour réaliser un projet portant sur des outils pour créer un milieu de travail respectueux, donner des formations et mettre en oeuvre des politiques. Nous collaborons avec les responsables de cet organisme — et ils travaillent avec beaucoup d'autres groupes aussi — pour nous assurer que nous ne réinventons pas la roue et que nos activités respectives sont complémentaires.

Je crois que le fait d'unir nos forces peut être très fructueux et nous aider à trouver des solutions. Ce que j'aimerais faire, c'est donner aux champions que nous recrutons dans l'industrie, peu importe qu'ils soient des membres d'un syndicat, des entrepreneurs, des employeurs, des dirigeants ou des responsables du gouvernement, les outils et la formation élaborés par ConstruForce Canada pour qu'ils les mettent à l'épreuve, que l'on puisse voir ce qui fonctionne et que l'on échange afin de créer la meilleure solution.

•(1020)

La présidente: Très bien.

La parole est maintenant à Mme Malcolmson, pour sept minutes.

Mme Sheila Malcolmson: Merci, madame la présidente.

Je vais en parler à la ministre.

Vous avez été très claire, en exprimant le point de vue des Syndicats des métiers de la construction du Canada, à propos des

obstacles auxquels vous êtes confrontée en ce qui concerne l'obtention de financement de Condition féminine Canada. Je suis déçue, compte tenu de ce que j'ai entendu. Je n'étais pas au courant de cette situation, avant que vous en parliez ce matin. C'est impossible de concilier cela avec les propos que j'ai entendus des représentants de Condition féminine Canada et de la ministre actuelle, soit que ce sont les syndicats qui ont gardé vivant le mouvement des femmes au Canada pendant les 10 années de gouvernement conservateur. Ces louanges à propos de votre travail ne sont pas cohérentes avec...

Mme Lindsay Amundsen: Il y a une disparité.

Mme Sheila Malcolmson: Il y a une disparité totale.

Je vous ai bien comprise. Merci d'avoir été aussi claire; je vais assurément en parler.

Pour poursuivre sur une note plus joyeuse, je vous relate l'expérience vécue par mon amie Hilary Peach, qui est chaudiériste. Elle a mon âge et elle travaille dans ce domaine depuis longtemps. Selon elle, ce qui a le plus aidé à changer la dynamique dans le milieu de travail, c'est le grand nombre de jeunes hommes élevés par des mères célibataires qui étaient aussi des féministes convaincus. Ce sont eux qui rappellent à l'ordre leurs collègues, et Hilary se passait la remarque suivante: « Ciel, je tente de faire comprendre ce qu'est le sexisme à ces hommes depuis des décennies. » Maintenant, ce sont ces jeunes hommes qui, heureusement, prennent sa relève. Il ne s'agit pas d'une responsabilité fédérale.

Je souhaite échanger un peu avec vous, Lindsay, à propos du point de vue des Syndicats des métiers de la construction du Canada concernant le changement que nous commençons à remarquer dans les syndicats locaux, soit l'ajout de congés pour les victimes de violence conjugale dans les conventions collectives. On constate cela aussi dans certaines provinces, comme au Manitoba, qui a un gouvernement néo-démocrate, et en Colombie-Britannique, si je ne m'abuse, où des projets de loi d'initiative parlementaire ont été présentés. Je crois que la même cause est soutenue en Ontario. La semaine dernière, j'ai discuté avec certains membres du personnel dans des refuges pour femmes situés dans ma collectivité, à Nanaimo, de même qu'avec des policiers de la GRC. Ils ont mentionné très clairement que, parfois, le milieu de travail est le milieu le plus stable pour une femme qui est victime de violence conjugale et que, si elle ne peut obtenir un congé pour régler la situation concernant ses enfants et son loyer et pour trouver un nouveau logement, elle doit alors choisir entre retourner dans une situation dangereuse ou s'enfoncer davantage dans la pauvreté; c'est là un choix terrible.

Souhaitez-vous que le Comité formule une recommandation voulant que les clauses touchant les congés en cas de violence conjugale soient considérées comme un outil à examiner en vue de protéger la sécurité économique des femmes qui vivent des situations de violence?

Mme Lindsay Amundsen: Je ne sais pas si quelqu'un s'opposerait à cela; c'est possible. Toutefois, assurément, je suis d'avis que les femmes qui sont victimes de violence conjugale devraient pouvoir prendre un congé. Je sais qu'on dit qu'elles devraient probablement prendre un congé de maladie ou un autre congé du genre. Mais je dis: pourquoi pas? Toutes les mesures qui protègent les femmes, en particulier en ce qui concerne ces questions, sont appropriées, selon moi.

Je n'ai pas eu à traiter cette question dans mes dossiers, toutefois, l'avantage que procurent les programmes Les Femmes dans les métiers de la construction de l'initiative Bâtir Ensemble à l'échelle du pays, c'est que je peux facilement communiquer avec les membres à l'échelon local, qui collaborent avec les syndicats locaux, les employeurs et les entrepreneurs qui peuvent appuyer ce genre de propositions. Je crois que cela vaut vraiment la peine de le faire.

Mme Sheila Malcolmson: Les responsables de l'organisme BC Building Trades ont fait de l'excellent travail pour donner plus d'ampleur à la campagne Bâtir Ensemble. Ils ont de très beaux documents et de belles images. C'est très positif, encore une fois, de donner la possibilité de voir des femmes dans leur cadre de travail et de changer les idées que se font les jeunes.

Je vais maintenant m'adresser à Mme Flanagan d'Actua. Nous avons été heureux de constater que le budget fédéral comprenait des dépenses dans l'innovation et l'infrastructure. Toutefois, je suis préoccupée par le fait que ces dépenses pourraient davantage laisser tomber les femmes, parce qu'elles ne sont pas encore présentes dans certains des domaines touchant l'infrastructure. Notre comité a entendu le témoignage de quelques personnes à ce sujet. Meg Gingrich, du Syndicat des Métallurgistes, a mentionné aux membres du Comité que les dépenses dans l'infrastructure devraient être effectuées en fonction des genres, pour éviter que seuls des emplois occupés par des hommes ne soient créés, et Mme Kathleen Lahey nous a expliqué que l'accent mis sur les dépenses dans l'infrastructure, qui favorisent habituellement les emplois occupés par des hommes, est une des raisons pour lesquelles le Canada a chuté au 25^e rang au chapitre de l'égalité entre les sexes.

Pouvez-vous nous parler un peu de l'importance que les dépenses dans l'infrastructure soient liées expressément à une analyse comparative entre les sexes pour que les femmes ne soient pas plus laissées pour compte et que nous puissions assurer que nous réservons une place pour la prochaine génération de travailleuses?

• (1025)

Mme Jennifer Flanagan: Ce n'est pas du tout mon domaine d'expertise. Ce que je peux affirmer, c'est que, de toute évidence, nous serions pour toute mesure qui tient compte des genres. L'espoir et l'optimisme que nous ressentons... Je ne me suis jamais sentie plus optimiste qu'en ce moment, et je travaille dans ce domaine depuis longtemps. Le besoin d'embaucher des femmes est beaucoup mieux compris, et c'est non seulement pour des raisons de parité de genre, mais aussi parce que cela va améliorer notre classement à l'égard de toutes les mesures d'innovation. Je suis d'avis que cela est bien compris par le secteur des entreprises et au gouvernement fédéral.

Mme Sheila Malcolmson: Nous aimons entendre parler d'optimisme.

Mme Jennifer Flanagan: Oui, nous sommes très optimistes.

Mme Sheila Malcolmson: Avez-vous mené, de votre côté, des activités portant en particulier sur la littératie financière et les femmes autochtones? Selon les responsables de l'organisme Pauktuutit, qui défend les droits des femmes inuites, il y a des lacunes dans le Nord en ce qui concerne la numératie, la tenue des comptes et la littératie financière. Ces responsables souhaitent la mise en œuvre de programmes d'entrepreneuriat qui ciblent particulièrement les femmes autochtones. Est-ce que vous dirigez des activités dans ce domaine?

Mme Jennifer Flanagan: Oui, tout à fait. Notre organisme a un programme national de sensibilisation à l'intention des Autochtones auquel participent chaque année 35 000 jeunes Autochtones, et des représentants des Premières Nations, des Inuits et des Métis

collaborent avec les responsables de 220 collectivités autochtones. Ce programme s'adresse aux garçons et aux filles.

Dans le Nord, en particulier, nous offrons des activités dans 50 endroits situés dans les trois territoires et au Labrador. Là-bas, les liens avec les occasions de développement économique sont beaucoup plus étroits, mais l'isolement est complet; c'est-à-dire que les jeunes ne sont pas au courant des occasions qu'offre le développement économique dans leur collectivité. Actua joue un rôle important d'intermédiaire pour expliquer aux garçons et aux filles qui sont ces gens sur leur territoire, quelles sont les occasions offertes et quelles compétences ils doivent acquérir afin non seulement de comprendre la situation, mais de pouvoir jouer un rôle de meneur dans le cadre de ces projets de développement économique.

Pour ce qui est de la littératie financière, cet aspect est présent dans toutes nos activités. Comme notre organisme est très axé sur l'apprentissage par l'expérience, nous ne voulons pas seulement développer des compétences scientifiques et techniques, puisque les enseignants effectuent très bien cette tâche. Nous souhaitons que les jeunes appliquent ces connaissances dans des situations réelles. Voilà comment renforcer le muscle de l'innovation: en leur faisant appliquer des connaissances pour réaliser quelque chose qui leur tient à cœur. En ce qui concerne le volet sur la littératie financière, les jeunes se demandent à quoi leur serviront les mathématiques. Dans nos projets, nous leur proposons, par exemple, de construire quelque chose, mais, pour ce faire, ils devront dresser un budget et apprendre à connaître les éléments financiers d'une entreprise et leur fonctionnement.

Bien entendu, c'est adapté à des enfants de neuf ou dix ans, mais le fait d'être exposé une première fois... On ne leur a jamais même expliqué ce qu'était la littératie financière, pourquoi les mathématiques sont importantes et quelle incidence cela aura sur leur vie. Il est incroyablement important de mettre en application ces connaissances. Par ailleurs, nous offrons toute sorte d'autres activités plus poussées en matière de littératie financière, mais ce premier contact est important, et ces connaissances sont pertinentes, peu importe où vous êtes, et, manifestement, nous proposons ce genre d'activités aux jeunes Autochtones aussi.

La présidente: Votre temps est écoulé.

Nous passons à M. Fraser, pendant sept minutes.

M. Sean Fraser (Nova-Centre, Lib.): Je vous remercie toutes les deux de votre présence. J'ai trouvé vos témoignages fort intéressants.

Je vais entrer dans le vif du sujet, parce que notre temps est limité.

Un certain nombre de groupes de témoins, incluant ceux d'aujourd'hui, ont souligné l'importance d'inciter les femmes à faire carrière dans les domaines des STIM et dans les secteurs en croissance. Une des choses dont nous ne parlons pas beaucoup, c'est d'inciter les femmes à choisir d'autres professions liées à ces domaines.

Récemment, j'ai rencontré des dirigeants d'une jeune entreprise dans le domaine des technologies établie dans ma collectivité. Ils ont affirmé qu'ils avaient désespérément besoin de personnel, mais pas seulement des programmeurs. Ils ont dit qu'ils cherchaient des personnes qui détenaient un B.A. pouvant faire de la rédaction technique, ainsi que des personnes créatives, en particulier en marketing.

Y a-t-il des choses que nous pouvons faire pour ne pas nous concentrer uniquement sur les formations en génie et en mathématique, pour reconnaître qu'il y a des occasions de croissance dans ces domaines en général et pour attirer des candidates de l'immense bassin de femmes talentueuses suivant des programmes d'éducation postsecondaire — qui y sont surreprésentées, en particulier dans les programmes universitaires — qui seraient en mesure de faire carrière dans ces domaines? Selon vous, que pourrait faire le gouvernement fédéral pour tirer avantage de cette ressource?

Cette question s'adresse à quiconque souhaite y répondre.

• (1030)

Mme Jennifer Flanagan: Il s'agit d'une question très importante. Encore une fois, c'est lié à l'apprentissage par l'expérience et aux échanges avec les jeunes filles, en particulier, à propos des connaissances et des compétences. C'est ce que vous avez mentionné, n'est-ce pas? Il s'agit de connaissances en marketing, en communication et d'autres connaissances recherchées par ces entreprises en technologie. Il ne s'agit pas seulement de faire frénétiquement de la programmation ou du codage: ce genre de culture numérique alliée à ces autres compétences est très important. Quand nous parlons de domaines en grande croissance, comme l'intelligence artificielle et d'autres domaines technologiques, les connaissances que vous venez de mentionner sont essentielles, et nous n'allons pas les favoriser en ciblant seulement des personnes qui codent en divers langages informatiques.

Le contexte est très important, tout comme le fait de s'adresser à tous les enfants, mais aux filles en particulier, pour expliquer combien ces connaissances sont utiles, n'est-ce pas? Quand je parle des jeunes, j'inclus ceux qui sont à l'université, et c'est pourquoi nous souhaitons élargir le message voulant que les compétences en informatique ne servent pas qu'à créer des emplois en informatique; il est important de les associer avec des connaissances dans tous les autres domaines. Si vous suivez un programme de B.A. dans un autre domaine qui vous passionne, ajoutez des connaissances en informatique et vous pourrez ensuite travailler dans une entreprise en démarrage.

M. Sean Fraser: Peut-être pourrions-nous utiliser l'acronyme « STIAM » au lieu de STIM, en ajoutant le A.

Des voix: Ah, ah!

Mme Jennifer Flanagan: Peut-être.

M. Sean Fraser: Un des points sur lesquels je souhaite poursuivre, et qui a été soulevé par notre premier groupe de témoins, concerne le fait que les collectivités de petite taille et en zone rurale n'offrent pas les mêmes occasions que les grandes villes. Je viens du Canada atlantique. Je suis d'avis que c'est typique du milieu rural au Canada d'être composé de vastes étendues très peu peuplées où l'on trouve des collectivités d'environ 5 000 à 20 000 personnes, comme agglomération principale dans différentes zones. Le gouvernement fédéral pourrait-il faire quelque chose pour créer les mêmes occasions d'acquérir des connaissances informatiques et d'avoir accès à du réseautage et du mentorat dans le domaine de la construction ou d'autres industries au sein de ces petites agglomérations, afin que ces avantages ne soient pas seulement offerts dans nos plus grandes villes?

Mme Lindsay Amundsen: Je suis heureuse que vous posiez cette question. Nous avons essayé de participer à un appel de propositions il y a quelques années. C'est à ce moment que le problème touchant le financement a commencé. Nous nous sommes associés avec un organisme de Terre-Neuve-et-Labrador appelé Office to Advance Women Apprentices. Dans cette province, 13 % des femmes

occupent un emploi dans le domaine de la construction, alors que ce taux est d'environ 4 % ailleurs au pays. Donc, nous avons examiné les activités que cet organisme mène auprès des organisations de la province. Les responsables travaillent avec les femmes de métier, syndiquées et non syndiquées, dans toute la province. Ils arrivent à rejoindre les plus petites collectivités et ils aident les femmes à se faire connaître auprès d'entrepreneurs et d'employeurs.

Ils jouent sur les deux tableaux. Ils aident les employeurs et les entrepreneurs à composer avec leurs craintes liées à l'embauche de femmes en les rendant plus à l'aise et en les accompagnant pour régler certains des problèmes qui pourraient survenir du fait d'avoir une femme sur leur chantier. Nous nous sommes associés avec cet organisme pour l'implanter ailleurs au pays, dans le but de créer des organismes semblables dans chaque province pour rejoindre les petites collectivités, et nous n'avons pas réussi à obtenir le financement demandé.

Mme Jennifer Flanagan: C'est très important que cela soit une priorité dans tout fonds commun de financement, y compris dans l'injection d'argent neuf qui vient tout juste d'être annoncée, afin que l'on s'assure d'inclure un volet très important pour les collectivités éloignées.

Par exemple, nous avons un membre à l'Université du Nouveau-Brunswick, à Fredericton, qui se déplace dans des dizaines de collectivités partout dans la province pour offrir ce programme. Si la collectivité n'a pas d'accès Internet, on offre le programme hors ligne. S'il y en a un, alors on travaille avec ce qu'on trouve dans cette collectivité, en investissant dans les organismes qui peuvent gérer les défis particuliers des collectivités éloignées, sans attendre que des installations soient mises en place avant d'élaborer et d'offrir des programmes pour les enfants.

M. Sean Fraser: Il reste environ une minute et demie, et je voulais aborder un sujet très vaste: le changement dans les comportements sociaux et le contexte social que vous avez mentionné comme étant partie essentielle. J'ai rencontré mon meilleur ami, qui vient de mon coin et fait partie de la GRC dans le Nord, et il encourageait sa femme à poser sa candidature pour un poste d'agent de libération conditionnelle; elle y pense depuis des années. Aujourd'hui, lorsqu'ils étaient dans la voiture, leur fils de trois ans leur a dit: « Papa, ne soit pas ridicule. Les filles ne peuvent pas faire partie de la GRC. »; mon ami a rangé la voiture sur le côté et a eu une longue discussion avec lui, mais ces comportements sociaux sont endémiques.

Il y a certaines choses évidentes que l'on peut faire. Le projet de loi C-25 concerne les conseils d'administration des entreprises. Nous pouvons nommer un Cabinet qui compte autant de femmes que d'hommes. Nous pouvons examiner les nominations aux conseils, entre autres.

Y a-t-il autre chose que l'on peut faire en tant que gouvernement fédéral pour motiver les collectivités en général à servir d'élan qui fera en sorte que le changement social se mette en branle et ne tarde pas encore deux générations à se produire?

•(1035)

Mme Jennifer Flanagan: Je crois qu'il est vraiment nécessaire que l'on travaille avec les parents et les enseignants et qu'on s'assure que cela constitue une partie du programme. De façon générale, les gens comprennent cela, mais ça ne fait pas partie d'un grand nombre de ces programmes de financement; si on travaille avec les filles, mais que l'on ne travaille pas avec leurs parents et que l'on ne discute pas avec eux de ces messages, de nombreux parents ne rectifieront pas le tir. Ils répondront simplement « pas vraiment » ou diront qu'ils ne savent pas comment changer cela. Il y a énormément de résistance.

Dernièrement, je descendais d'un avion avec ma fille de quatre ans; elle a vu le pilote et a dit: « Oh, mon Dieu, regarde: c'est un homme pilote. », comme si c'était le premier. J'avais eu des conversations très explicites avec elle pour lui faire croire que tous les pilotes étaient des femmes. Ce n'est qu'un changement dans la façon de voir les choses, mais les gens autour de moi montraient beaucoup de résistance. Je vis cela constamment.

C'est très important d'en discuter pour que l'on puisse offrir des programmes de formation aux parents. Il ne s'agit pas seulement de leur dire qu'ils devraient encourager leur fils à ne pas traiter les filles différemment ou qu'ils devraient faire telle chose. La formation aux parents devraient être aussi bien conçue et d'aussi bonne qualité que celle offerte aux filles. Il est très important d'investir dans les parents.

M. Sean Fraser: Merci beaucoup.

Je crois que mon temps est écoulé.

La présidente: En effet, mais j'étais intéressée à connaître la réponse.

Nous poursuivons avec Mme Vecchio pour les cinq prochaines minutes.

Mme Karen Vecchio: Merci beaucoup.

Lindsay, j'aimerais commencer par vous parce que je crois que vous êtes une mentore dans votre domaine. J'examine le travail que vous faites. Pouvez-vous nous dire comment vous avez choisi ce métier? Nous sommes conscients que vous avez rencontré des obstacles. Quelles sont les choses auxquelles vous avez dû faire face au début de votre carrière? Au moment de la formation, quelles difficultés avez-vous rencontrées et qu'est-ce qui vous a motivée à poursuivre?

Pouvez-vous nous en parler de façon un peu plus personnelle, étant donné que vous avez été en mesure de conseiller tellement d'autres femmes dans ce domaine?

Mme Lindsay Amundsen: Je vais commencer par dire que je ne suis pas une femme de métier. C'est pour cela que je me fie à celles qui le sont pour obtenir les renseignements dont j'ai besoin. Je proviens du mouvement ouvrier. Avant cela, j'ai travaillé pour quelques syndicats, mais je crois que je suis très chanceuse de travailler pour un employeur qui me dit de faire ce que j'ai à faire et qui me donne les outils nécessaires, qui croit en moi et qui m'appuie. Le conseil d'administration croit en moi, m'appuie, m'écoute et tient compte de mes conseils. Il est formé exclusivement d'hommes de 60 ans et plus...

Mme Karen Vecchio: D'accord. Examinons dans ce cas les femmes avec qui vous travaillez. En-dehors de votre groupe, quelles sont les compétences particulièrement recherchées? Est-ce en soudage, par exemple, ou en électricité? Selon vous, quelles sont certaines des choses sur lesquelles les femmes mettent davantage l'accent actuellement, pour lesquelles elles se montrent plus enthousiastes?

Mme Lindsay Amundsen: Voulez-vous dire les obstacles, ou leurs champs d'intérêt?

Mme Karen Vecchio: Non. Actuellement, si vous examinez les gens avec qui vous travaillez, que font-ils exactement? Est-ce du soudage? Est-ce...

Mme Lindsay Amundsen: Oui.

Mme Karen Vecchio: Selon vous, est-ce qu'il y a un domaine en particulier qui est plus palpitant pour les femmes?

Mme Lindsay Amundsen: Il y a certains corps de métier qui réussissent mieux que d'autres à retenir le personnel féminin. Il y a des raisons derrière cela. Il pourrait s'agir d'une question d'intérêt général ou d'efforts déployés dans un corps de métier en particulier. Il y a beaucoup d'électriciennes, mais très peu de soudeuses.

On compte 60 différents corps de métier. Certains ont plus de femmes que d'autres. J'en vois beaucoup dans les domaines de la charpenterie, du soudage, de l'électricité — tout ce qui demande de la minutie. Il y en a beaucoup dans le domaine de l'électricité qui participent à notre programme.

Mme Karen Vecchio: C'est fantastique.

Lorsque ma fille est venue à la maison il y a quelques semaines et qu'elle m'a dit qu'elle travaillait en soudage, j'étais très contente.

Mme Lindsay Amundsen: C'est tellement dur, le soudage.

Mme Karen Vecchio: Oui.

Mme Lindsay Amundsen: Je ne suis pas douée.

Mme Karen Vecchio: Eh bien, je suppose qu'elle y arrive très bien. Je trouve cela très excitant, car c'est une nouvelle porte qui s'ouvre à elle et à laquelle elle n'aurait jamais pensé à l'âge de 19 ans.

Je me demande de quelle façon les femmes avec qui vous travaillez se font embaucher. Voyez-vous davantage de gens obtenir un diplôme dans ces domaines? Lorsqu'ils posent leur candidature pour un programme d'apprentissage, est-ce que les chiffres augmentent ou demeurent les mêmes?

Mme Lindsay Amundsen: J'écoute des femmes avec qui je travaille et qui sont dans le domaine depuis une vingtaine d'années, et elles disent que les choses sont en train de changer, selon elles, sur les lieux de travail. Alors qu'elles étaient habituées à être seules, elles voient maintenant trois ou quatre femmes dans le domaine, peut-être plus. Cela dépend. Certains projets comptent plus de femmes que d'autres, mais, de toute évidence, les choses sont en train de changer.

Je crois qu'elles pourraient certainement changer beaucoup plus. À mon avis, pour plusieurs d'entre elles, leur intérêt au départ est venu d'un membre de la famille qui exerçait déjà ce métier. Nous observons actuellement un certain changement lorsque nous allons faire des présentations aux filles dans les écoles et que nous leur parlons. Elles ont l'occasion de faire des choses pratiques dans les salons des carrières. Vous pouvez voir leurs yeux briller lorsqu'elles voient des femmes parler de leur expérience dans le métier. Elles disent: « Oh, c'est génial! Tu peux faire ça? Les filles peuvent faire ça? C'est vraiment super. »

Elles ne savent pas qu'il y a tous ces différents types de métiers dans la construction. Elles n'en ont aucune idée. C'est très utile de s'assurer qu'elles connaissent toutes les possibilités et les options qui s'offrent à elles.

•(1040)

Mme Karen Vecchio: C'est formidable.

J'aimerais revenir sur ce que Sean a dit à propos des « STIAM ». Il y a un excellent programme en cours à St. Thomas. La commission scolaire de Thames Valley District offrira un programme STIAM à 80 enfants, dans le cadre duquel ils accepteront des élèves du secondaire; ce sera donc le programme STIM enrichi avec les arts — le programme complet. Je crois que l'on peut vraiment investir dans de tels programmes. C'était génial de voir notre commission scolaire locale aller de l'avant avec un projet de la sorte.

Avez-vous vu des programmes semblables ailleurs au pays ou dans votre domaine, qui prennent de l'ampleur de sorte que nous commençons à penser autrement et à ne pas nous en tenir nécessairement aux salles de classe normales, dans lesquelles on présente une théorie et explique comment cela fonctionne? Est-ce que l'une de vous deux voit davantage de cas de ce genre? Voyez-vous ces changements? Comment pourrions-nous faire mieux en matière d'éducation?

Mme Jennifer Flanagan: Je crois que d'ajouter la lettre A ne va rien changer. Les gens nous demandent constamment si nous devrions changer pour STIAM. Le contenu a toujours intégré les arts et le design.

Vous savez, STIM n'est pas synonyme d'innovation. Cela ne signifie pas nécessairement...

Mme Karen Vecchio: En ce qui concerne notre programme STIAM, je souhaiterais seulement ajouter que j'ai fait venir la personne du Canadian Centre for Product Validation à notre école. Elle était enthousiaste, parce que cela sortait des sentiers battus. On ajoute cela, car lorsque je parle du A, cela signifie le côté marketing et promotionnel, la façon de prendre un produit et de le mettre sur le marché.

Je dirais donc qu'il ne s'agit pas que d'ajouter un A. C'est beaucoup plus inclusif que cela.

Mme Jennifer Flanagan: Je crois que c'est essentiel. Les élèves du secondaire de partout au pays nous disent qu'ils ont beaucoup d'occasions d'acquérir de bonnes compétences en science et en technologie, mais peu de possibilités de les mettre en pratique. C'est un grand défi pour le Canada. On est excellent pour trouver des idées, mais moins bon pour les mettre en oeuvre. Il y a aussi la façon d'évaluer les élèves. Ces élèves du secondaire diront que ni leurs parents ni qui que ce soit d'autre n'appuient quelque chose qui pourrait nuire à leurs résultats scolaires. Par conséquent, pour ce qui est de la prise de risque et de la mise en oeuvre, oui, il y a beaucoup de défis, et pas autant de possibilités.

Je crois que ces types de programmes, qui prennent manifestement de l'ampleur partout au pays, sont formidables s'ils permettent qu'on les évalue d'une façon qui convient à tous.

Mme Karen Vecchio: Vous constatez donc que de telles choses se produisent. C'est génial.

Mme Jennifer Flanagan: Nous devons réfléchir à la façon de les évaluer.

La présidente: Je vais vous interrompre. Malheureusement, notre temps est écoulé.

C'était passionnant de vous recevoir toutes deux aujourd'hui en tant que témoins. Nous pourrions certainement parler de ces sujets toute la journée. Merci beaucoup de vos témoignages.

Si vous souhaitez partager d'autres choses avec le Comité, n'hésitez pas à les faire parvenir à la greffière.

Je remercie le Comité. C'était une excellente réunion.

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>