



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent de la condition féminine

FEWO • NUMÉRO 019 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 9 avril 2014

Présidente

Mme Hélène LeBlanc

Comité permanent de la condition féminine

Le mercredi 9 avril 2014

• (1530)

[Français]

La présidente (Mme Hélène LeBlanc (LaSalle—Émard, NPD)): Bonjour et bienvenue à la 19^e réunion du Comité permanent de la condition féminine.

Aujourd'hui, le comité continue son étude sur le leadership économique et la prospérité des Canadiennes.

Aujourd'hui, nous avons la chance d'avoir quatre groupes de témoins. Du ministère de l'Industrie, Mme Shereen Benzvy Miller, sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise. Elle est accompagnée de M. Dan Batista, directeur principal, Prestation des services et partenariats.

De l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, je souhaite la bienvenue à M. Daryell Nowlan, vice-président, Politiques et programmes.

De la Banque de développement du Canada, nous recevons Mme Gina Gale, première vice-présidente, Financement et consultation, Canada atlantique, et Mme Julia Fournier, présidente et chef de la direction de HCMWorks Inc..

Enfin, le quatrième groupe est le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada. Pour le représenter, nous recevons Mme Michèle Boutin, directrice exécutive, Programme des chaires de recherche du Canada. Elle est accompagnée de deux chercheuses, Mme Catherine Elliott, professeure adjointe, École de gestion Telfer de l'Université d'Ottawa et, en vidéoconférence, Mme Alison M. Konrad, professeure, de London, Ontario.

Merci et bienvenue à tous. Chaque groupe va avoir 10 minutes pour faire sa présentation.

Nous commencerons par le ministère de l'Industrie. Vous avez 10 minutes. Merci.

[Traduction]

Mme Shereen Benzvy Miller (sous-ministre adjointe, Services axés sur le marché, le tourisme et la petite entreprise, ministère de l'Industrie): Merci de cette présentation, madame la présidente.

Madame la présidente et membres du Comité, merci de me donner l'occasion de m'adresser à vous. J'aimerais vous donner un aperçu de la situation des femmes entrepreneurs au Canada, d'une partie du travail qu'effectue Industrie Canada auprès des petites entreprises et des entrepreneurs en général, ainsi que de la manière dont nous appuyons les femmes entrepreneures.

Les petites entreprises et les entrepreneurs canadiens constituent l'épine dorsale de notre économie. De façon plus précise, les petites et moyennes entreprises, les PME, représentent 98 % des entreprises canadiennes. Elles jettent les bases du système économique canadien en tant que moteurs de la création d'emplois, de la croissance économique et de l'innovation. Les PME représentent 45 % du PIB,

une partie importante de la croissance économique, 60 % du nombre total d'emplois et 75 % de la croissance nette de l'emploi.

Les femmes entrepreneures constituent un élément important du milieu des PME. Encourager l'entrepreneuriat féminin a également une forte incidence sur la création de richesses et d'emplois à la grandeur du pays.

En 2011, près de 14 % des petites entreprises étaient détenues exclusivement par des femmes, tandis que plus de 18 % appartenaient à parts égales à des femmes et à des hommes.

Les entreprises détenues majoritairement par des femmes tendent à se concentrer dans des secteurs précis, à savoir les industries de services comme le commerce en gros et de détail, les soins de santé, les arts et spectacles, ainsi que les services d'hébergement et d'alimentation.

En moyenne, les femmes qui possèdent des entreprises sont plus jeunes que leurs homologues masculins, et elles possèdent également moins d'expérience en tant que gérantes ou propriétaires. Toutefois, elles sont très scolarisées, puisque près de 70 % d'entre elles disent détenir un diplôme d'études postsecondaires. Il est également intéressant de mentionner que près d'une propriétaire d'entreprise canadienne sur quatre est née à l'extérieur du Canada.

La recherche révèle aussi que les entrepreneurs prospères, hommes et femmes, ont des motivations semblables. Ils veulent créer de la richesse, mettre à profit leurs idées d'affaires et concrétiser un vœu de longue date, soit posséder leur propre entreprise. Néanmoins, on recense certaines différences mineures, mais éloquentes, entre les hommes et les femmes qui appartiennent au milieu de l'entrepreneuriat. Les femmes qui envisagent l'entrepreneuriat comme une option de carrière viable ont souvent le sentiment qu'elles ont davantage besoin de soutien sous forme d'encouragements, de possibilités de réseautage et de financement.

• (1535)

[Français]

Les femmes doivent également surmonter certains obstacles sexospécifiques comme la discrimination fondée sur le sexe dans le milieu des affaires, plus particulièrement quand il s'agit d'accéder au crédit, à de l'information, à de la formation, aux marchés et à la technologie. Elles tendent également à subir des pressions découlant du double rôle de propriétaires d'entreprises et d'aidantes familiales.

[Traduction]

Le gouvernement canadien dispose de nombreux programmes et initiatives pour accroître la participation des femmes et leur prospérité dans la population active, ainsi que pour les aider à surmonter certains des obstacles qui se posent aux entrepreneures.

J'aimerais parler d'une partie du travail que nous accomplissons à Industrie Canada pour soutenir les femmes entrepreneures. À l'échelle fédérale, on compte 290 programmes et services qui visent les entreprises et qui sont exécutés par plus de 30 organisations. À Industrie Canada, nous disposons d'un certain nombre de programmes et services qui peuvent aider les femmes en affaires. Il s'agit notamment du Réseau Entreprises Canada, auquel nous participons en tant que partenaires, de concert avec les organismes de développement régional, dont l'APECA; du Programme de financement des petites entreprises du Canada, qui a été créé il y a 50 ans; de la Fondation canadienne des jeunes entrepreneurs; et du Répertoire d'entreprises appartenant à des femmes.

Permettez-moi de vous parler d'abord du Réseau Entreprises Canada. Il s'agit d'un programme qui permet aux entreprises et aux entrepreneurs canadiens d'accéder à des renseignements et à des outils fiables. Il a pour but d'aider les entrepreneurs et les propriétaires de petites entreprises à gagner du temps et à prendre des décisions d'affaires éclairées grâce à un meilleur accès à l'information et aux services gouvernementaux. Industrie Canada administre les services en ligne de ce programme à l'adresse entreprisescanada.gc.ca. Certains de mes collègues offrent, depuis leur bureau dans les organismes de développement régional, des services téléphoniques et en personne partout au pays. Ce n'est pas dans mes notes, mais je tiens à vous dire que le Réseau Entreprises Canada compte quelque 70 000 abonnés Twitter. Soixante-dix mille: n'est-ce pas formidable?

Le programme est également exécuté en collaboration avec les provinces, les territoires et d'autres organismes de prestation des services. Les entrepreneurs ne se soucient pas vraiment de l'identité des responsables qui leur fournissent des renseignements; ils souhaitent obtenir l'information là où ils habitent et que l'accès à celle-ci soit la plus facile possible. Les partenariats pluriorganisationnels de ce genre conviennent parfaitement pour servir les entreprises.

Bien que le Réseau Entreprises Canada ne s'adresse pas uniquement aux femmes entrepreneures, il offre un service qui répond aux besoins de toutes les petites entreprises nouvelles et en croissance. Il s'associe avec d'autres organismes lors d'événements et d'activités destinés aux femmes entrepreneures. Le site Web du réseau — EntreprisesCanada.ca — est un point d'accès clé aux services offerts aux entreprises par le gouvernement du Canada. Industrie Canada en assure la gestion.

[Français]

Le site Web fournit des renseignements aux entreprises sur une vaste gamme de services, de programmes et de règlements des gouvernements fédéral et provinciaux partout au Canada. Il offre également de l'information visant à aider les petites entreprises à trouver des outils de financement, de planification d'affaires et de recherche, ainsi que de la formation d'ordre réglementaire par le biais du service PerLE.

• (1540)

[Traduction]

En français, c'est PerLE, alors qu'en anglais, il s'agit de BizPaL. Pour ceux qui l'ignorent, PerLE offre des services aux entreprises qui souhaitent obtenir des permis et des licences.

Le site, qui offre de l'information pertinente et opportune aux entreprises clientes, utilise toute la gamme des médias sociaux, tels que les blogues, Facebook, Twitter et les fils RSS. D'autres ministères et programmes font appel à entreprisescanada.ca comme

mécanisme de liaison pour transmettre de l'information aux petites entreprises.

En 2013-2014, le site Web a permis à 1,4 million de clients d'accéder facilement aux programmes et services, et il a été reconnu comme un service Web de premier plan pour les petites entreprises canadiennes. En fait, je crois que Rogers l'a classé au premier rang des sites Web qui offrent des renseignements gouvernementaux aux entreprises. Comme je viens de le dire, le site joue également un rôle très actif sur les médias sociaux, avec plus de 2 000 mentions « J'aime » sur Facebook et un blogue d'affaires très actif, qui est recherché et utilisé par plusieurs partenaires des secteurs privé et public.

En fait, le site Web a présenté trois billets de blogueurs invités par le programme Femmes d'affaires canadiennes en commerce international, qui relève du ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement. Les blogues portaient sur différents thèmes. Un d'entre eux, « Femmes d'affaires + Réseaux d'affaires = Croissance de l'entreprise », traitait de la façon dont les femmes d'affaires qui sont prêtes à faire de l'exportation et qui souhaitent voir leur entreprise prendre de l'expansion à l'étranger peuvent avoir accès à divers réseaux. Un autre blogue, intitulé « Vous voulez faire croître votre entreprise à l'échelle mondiale? Alors, laissez-nous vous aider! », visait à accélérer les possibilités d'exportation, notamment grâce à des renseignements et à des conseils pratiques pour accélérer l'entrée d'entreprises sur de nouveaux marchés. Dans un troisième blogue intitulé « Le féminisme, plus actuel que jamais... pour des lendemains égaux », on discutait des avantages qu'il y a à communiquer avec le programme Femmes d'affaires canadiennes en commerce international et à s'y joindre. Un blogue spécial a également été créé lors de la Journée internationale de la femme pour célébrer les femmes dans le milieu des affaires.

Parmi les autres renseignements offerts sur le site Web du Réseau Entreprises Canada à l'intention des femmes d'affaires, mentionnons des liens vers divers organismes du Canada qui offrent des programmes d'encadrement, de formation, de crédit d'entraide et de mentorat pour aider les femmes à lancer une entreprise ou à la faire croître.

[Français]

Les centres de services d'Entreprises Canada jouent également un rôle actif par la prestation d'un soutien au sein des petites entreprises, y compris les femmes entrepreneures. Les centres travaillent avec les partenaires d'accès régional tels que les Centres de service pour les femmes entrepreneurs, et également les sociétés d'aide au développement des collectivités, les sociétés d'aide au développement économique des entreprises...

[Traduction]

Mon temps de parole est écoulé ou j'ai gagné quelque chose. Ai-je gagné quelque chose?

La présidente: Il vous reste une minute et demie.

Mme Shereen Benzvy Miller: Permettez-moi de vous parler de la Fondation canadienne des jeunes entrepreneurs, la FCJE.

La FCJE est un organisme qui aide les jeunes entrepreneurs en leur fournissant jusqu'à 15 000 \$ en capital de démarrage. Chose intéressante, la FCJE offre aussi à de jeunes entrepreneurs un programme de mentorat obligatoire pendant une période de deux ans. Ce programme de jumelage permet à de jeunes entrepreneurs de démarrer leur propre entreprise et de la faire croître. Traditionnellement, environ 40 % des prêts octroyés par la FCJE sont destinés à des femmes.

Comme je l'ai déjà dit, le Programme de financement des petites entreprises du Canada a été créé il y a 50 ans. Il met à profit les moyens des institutions financières pour fournir surtout des garanties de prêt. De nombreuses administrations disposent de programmes de garanties de prêt; le nôtre s'appelle Programme de financement des petites entreprises du Canada.

Ce programme a aidé plus de 142 000 entreprises depuis 1999, avec des prêts totalisant 1 milliard de dollars par année.

Enfin, j'aimerais signaler l'existence du Répertoire d'entreprises appartenant à des femmes.

La présidente: Il vous reste cinq secondes.

Mme Shereen Benzvy Miller: D'accord.

Ce répertoire est important, car il aide les femmes entrepreneures à trouver des collègues dans leur secteur respectif. Il est facile de consulter le répertoire à l'adresse www.ic.gc.ca/faci. Nous venons de le lancer au MAECD. Jusqu'ici, 55 entreprises se sont inscrites, et je m'attends à ce que le répertoire continue de prendre de l'ampleur.

Merci de m'avoir accordé du temps.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Nous aurons la possibilité de traduire le document que vous nous avez apporté. Nous pourrions alors le distribuer aux députés pour...

• (1545)

Mme Shereen Benzvy Miller: Nous avons apporté des copies en anglais, mais nous attendons les copies françaises. Ils sont en train de les imprimer. Cela devrait arriver d'ici à cinq minutes.

La présidente: D'accord. Alors, on pourra les distribuer aux députés du comité qui pourront les avoir pour s'y référer plus tard. Merci beaucoup.

C'est maintenant la présentation de M. Nowlan.

Vous disposez de 10 minutes, s'il vous plaît.

M. Daryell Nowlan (vice-président, Politiques et Programmes, Agence de promotion économique du Canada atlantique): Merci beaucoup de l'invitation.

[Traduction]

Je suis heureux d'être ici aujourd'hui en tant que vice-président, Politiques et programmes, à l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, l'APECA. J'aimerais vous parler un peu du travail réalisé par l'APECA afin d'appuyer les femmes entrepreneures. Toutefois, permettez-moi d'abord de vous donner quelques renseignements sur la raison d'être de l'APECA et les responsabilités qui lui ont été confiées.

Créée en 1987, l'APECA a pour mandat de favoriser la croissance économique au Canada atlantique en aidant les entreprises à devenir plus concurrentielles, plus novatrices et plus productives. Pour ce faire, nous travaillons en collaboration avec nos nombreux partenaires du développement économique et nous mettons l'accent sur trois grands domaines.

Premièrement, nous favorisons le développement des entreprises. Nous aidons à améliorer le climat des affaires et appuyons la création, la modernisation et l'agrandissement d'entreprises.

Deuxièmement, nous favorisons le développement économique des collectivités. Nous aidons des collectivités et des organismes communautaires à soutenir la croissance économique, à améliorer l'infrastructure locale et à créer des débouchés pour l'économie locale.

Enfin, nous assumons un rôle sur le plan des politiques, de la défense des intérêts et de la coordination. Nous défendons les intérêts du Canada atlantique à l'échelle nationale dans des domaines comme l'élaboration de politiques, la recherche et l'analyse, et nous collaborons avec d'autres ministères pour assurer l'harmonisation des politiques et des programmes et pour faire en sorte que le point de vue de l'Atlantique soit pris en compte.

Nos programmes visent à aider les entreprises à accroître leur productivité, à assurer le perfectionnement des compétences, à commercialiser des technologies novatrices et à améliorer leur compétitivité à l'échelle mondiale.

Bien que le mandat et les programmes de l'APECA s'appliquent à toutes les PME du Canada atlantique, l'agence a également ciblé stratégiquement certains groupes démographiques pour contribuer à élargir le bassin de Canadiens de l'Atlantique qui ont la motivation, l'attitude et les compétences nécessaires pour assurer la planification, le démarrage et l'expansion d'une entreprise.

Au début de son mandat, l'APECA a remarqué que les femmes étaient sous-représentées parmi les travailleurs autonomes. Comme Mme Miller vient de l'indiquer, nos travaux de recherche ont démontré que les femmes étaient moins susceptibles que les hommes de considérer l'entrepreneuriat comme une option possible et qu'elles avaient tendance à créer des entreprises plus petites et moins susceptibles de croître.

Elles étaient également moins nombreuses à avoir déjà été propriétaires d'une entreprise et avaient donc tendance à manquer d'expertise dans le domaine de la gestion financière ou de la planification des activités. Par ailleurs, elles ne disposaient pas de réseaux d'affaires solides. Les femmes étaient également soumises à des contraintes liées au financement en raison des caractéristiques de leurs entreprises, qui oeuvraient souvent dans des domaines jugés plus risqués par les prêteurs et où il est difficile, voire impossible, d'offrir une garantie.

Pour relever ces défis, l'APECA a fourni du financement ciblé pour des projets visant à mobiliser les femmes entrepreneures, à leur offrir du mentorat et de la formation, à leur donner accès à des conseils d'affaires et à faciliter leur accès au capital.

Les investissements de l'APECA à l'égard des femmes entrepreneures ont évolué au fil des ans, et nous pouvons maintenant tirer parti de réseaux complexes qui visent à aider les femmes en affaires dans la région de l'Atlantique.

Nous offrons une aide financière essentielle à des organismes commerciaux sans but lucratif du Canada atlantique qui, à leur tour, fournissent aux femmes entrepreneures les ressources nécessaires pour accélérer la croissance et renforcer la capacité concurrentielle de leur entreprise. Ces services représentent en fait quatre secteurs principaux, ou piliers, si vous voulez. Ainsi, ils fournissent un accès à des conseils, à des services et à des renseignements dans le domaine des affaires; ils offrent des services d'amélioration des compétences en affaires; ils facilitent l'accès au capital; et ils trouvent des façons d'améliorer la capacité d'exportation.

En Nouvelle-Écosse, l'APECA a contribué à la création du Centre for Women in Business de l'Université Mount Saint Vincent, qu'elle continue d'ailleurs d'appuyer. Ce centre est l'un des chefs de file de la formation des femmes propriétaires d'entreprises et entrepreneures au Canada et a servi plus de 12 000 clientes depuis sa création, en 1992.

Tamara Barker Watson, PDG de la société Whitestone Developments Ltd. d'Halifax, qui est spécialisée dans la construction écoénergétique, figure au nombre des clientes qui ont reçu de l'aide du centre. Tamara est membre de la section de l'Atlantique de la Women Presidents' Organization et a récemment obtenu le prix Printing House du développement durable à la remise des Prix canadiens de l'entrepreneuriat féminin de 2013 de la Banque Royale. Elle dit que le centre lui a donné des conseils et de l'encouragement et qu'il l'a aidée à régler ses problèmes liés au marketing et aux ressources humaines.

À l'Île-du-Prince-Édouard, l'APECA appuie l'Association des femmes d'affaires de l'Île-du-Prince-Édouard, qui offre des services à près de 330 membres, y compris à des entreprises, à des particuliers et à des associations de l'ensemble de la province.

Au Nouveau-Brunswick, l'APECA appuie l'Association des corporations au bénéfice du développement communautaire du Nouveau-Brunswick, qui dispose d'un réseau provincial d'agents de développement dévoués, qui travaillent directement avec les femmes entrepreneures pour les aider à toutes les étapes de leur entreprise, du démarrage à la relève, en passant par la croissance.

À Terre-Neuve-et-Labrador, l'APECA appuie la Newfoundland and Labrador Organization of Women Entrepreneurs — la NLOWE —, qui fait de grands progrès pour aider les femmes propriétaires d'entreprises à forte croissance à percer de nouveaux marchés à l'échelle locale et internationale.

• (1550)

Le travail réalisé par la NLOWE a permis à plusieurs personnes de connaître du succès, dont Sydney Ryan et Cindy Roma, qui sont propriétaires et exploitantes de Telelink, un centre de services à la clientèle situé à Terre-Neuve-et-Labrador. Ces entrepreneures ont profité de certaines des initiatives commerciales réalisées par la NLOWE pour accroître leur clientèle. Elles ont augmenté leur bénéfice net de 350 % entre 2009 et 2012. L'année dernière, les deux femmes se sont hissées au 35^e rang du classement des 100 plus importantes femmes entrepreneures du Canada établi par PROFIT et Châtelaine.

Ces organismes ont également créé des partenariats pour élaborer et mettre en oeuvre des initiatives, comme l'accréditation Women Business Enterprise de WEConnect. Je pense qu'un témoin vous a parlé de cette question l'autre jour. Cette accréditation permet aux entreprises à propriété féminine d'entrer dans les lucratives chaînes d'approvisionnement du palmarès Fortune 500 et du secteur public par l'entremise de programmes de diversification des fournisseurs. En outre, l'APECA travaille avec des femmes entrepreneures dans le cadre de tous ses programmes, comme le Programme de développement des entreprises et le Fonds d'innovation de l'Atlantique.

Par exemple, l'APECA a consenti un prêt à Telelink, le centre d'appels de Terre-Neuve-et-Labrador dont j'ai parlé tantôt, pour lui permettre d'élargir, d'améliorer et de moderniser ses activités, ce qui lui a permis d'embaucher de nouveaux employés. Un autre exemple est le soutien offert au Centre Transmed Center Inc., une entreprise qui offre des services spécialisés de transcription et de traduction dans le domaine des soins de santé. Cette entreprise se trouve à Campbellton, dans le Nord du Nouveau-Brunswick, une des régions

les plus durement éprouvées de la province sur le plan économique. L'entreprise emploie une cinquantaine de personnes, sous la direction de sa PDG, Rachel Arseneau-Ferguson.

Nous offrons également de l'aide aux femmes qui déploient des efforts dans le domaine du commerce international en organisant des activités comme l'exposition des fruits de mer d'Amérique du Nord, qui s'est tenue récemment à Boston. Cet événement a permis à deux clientes de l'APECA, Esther Dockendorff, présidente de PEI Mussel King, et Lori Kennedy, copropriétaire de Louisbourg Seafoods, de présenter leurs produits et d'établir de solides relations commerciales qui ont fait augmenter leurs ventes. L'APECA reconnaît que les femmes entrepreneures constituent une grande puissance économique au Canada atlantique et est résolue à continuer de travailler avec ses partenaires pour leur offrir les outils et le soutien dont elles ont besoin pour connaître du succès.

Je viens donc de vous présenter un bref aperçu des choses que nous faisons et des personnes avec lesquelles nous travaillons. Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion de prendre la parole devant vous aujourd'hui. Je serai très heureux maintenant de discuter avec vous et de répondre à vos questions.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Nowlan.

Nous passons maintenant aux représentantes de la Banque de développement du Canada, qui disposent de 10 minutes.

[Traduction]

Mme Gina Gale (première vice-présidente, Financement et consultation, Canada atlantique, Banque de développement du Canada): Distingués députés, mesdames et messieurs, bonjour. Je suis très heureuse d'être ici aujourd'hui.

Je vous remercie de me donner la possibilité d'informer les membres du comité au sujet du leadership économique et de la prospérité des femmes d'affaires canadiennes en vous expliquant ce que fait la BDC pour les appuyer. Comme je l'ai dit, je suis très heureuse d'être ici aujourd'hui. En tant qu'employée de la BDC depuis 15 ans, je m'intéresse particulièrement à la situation des femmes dans le monde des affaires et aux façons de les encourager.

J'aimerais vous présenter Mme Julia Fournier, qui est propriétaire de HCMWorks et de Payment Services Corporation, deux entreprises qui aident des organisations à gérer leurs coûts indirects liés aux acquisitions et à la rémunération. En tant que cliente de la BDC, elle vous parlera un peu aujourd'hui de son expérience auprès de notre organisme. Je vais partager mon temps de parole avec Julia.

Tout d'abord, je vais vous présenter un aperçu de la contribution générale de la BDC à l'écosystème entrepreneurial canadien, en mettant l'accent sur l'appui que nous fournissons aux femmes en affaires. Par la suite, Julia vous expliquera de quelle manière la BDC l'a aidée à faire croître son entreprise. D'entrée de jeu, j'aimerais vous présenter brièvement quelques faits sur la BDC afin de vous sensibiliser à ses activités.

La BDC est la seule banque canadienne qui se consacre exclusivement aux entrepreneurs. En tant que banque de développement, nous proposons des solutions aux entreprises canadiennes, en particulier les PME, pour les aider à répondre à des besoins et à relever des défis. Pour ce faire, nous fournissons des services de financement et de consultation aux entrepreneurs.

Nous avons plus de 28 000 clients. Ensemble, ces clients touchent des revenus de plus de 175 milliards de dollars et comptent plus de 719 000 employés à la grandeur du pays. Nos actifs, qui totalisent environ 18 milliards de dollars, sont gérés par plus de 100 centres d'affaires exploités par la banque.

Régie par la Loi sur la Banque de développement du Canada, la BDC sert de complément aux institutions financières ordinaires en prenant plus de risques, mais en y fixant un coût en conséquence. Nous ne sommes pas un prêteur de dernier recours.

Comme les PME que nous appuyons sont très prospères, nous sommes rentables et nous pouvons verser des dividendes au gouvernement tous les ans. Nous n'avons pas besoin de fonds publics pour assurer notre subsistance. Nous ne dépensons pas l'argent des contribuables. Nous formons une organisation autonome.

Selon l'enquête sur le financement et la croissance des PME réalisée par Statistique Canada en 2011, nous avons constaté que les principaux obstacles internes à la croissance des PME sont semblables dans le cas des hommes et des femmes. Par ordre d'importance, ces obstacles sont les suivants: le maintien des liquidités; la gestion du temps; le recrutement et le maintien en poste des employés; la gestion de la dette; le manque de surveillance des opérations commerciales permettant d'apporter des améliorations; et le manque de connaissances au sujet des concurrents et des tendances du marché.

Étant donné que nos options financières sont souples et que nous sommes plus patients que les autres institutions financières en ce qui concerne le capital, nous pouvons aider les entrepreneurs à gérer leurs liquidités et leurs dettes. Nous travaillons en partenariat avec les PME pour les aider à prospérer. Nous adaptons nos options financières à leurs besoins et nous les accompagnons pendant les moments difficiles. Au besoin, nous les aidons à trouver des solutions à leurs problèmes et à prendre de l'expansion.

Un autre exemple concret de la façon dont nous aidons les PME à faire preuve d'innovation, c'est notre participation à la stratégie Canada numérique 150. Il s'agit de l'approche exhaustive du gouvernement grâce à laquelle le Canada pourra tirer pleinement profit des occasions de l'ère numérique. La BDC consacrerait une somme supplémentaire de 200 millions de dollars dans le cadre de cette initiative pour aider les PME à adopter les technologies numériques. En outre, elle investira 300 millions de dollars supplémentaires en capital de risque dans les entreprises du secteur des technologies de l'information et des communications.

Par ailleurs, la BDC offre aux PME des services de consultation abordables pour les aider à relever la plupart des autres défis qui se présentent à elles. Nous aidons les PME à prendre des décisions qui leur permettront d'accroître leur productivité et de devenir plus compétitives. Le financement que nous offrons peut aussi favoriser la mise en oeuvre des conseils que nous leur prodiguons.

Comme vous venez de l'entendre, les PME sont le moteur de l'économie canadienne. Elles emploient près de 70 % de la main-d'oeuvre du secteur privé canadien. En 2011, elles représentaient 27 % du PIB de notre pays et fournissaient du travail à 8 millions de Canadiens.

• (1555)

Par définition, les PME à propriété féminine sont celles qui appartiennent à des femmes dans une proportion d'au moins 50 %. En 2011, elles représentaient environ le tiers de toutes les PME. Ce pourcentage a toujours été relativement stable. En général, les PME à propriété féminine sont plus petites que les autres. Quelqu'un a déjà

mentionné que 33 % des entreprises comptant de 1 à 99 employés appartiennent à des femmes. Dans le cas des entreprises ayant de 100 à 499 employés, cette proportion tombe à environ 17 %, ce qui représente une diminution considérable.

En 2013, plus de 27 % des entreprises clientes de la BDC appartenaient en majorité à des femmes ou, à parts égales, à des hommes et des femmes. Il est difficile d'expliquer pourquoi ce pourcentage est inférieur à la moyenne nationale dans le cas des entreprises dont des femmes sont propriétaires ou copropriétaires. Une des explications possibles serait que la BDC fait davantage affaire avec le secteur de la fabrication, où on trouve une proportion plus élevée d'hommes entrepreneurs.

Dans les secteurs ou les industries qui comptent plus de femmes, le pourcentage des femmes entrepreneures avec lesquelles la BDC fait affaire est supérieur. Par exemple, 41 % des entreprises soutenues par la BDC dans le secteur touristique appartiennent en totalité ou en partie à des femmes. Dans le commerce au détail, cette proportion est de 37 %.

En moyenne, les prêts accordés par la BDC à des entreprises à propriété féminine se chiffrent à 460 000 \$, ce qui représente environ 200 000 \$ de moins que la moyenne générale des prêts consentis, qui se situe à 650 000 \$. Cet écart reflète le fait que, en moyenne, les entreprises à propriété féminine sont plus petites que les autres. Par exemple, en 2011, les entreprises qui appartenaient exclusivement à des femmes représentaient 4 % des entreprises moyennes, tandis que les entreprises à propriété exclusivement masculine comptaient pour 66 % des entreprises moyennes.

La plupart des programmes mis en place par le gouvernement du Canada pour appuyer les PME sont offerts à la fois aux hommes et aux femmes. Autrement dit, sauf exceptions importantes, les programmes destinés aux PME s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des entrepreneurs. En général, la BDC suit la même approche. Cependant, des cadres supérieurs aux gestionnaires de comptes, de nombreux employés de la BDC, tentent de tisser des liens avec ce marché et participent à des initiatives communautaires pour encourager et appuyer les femmes en affaires. Par exemple, j'ai récemment eu l'occasion de prendre la parole devant la Chambre de commerce pour souligner l'importance des partenariats et de la création de réseaux dans le cas des femmes en affaires. Par conséquent, nous sommes engagés à cet égard.

La BDC est active dans le domaine de l'entrepreneuriat. Par le passé, nous avons offert des services financiers et d'autres services connexes afin de répondre aux besoins particuliers des femmes entrepreneures. Il s'agissait notamment de formation de groupe, de séances de consultation individuelle et de mentorat. Toutefois, à mesure que le marché a évolué et que d'autres intervenants, comme des organisations en réseau d'entraide pour femmes, ont commencé à offrir des services, la BDC est intervenue de moins en moins directement auprès des femmes entrepreneures. Cette évolution est conforme au rôle complémentaire qui nous a été confié.

À l'avenir, nous pourrions accroître le soutien que nous offrons aux femmes entrepreneures en mettant davantage l'accent sur les secteurs où elles convergent naturellement.

En conclusion, je tiens à souligner que la BDC est fière d'entretenir des relations très solides avec des milliers de femmes entrepreneures, qui, à nos yeux, sont des clientes. Si le comité permanent souhaitait nous proposer des façons de mieux répondre aux besoins des membres de ce secteur, nous aimerions très certainement les connaître.

Je vous remercie. Je cède maintenant la parole à Julia.

•(1600)

La présidente: Madame Fournier, vous disposez d'environ deux minutes et demie.

Mme Julia Fournier (présidente et chef de la direction, HCMWorks Inc., Banque de développement du Canada): Je remercie les députés et la BDC de m'avoir donné la possibilité de prendre la parole ici aujourd'hui.

[Français]

J'ai l'honneur d'avoir l'occasion de vous parler de mon expérience d'affaires avec la BDC en tant que femme entrepreneure.

[Traduction]

Je vais d'abord vous parler un peu de mes entreprises. Par la suite, j'expliquerai comment la BDC a joué un rôle essentiel en soutenant la croissance de mes entreprises. Enfin, je ferai une suggestion quant à la façon dont le gouvernement pourrait envisager à l'avenir d'aider les entrepreneurs.

Mise sur pied en 2005, HCMWorks se spécialise dans la prestation de services de consultation qui sont surtout axés sur l'approvisionnement et la gestion permanente des coûts liés à la main-d'oeuvre atypique et contractuelle, ce qui vise des organisations et des services informatiques, tels que CGI, ainsi que des services d'experts-conseils, comme Accenture.

Les clients soutenus par HCM consacrent des millions de dollars à la main-d'oeuvre atypique et contractuelle, soit une somme qui peut varier entre 100 millions et 3 milliards de dollars. Ces clients comprennent des sociétés comme Bell, la Banque Nationale et la Banque Laurentienne. Nos équipes aident les clients à réduire leur base d'approvisionnement, ce qui permet de réduire le nombre de vendeurs et les prix, ainsi que de diminuer considérablement les coûts liés à la main-d'oeuvre contractuelle. En moyenne, les clients de HCM font des économies annuelles de 10 à 18 %. Certains clients peuvent compter jusqu'à 1 000 fournisseurs.

En 2014, HCM figure dans la liste des finalistes au titre de meilleur fournisseur en approvisionnement et de meilleur fournisseur de services par l'entremise de chefs de file en matière d'acquisition. HCM est aussi membre de WEConnect, une organisation qui offre des accréditations et des services de soutien pour aider les femmes propriétaires d'entreprise à répondre à la demande mondiale croissante au chapitre de fournisseurs diversifiés et innovateurs.

Créée en 2007, Payment Services Corporation est une entreprise qui se spécialise dans la gestion continue d'entrepreneurs indépendants et l'approvisionnement 1099 au Canada et aux États-Unis. Dans certains cas, les sociétés appuyées par PSC dépensent plus de 50 millions de dollars par année pour avoir recours aux services d'entrepreneurs indépendants qui fournissent de 10 à 200 heures de services aux clients par année.

Les entreprises doivent dépenser des millions de dollars inutilement pour assurer la gestion de la disponibilité de ces ressources, des contrats et des fiches de tarification. Cette situation pousse nos clients à confier à un sous-traitant la gestion des transactions et des ressources. Avec des revenus annuels de plus de 100 millions de dollars, PSC est le plus important gestionnaire de facturation interne et de services de dossiers au Canada.

[Français]

La présidente: Madame Fournier...

[Traduction]

Mme Julia Fournier: J'ai terminé.

[Français]

La présidente: Nous avons le texte de votre présentation. Nous la traduirons plus tard et la distribuerons aux députés, mais j'inviterais ceux-ci à poser des questions aussi sur les deux points dont Mme Fournier n'a pas eu la chance de parler.

Mme Julia Fournier: Oui.

La présidente: Merci.

Nous entendrons une représentante du dernier groupe, le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, qui dispose de 10 minutes.

Mme Michèle Boutin (directrice exécutive, Programme des chaires de recherche du Canada, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada): Merci beaucoup.

[Traduction]

Au nom du Conseil de recherches en sciences humaines, ou CRSH, je vous remercie de m'avoir invitée à comparaître devant votre comité aujourd'hui.

Le CRSH est l'organisme fédéral qui encourage et appuie la recherche et la formation au sein d'établissements postsecondaires dans le domaine des sciences humaines. Cette recherche permet de produire des connaissances sur l'être humain d'hier et d'aujourd'hui afin de bâtir un avenir meilleur.

•(1605)

[Français]

La recherche financée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, le CRSH, appuie l'étude approfondie de la condition humaine dans toute sa complexité et sa diversité. Elle vise à mieux comprendre les défis sociaux, culturels, technologiques, environnementaux et économiques. En investissant dans les bourses d'études, les bourses postdoctorales et la formation en recherche, le CRSH contribue à faire des universitaires et des chercheurs les plus éminents et les plus brillants du Canada de futurs leaders. Il permet d'atteindre les plus hauts niveaux d'excellence en recherche et il favorise la collaboration ainsi que le partage des connaissances entre les disciplines de recherche, les établissements postsecondaires et tous les secteurs de la société.

[Traduction]

En ce qui concerne l'étude du comité sur le leadership économique et la prospérité des Canadiennes, j'aimerais souligner la mise en oeuvre récente de deux programmes administrés par le CRSH au nom des trois organismes subventionnaires canadiens. Il s'agit du Programme des chaires de recherche du Canada et du Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada. Dans le cadre de ces programmes, nous devons faire face à des problèmes semblables, à savoir un pourcentage moins élevé de femmes entrepreneures dans le domaine de la recherche.

Depuis son lancement en 2000, le Programme des chaires de recherche du Canada a permis aux universités de recruter et de maintenir en poste les meilleurs chercheurs et scientifiques du Canada et de l'étranger pour qu'ils mènent des travaux de recherche de pointe et forment la prochaine génération de Canadiens hautement qualifiés. Le programme dispose d'un budget annuel d'environ 265 millions de dollars, ce qui lui permet de financer un maximum de 2 000 titulaires de chaire travaillant dans des universités canadiennes.

[Français]

Le Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada remet à des chercheurs de calibre mondial jusqu'à 10 millions de dollars répartis sur sept ans afin qu'ils réalisent d'ambitieux programmes de recherche dans des universités canadiennes.

[Traduction]

Dans les deux programmes, le nombre de chercheuses nommées par les établissements est une source de préoccupation. Au début du Programme des chaires de recherche du Canada, la proportion de femmes nommées était inférieure à celle des femmes dans les facultés canadiennes. Dans le cas plus récent du Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada, tous les candidats proposés pour les 19 postes disponibles lors du premier concours étaient des hommes. Par la suite, des initiatives ont été mises en oeuvre pour que les processus de nomination favorisent la représentativité.

Dans le cas du Programme des chaires de recherche du Canada, permettez-moi de mentionner quelques exemples. Nous recueillons et faisons le suivi des données relatives à l'autoidentification volontaire des personnes nommées et des titulaires de chaires appartenant aux groupes désignés de l'équité en matière d'emploi. De plus, nous maintenons des activités de sensibilisation et de formation visant les établissements postsecondaires afin d'établir des objectifs en matière d'équité. Enfin, nous avons lancé un processus annuel visant à reconnaître publiquement chaque année une université pour ses pratiques équitables exemplaires en matière de recrutement, de nomination et d'attribution dans le cadre du Programme des chaires de recherche du Canada.

[Français]

En ce qui a trait au Programme des chaires d'excellence en recherche du Canada, nous faisons la promotion de façon proactive des pratiques exemplaires en matière d'équité. Pour ce faire, nous avons pris des dispositions lors du deuxième concours, le plus récent. Nous exigeons des universités un rapport sur les processus de recrutement et les initiatives de sensibilisation. Nous avons ajouté aux critères de sélection la qualité du processus de recrutement utilisé par l'établissement pour recruter les candidats. Nous obtenons l'opinion d'un expert en matière d'équité pendant le processus d'examen et de sélection, et nous fournissons des pratiques exemplaires en matière de recrutement.

[Traduction]

Les résultats de ces mesures indiquent que la situation est en voie de s'améliorer. Le pourcentage des chaires accordées à des femmes a presque doublé, passant de 14 % en 2006 à 26 % en 2014. En outre, il y a à peine quatre semaines, nous avons annoncé que 29 % des chaires de recherche avaient été attribuées à des femmes.

J'aimerais maintenant vous présenter deux universitaires appuyées financièrement par le CRSH, dont l'expertise a permis d'obtenir des renseignements précieux sur la question. Si vous avez besoin d'autres experts, le CRSH peut vous aider à en trouver.

Alison Konrad est titulaire de la chaire Women in Management à l'École de gestion Ivey de l'Université Western Ontario. Ses recherches portent principalement sur les hommes et les femmes et la diversité dans les organisations. Mme Konrad a rédigé des articles primés sur l'influence du sexe sur les revenus, les programmes d'accès à l'égalité et les différences homme-femme quant aux préférences en matière d'attributs d'emploi.

Catherine Elliott est professeure adjointe à l'École de gestion Tefler de l'Université d'Ottawa. En collaboration avec sa collègue

Joanne Leck, elle étudie les défis que doivent relever les femmes, les minorités visibles, les immigrants, les personnes handicapées et les Autochtones pour accéder à un poste de direction.

Je leur laisse la parole.

La présidente: Madame Konrad, c'est à vous.

Mme Alison M. Konrad (professeure, École de gestion Ivey, Université Western Ontario, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada): Bonjour et merci de m'accueillir.

J'aimerais commencer par souligner qu'énormément de données montrent que les femmes qui s'intéressent aux affaires sont tout aussi ambitieuses que leurs homologues masculins et tout aussi désireuses d'obtenir un poste de haute direction. Or, plusieurs facteurs limitent la progression des femmes par rapport à leurs homologues de sexe masculin ayant des capacités et une motivation égales. J'aborderai deux des facteurs les plus importants. D'une part, les a priori instinctifs, inconscients et non intentionnels envers les femmes occupant un poste de direction. D'autre part, la rigidité des systèmes traditionnels d'avancement professionnel.

Les a priori instinctifs, inconscients et non intentionnels sont omniprésents dans les rapports sociaux. À l'aide d'outils informatiques, des psychologues ont démontré que les gens répondent plus rapidement lorsqu'on leur demande d'associer les femmes avec la famille, et les hommes avec la carrière. Lorsqu'on leur demande d'associer les femmes avec la carrière et les hommes avec la famille, ils répondent beaucoup plus lentement. Ces latences de réponse démontrent que la structure de notre cognition présente un a priori instinctif qui associe les hommes avec la carrière, et les femmes avec la famille, peu importe nos intentions. Ce test a été réalisé sur des dizaines de milliers de personnes, et la conclusion est très fiable. Un des effets sur le cheminement de carrière des femmes est que les gens ont davantage tendance à associer les hommes à des dirigeants prospères, et les femmes, à des dirigeantes qui échouent.

On a par ailleurs observé un parti pris sexiste systématique quant à la réaction des gens à l'égard des femmes durant des pourparlers. L'examen de 272 études indépendantes révèle que dans des pourparlers, les femmes et les hommes sont plus susceptibles de collaborer avec un homme. Par conséquent, lors de discussions, les femmes obtiennent de moins bons résultats que les hommes. Qui plus est, les femmes qui parlementent souffrent de conséquences sociales. Les gens les qualifient de moins aimables et de plus exigeantes et veulent moins travailler pour elles. Les hommes ne souffrent pas de ces sanctions sociales.

Outre les partis pris sexistes instinctifs, les systèmes rigides de progression professionnelle réduisent les occasions de diriger qu'ont les femmes. Si les données semblent indiquer que le plafond de verre commence à se fissurer, des éléments prouvent l'existence, dans la hiérarchie professionnelle, d'un goulot d'étranglement intermédiaire plus dommageable. Des professionnelles hautement qualifiées ayant une formation universitaire, ayant démontré leurs capacités et ayant franchi le premier échelon de l'organisation se trouvent coincées dans ce goulot d'étranglement intermédiaire. À ce stade critique en milieu de carrière, les femmes ont beaucoup moins de chance d'être promues que les hommes. Ce stade survient dans la trentaine, lorsque de nombreuses professionnelles ont des enfants en bas âge à la maison. Bien que certaines organisations canadiennes...

• (1610)

La présidente: Merci beaucoup, madame Konrad. Nous pourrions élaborer sur ce que vous nous avez dit pendant la période de questions. Merci beaucoup.

Madame Elliott, vous avez deux minutes et demie.

Mme Catherine Elliott (professeure adjointe, École de gestion Teller, Université d'Ottawa, Conseil de recherches en sciences humaines du Canada): Je vous laisse le soin de m'interrompre le moment voulu. Merci.

Pour ajouter à l'exposé de Mme Konrad, je vais aborder la question de l'importance de cette étude. Aucune étude ni aucun programme de recherche d'envergure n'ont traité de ce sujet à l'échelle nationale depuis une décennie. Pourtant, les femmes sont aujourd'hui propriétaires de près de la moitié des petites entreprises au Canada. Toutefois, soulignons que les entreprises détenues majoritairement par des femmes sont nettement plus petites et moins susceptibles de connaître une croissance que celles détenues par des hommes, même en tenant compte des autres facteurs déterminants comme le secteur, l'expérience en gestion et la date de fondation de la société. Nul ne sait pourquoi. Cette dichotomie est une source inexploitée de croissance économique. En effet, selon le rapport du Groupe de travail pour la croissance des entreprises appartenant à des femmes, une augmentation de 20 % du revenu total parmi les entreprises appartenant majoritairement à des femmes ajoutera une somme de 2 milliards de dollars par an à l'économie canadienne.

Les femmes dirigeant des entreprises ont dit au groupe de travail que les Canadiennes souhaitaient en savoir davantage sur le développement de nouveaux marchés et la croissance mondiale. Elles veulent savoir quelles technologies et stratégies adopter pour stimuler la croissance de leur société. La réponse à ces questions ne viendra sans doute pas d'une analyse de données secondaires. Il nous faut de nouvelles approches à multiples volets, de nouveaux diagnostics et de nouveaux points de vue. Les deux exemples qui suivent montrent comment des études réalisées à petite échelle peuvent faire évoluer les politiques et les programmes.

D'après les résultats de notre étude, les centres d'entreprise des femmes ont une grande incidence sur le rendement des sociétés de leurs clientes. Les femmes accordent une grande valeur aux programmes axés sur les femmes, tels que les centres financés par l'Agence de promotion économique du Canada atlantique dans cette région, pour diverses raisons: parce qu'elles y apprennent comment fonder une entreprise et planifier, mais aussi parce qu'ils leur offrent l'occasion de réseauter avec d'autres dirigeantes d'entreprises, de contribuer à la collectivité et de mieux cerner les nouveaux marchés, produits et services visant spécialement les femmes. Et elles sont nombreuses à stimuler ainsi la croissance de leur société. Nous pouvons certes, dans notre établissement universitaire, apprendre beaucoup de ces centres d'entreprises sur la façon d'informer et de former les jeunes entrepreneurs.

Le deuxième exemple a trait au leadership démontré par les femmes. En effet, nous avons découvert que, dans bien des cas, les femmes ne se sentent pas visées par les termes ni les images stéréotypés voulant que l'entrepreneur soit un « capitaine du secteur », comme en témoigne leur perception de l'innovation. Ces femmes sont nombreuses à affirmer résoudre les problèmes de façon créative; pourtant, elles ne se voient pas comme des « innovatrices ».

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Nous allons maintenant passer à la période des questions.

Madame Truppe, vous avez la parole pendant sept minutes.

Mme Djaouida Sellah (Saint-Bruno—Saint-Hubert, NPD): Pardon, s'il vous plaît.

● (1615)

La présidente: Madame Sellah, vous avez une question?

Mme Djaouida Sellah: Pourriez-vous me dire où sont les documents sur lesquels on pourrait se baser pour poser des questions, puisqu'on n'a rien sous les yeux? Quelques témoins ont été interrompus parce qu'on avait supposément des documents pour pouvoir préparer des questions. Même si les documents sont en anglais, ce serait plus utile pour nous de les avoir à l'avance, pour ne pas que cette situation se reproduise.

La présidente: En fait, lorsque les documents sont disponibles dans les deux langues, ils sont automatiquement distribués aux membres des comités. Par ailleurs, lorsqu'ils sont disponibles seulement dans une des deux langues officielles, ils ne sont pas distribués.

Comme je l'ai mentionné, madame Sellah, parce qu'il y avait beaucoup d'information et que certains documents n'avaient pas été traduits avant notre rencontre, nous allons les faire traduire et ils seront distribués ultérieurement aux membres du comité pour qu'ils puissent s'y référer.

Cependant, pour l'instant, vous devrez vous baser sur le témoignage oral qui a été fourni. Cela répond-il à votre question?

Mme Djaouida Sellah: Oui, mais je déplore le fait qu'on n'ait pas eu le temps d'entendre les trois derniers témoignages.

La présidente: Vous voyez que ma tâche était extrêmement difficile parce que moi aussi j'étais totalement attentive. Étant donné que Mme Fournier et quelques témoins avaient déjà mentionné quelques points et qu'ils n'avaient pas eu le temps de développer leur pensée, je vous inviterais à poser des questions pour qu'ils aient l'occasion de nous en dire davantage.

Nous commençons par Mme Truppe, qui a la parole pendant sept minutes.

[Traduction]

Mme Susan Truppe (London-Centre-Nord, PCC): Je souhaite la bienvenue à tout le monde. Je crois que nous n'avons jamais accueilli un groupe aussi nombreux, du moins pas dans la dernière année et pas même lors de notre étude précédente. J'irai droit au but, parce que j'ai beaucoup de questions à poser.

Je vais commencer par Mme Konrad. Bienvenue. Votre école de gestion est située dans ma circonscription, London-Centre-Nord. Je n'avais jamais eu l'occasion de vous rencontrer, et je suis heureuse de le faire aujourd'hui.

Je crois que vous avez dit que bien des gens associent inconsciemment les hommes avec le succès et les femmes avec l'échec. Comment pensez-vous qu'on peut changer cette vision des choses?

Mme Alison M. Konrad: Il est possible de le faire. Il a été prouvé que les gens à qui on montre des exemples positifs de femmes qui réussissent ont tendance à associer plus facilement les femmes et le succès. Donc, plus il y aura de femmes dans des postes de responsabilité — plus de députées, plus de rectrices d'universités et plus de femmes au sein des conseils d'administration — et plus ces femmes seront présentes dans les médias et lors d'événements destinés aux jeunes femmes, plus les jeunes femmes se verront occuper ces postes. Il est prouvé que cela a un impact.

Mme Susan Truppe: Je suis d'accord. Si les jeunes femmes ne voient que des hommes jouer certains rôles et aucune femme, elles ne croiront pas en vieillissant qu'elles peuvent elles aussi occuper ces postes. Je crois que c'est très important.

Je sais que vous siégez à plusieurs conseils, sont le Réseau des femmes exécutives. Est-ce exact? Y siégez-vous toujours?

Mme Alison M. Konrad: Plus maintenant, non.

Mme Susan Truppe: Vous n'y siégez plus.

Mme Alison M. Konrad: J'ai siégé au conseil consultatif pendant quelques années, et j'ai aussi eu l'honneur de choisir les 100 Canadiennes les plus influentes pendant quelques années. Ce fut une expérience formidable.

Mme Susan Truppe: Oui, je n'en doute pas.

Quel genre d'appui les réseaux comme le Réseau des femmes exécutives offre aux femmes d'affaires? Pourquoi est-ce important pour la prospérité et le succès des femmes?

Mme Alison M. Konrad: Le Réseau des femmes exécutives offre de l'aide sous plusieurs formes.

Il y a d'abord les événements de réseautage, qui permettent aux femmes d'affaires de se rencontrer et d'établir des relations avec leur clientèle de même que des relations de mentorat et de parrainage. Ces deux types de relations sont essentielles à la croissance des entreprises et à l'avancement professionnel des femmes.

Le réseau offre aussi des services de formation sur le monde des affaires destinés aux femmes, comme par exemple sur ce qu'il faut savoir avant de siéger à un conseil d'administration. Ainsi, les femmes qui veulent changer de carrière ou reprendre leur carrière après une pause pour des raisons familiales peuvent plus facilement faire la transition.

Ce sont des éléments importants, et c'est là-dessus que le réseau met l'accent. La reconnaissance des 100 Canadiennes les plus influentes montre également au grand public que les femmes sont des leaders efficaces et puissantes au Canada.

Mme Susan Truppe: Bien, merci.

Selon nous, le mentorat a aussi une grande importance. Jugez-vous que les femmes ont beaucoup d'occasions d'être les mentors d'autres femmes, ou trouvez-vous cela difficile? Les femmes reçoivent-elles du mentorat?

• (1620)

Mme Alison M. Konrad: Je trouve que les femmes ont beaucoup d'occasions d'être les mentors d'autres femmes. À l'École de gestion Ivey, je donne un cours sur les femmes en position de leadership à des étudiantes dans la jeune vingtaine. Les diplômées de notre école veulent être en contact avec les étudiantes. Chaque étudiante qui suit mon cours — j'en ai environ 70 par année — est en communication avec deux ou trois diplômées. Nous avons des liens officiels de cet ordre avec 200 diplômées.

Selon moi, les leaders d'expérience sont très intéressées par ce sujet. Elles savent que le talent est rare et elles veulent attirer les meilleures candidates. Donc, si elles peuvent tisser des liens avec de jeunes femmes hautement compétentes dès leurs années universitaires, elles sautent sur l'occasion de le faire. Je sais que nos étudiantes en retirent beaucoup et apprécient l'expérience.

Mme Susan Truppe: Merci.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Gale.

Nous cherchons, comme je l'ai dit plus tôt, à renforcer la prospérité et le leadership des femmes. Selon vous, est-ce qu'offrir

du financement et des conseils aux femmes aide celles-ci à entrer dans le monde des affaires? Je suis curieuse. Les femmes ont-elles de la difficulté à obtenir du financement? Leur situation est-elle différente de celle des hommes? Est-il plus facile pour les hommes d'obtenir du financement ou de l'aide des institutions financières que pour les femmes?

Mme Gina Gale: Ce que nous constatons, c'est que les obstacles externes sont les mêmes pour les hommes et les femmes. Selon une enquête de Statistique Canada sur les petites et moyennes entreprises, les taux de demandes et d'approbation sont semblables pour les hommes et les femmes. Je n'ai pas cette information du point de vue de la BDC, mais je présume que les constatations sont semblables.

Mme Susan Truppe: Je ne sais pas si vous pouvez répondre facilement à ma prochaine question. Règle générale, quels sont les principaux critères dont vous tenez compte pour financer une petite entreprise lancée par quelqu'un qui n'a pas d'expérience, mais qui a une excellente idée de départ?

Mme Gina Gale: J'ai appris dès ma première journée à la banque il y a 15 ans, je crois, qu'il y a habituellement quatre éléments: la gestion, les revenus, la sécurité et l'investissement.

Pour l'élément gestion, nous évaluons l'expertise du demandeur — peu importe que ce soit un homme ou une femme —, son bagage, ce qu'il ou elle a à apporter. Nous examinons aussi les revenus passés de l'entreprise, ou les revenus potentiels s'il s'agit d'une nouvelle entreprise. Nous évaluons aussi le degré de sécurité de l'entreprise. Nous regardons aussi les investissements et ce que le demandeur a à offrir de ce côté-là. Nous tenons toujours compte de ces quatre aspects.

Mme Susan Truppe: Merci, c'est une réponse utile.

Mon autre question s'adresse à Julia.

Je sais que vous n'avez pas eu un long temps de parole, Julia. Je voulais savoir si vous êtes en affaires depuis longtemps.

Mme Julia Fournier: Je suis propriétaire de deux entreprises depuis 2005. Je suis une entrepreneure de nature. Je pense que nous sommes une espèce à part, en quelque sorte, n'est-ce pas?

Mme Susan Truppe: Aviez-vous démarré votre entreprise avant d'aller à la banque, où êtes-vous allée à la banque avant pour présenter votre excellente idée? Vous a-t-il été difficile d'obtenir du financement?

Mme Julia Fournier: Si je suis allée à la banque, c'est parce que je voulais racheter les 50 % de l'entreprise qui appartenait à mon partenaire, qui était aussi situé aux États-Unis. L'entreprise avait environ cinq ans à l'époque, je crois. Je suis allée à la banque avec la RBC; nous sommes allés voir la BDC ensemble, mon objectif étant d'acheter la part égale de mon partenaire aux États-Unis. C'était il y a à peu près un an et demi.

Mme Susan Truppe: Quel genre d'aide avez-vous reçue?

Mme Julia Fournier: La BDC a fourni un pourcentage des fonds, tout comme la RBC. La RBC a augmenté notre marge de crédit pour faciliter la transaction, ce qui m'a permis de racheter la totalité de la part de mon partenaire.

Mme Susan Truppe: Parfait, merci.

Est-ce que j'ai respecté mon temps?

La présidente: Oui, je devais quelques secondes à Mme Fournier, c'est tout.

Merci beaucoup.

Madame Ashton, vous avez sept minutes.

Mme Niki Ashton (Churchill, NPD): Merci à tous nos témoins d'être venus aujourd'hui, surtout à une femme qui connaît du succès dans le monde des affaires. Nous sommes choyés d'avoir pu vous écouter parler de votre travail au début de notre étude.

Nos travaux sont évidemment axés sur les femmes qui réussissent, mais aussi sur les obstacles qui se dressent sur leur chemin et les empêchent de connaître du succès. Nous savons qu'il existe des différences régionales qui affectent les possibilités qui s'offrent aux femmes. Je suis particulièrement heureuse d'avoir ici des représentants de l'APECA pour nous parler de leurs travaux dans le Canada atlantique.

Je sais que le gouvernement conservateur a annoncé dans son plus récent budget qu'il allait éliminer la Société d'expansion du Cap-Breton, qui gère les initiatives destinées aux entrepreneures au Cap-Breton, une région où le taux de chômage est très élevé, comme nous le savons. Cette élimination s'ajoute à la réduction de près d'un tiers du budget de l'APECA depuis quelques années.

Pouvez-vous nous parler des effets négatifs concrets de la suppression de la Société d'expansion du Cap-Breton et d'autres programmes sur les femmes?

• (1625)

M. Daryell Nowlan: Merci pour la question.

Le ministre Moore s'est prononcé là-dessus plusieurs fois, comme je l'ai dit plus tôt. Pour ce qui est de la transition de la Société d'expansion du Cap-Breton vers les programmes réguliers de l'APECA, notre objectif est de maintenir les services tels qu'ils sont. Ce que nous faisons avec le Centre for Women in Business au Cap-Breton, par exemple, ressemble beaucoup à ce que nous faisons dans les autres provinces atlantiques. Nous voulons maintenir ces activités indéfiniment. Nous sommes conscients que ces projets sont importants partout au Canada atlantique. Nous allons maintenir nos efforts en ce sens.

Mme Niki Ashton: Évidemment. Il semblerait que le premier dirigeant de la société fait l'objet d'une enquête, ce qui a vraiment nui à l'offre de programmes. La situation nous préoccupe vivement et, au final, ce sont les femmes qui en paient le prix — les hommes aussi, mais le comité se consacre à la condition féminine.

Arrêtons-nous aux initiatives de l'APECA destinées aux entrepreneures. Les gens sur le terrain qui travaillent auprès de femmes dans les provinces de l'Atlantique nous ont dit qu'elles se heurtent à des obstacles incroyables dans leur parcours vers la prospérité. Beaucoup de ces femmes ont profondément besoin de formation professionnelle et d'un emploi bien rémunéré dans toutes sortes d'industries. Nous savons que les femmes d'affaires viennent souvent d'un milieu très précis. Pas toutes, mais une bonne partie d'entre elles sont assez éduquées et ont accès à certaines ressources. Nous savons que le financement de l'APECA dans ce domaine cible les femmes d'affaires et les entrepreneures, mais peut-être que la définition employée ou les mandats en cause ne sont pas assez larges pour englober toutes les femmes qui devraient relever de cette catégorie.

Y aurait-il moyen pour l'APECA d'élargir son mandat très ciblé afin de l'étendre aux femmes qui désirent parfaire leurs compétences dans le but de démarrer un jour une entreprise? Je parle de femmes qui, par exemple, ne sont pas assez scolarisées ou n'ont pas encore les compétences voulues pour le faire.

M. Daryell Nowlan: Les programmes comme ceux dont j'ai discuté avec les représentants d'organismes comme le Centre for

Women in Business, l'Université Mount Saint Vincent, l'Association des femmes d'affaires de l'Île-du-Prince-Édouard et ainsi de suite s'adressent à toutes sortes de femmes aux bagages très variés. Notamment pour les raisons mêmes que vous mentionnez, en ce qui concerne le besoin réel de programmes de mentorat — qu'il s'agisse de faire du réseautage professionnel ou de réunir des femmes pour qu'elles discutent des problèmes qu'elles rencontrent, de s'entraider ou d'obtenir l'aide d'experts ou d'autres mentors qui les aideront à trouver leur voie, ou encore de se prévaloir des programmes de financement gouvernementaux ou privés —, tout ce qui est offert dans le milieu des affaires et dans la région en général contribue grandement à aplanir une partie des difficultés.

Des gens d'affaires et des chercheurs nous ont fait part de certains des obstacles auxquels se heurtent les femmes. Nous nous fions aux organismes qui travaillent sur le terrain, auprès des femmes de leur secteur, pour déterminer quels sont les droits qu'il faut défendre et de quelle manière ils peuvent le faire. Leurs activités ont donc une portée très large.

Mme Niki Ashton: Selon ce qu'on nous dit, les programmes doivent cibler les femmes de diverses classes et tenir compte des différences entre les classes sociales afin d'aider toutes les femmes à se prévaloir de débouchés en formation ou en affaires. Si nous avons bien compris, le mandat de l'APECA est peut-être trop ciblé pour le faire actuellement. Je tenais à soulever la question avec vous.

Passons à la Banque de développement du Canada. En 2002, le premier ministre du Canada a lancé son groupe de travail sur les entrepreneures afin de faire le point sur la contribution et les besoins des femmes d'affaires canadiennes au motif qu'il est très facile pour un gouvernement d'élaborer une politique sexiste qui profite aux hommes ou, pire, qui nuit aux femmes. L'une des recommandations du groupe de travail au secteur gouvernemental canadien vise l'élargissement de l'accès au filet social, notamment les services de garde et les prestations de maternité et parentales.

Nous savons que le gouvernement a mis au rancart l'idée d'un réseau national de garderies. De point de vue de la Banque de développement du Canada et en fonction de ce que vous disent les entrepreneures avec qui vous travaillez, les services de garde sont-ils un enjeu majeur? Est-ce un dossier qui appelle une stratégie pancanadienne?

• (1630)

Mme Gina Gale: La banque ne perçoit aucun besoin. Aucune cliente ne m'a dit que ce sujet la préoccupe. Personnellement, je vois les choses autrement, mais du point de vue de la banque, on ne perçoit pas de besoin.

Lorsque je discute avec des entrepreneurs et que je leur demande quels sont les problèmes qu'ils rencontrent — et la réponse est à peu près la même parmi les hommes et les femmes —, ils me répondent que c'est l'accès insuffisant au financement. L'une de leurs plus grandes difficultés consiste à recruter du personnel et à le garder. Cependant, je n'ai pas vraiment entendu quoi que ce soit à propos des services de garde. Désolée.

Mme Niki Ashton: D'accord, excellent. Merci beaucoup.

J'ai une courte question pour le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Je détiens moi-même une maîtrise, alors je suis très reconnaissante au Conseil de recherches de ce qu'il fait pour les Canadiennes, notamment avec l'aide à la recherche. Cependant, pourriez-vous nous en dire davantage sur les efforts accrus consacrés aux entreprises et aux subventions de financement, qui pourraient éventuellement être réorientés? Combien des étudiants qui touchent un financement du Conseil de recherches...

La présidente: Je vais permettre à la témoin de répondre très rapidement.

Mme Niki Ashton: ... sont des femmes plutôt que des hommes? J' imagine que c'est ce que je veux savoir.

Mme Michèle Boutin: La réponse sera probablement plus courte que vous l'imaginez. Je ne suis pas certaine d'avoir compris la question, alors je serai heureuse d'en prendre connaissance et d'y répondre par écrit.

La présidente: Très bien, merci beaucoup.

Tout le monde fait preuve de beaucoup de bonne volonté.

Passons à Mme Ambler, pour sept minutes.

Mme Stella Ambler (Mississauga-Sud, PCC): Merci à tous les témoins d'être parmi nous aujourd'hui et de nous fournir autant d'information.

Mme Konrad, j'ai une question pour vous à propos des étudiantes et des adolescentes.

Croyez-vous que, à l'adolescence, on insiste davantage auprès des jeunes filles que des jeunes hommes pour qu'elles fassent des études universitaires en sciences humaines plutôt qu'en affaires ou dans un programme professionnel?

Mme Alison M. Konrad: Les données montrent clairement que, chaque année dès le secondaire, les jeunes filles s'intéressent de moins en moins aux sciences, aux techniques, au génie et aux mathématiques par rapport aux jeunes hommes, ce qui complique l'atteinte de la parité dans les programmes universitaires. De toute évidence, on pourrait les inciter bien davantage à continuer à s'intéresser à ces sujets. Je sais d'ailleurs que les interventions directes, comme les témoignages en classe de modèles féminins ou le mentorat d'adolescentes du secondaire par des femmes, des femmes qui sont elles-mêmes ingénieures, qui sont elles-mêmes des chefs de file, aident les jeunes filles à comprendre qu'elles peuvent y arriver, que les garçons ne sont pas plus intelligents qu'elles, que ce n'est pas trop difficile pour les filles, qu'elles sont capables de le faire et que, si ces domaines les intéressent, elles devraient y poursuivre leurs études.

Les données prouvent que les liens interpersonnels de ce genre contribuent au maintien de l'intérêt des jeunes filles. Il faut toutefois en faire davantage à ce sujet.

Mme Stella Ambler: Merci.

Vous avez dit que le plafond de verre se fissure. J'aimerais que vous précisiez ce que vous entendez par là.

Mme Alison M. Konrad: C'est une excellente question.

Par « plafond de verre », j'entends que, lorsqu'on analyse les divers niveaux de succès les plus élevés, les femmes qui sont parvenues à franchir le goulot d'étranglement intermédiaire, celles qui, d'une manière ou d'une autre, ont réussi à élever leurs enfants en bas âge tout en étant promues, malgré les disparités aussi majeures que troublantes qui persistent à mi-carrière entre les hommes et les femmes au chapitre des promotions, bref, les quelques femmes qui parviennent aux plus hauts échelons hiérarchiques sont alors tout

aussi susceptibles d'être promues que leurs homologues masculins. De nombreuses études sont parvenues à cette conclusion.

Le temps est vraiment venu de s'intéresser à la mi-carrière afin de créer un bassin d'approvisionnement en femmes de pouvoir. Aux échelons les plus élevés, les processus sont efficaces. On analyse chaque candidature avec soin, systématiquement et en profondeur. Lorsque la meilleure est celle d'une femme, c'est elle qu'on retient. Or, à mi-carrière, lorsque la meilleure candidature est celle d'une femme, des problèmes persistent. Même les femmes hautement qualifiées sont victimes de sexisme au chapitre des promotions à mi-carrière.

• (1635)

Mme Stella Ambler: Merci beaucoup, madame Konrad.

Ma prochaine question s'adresse à Mme Gale, de la Banque de développement du Canada.

Madame Gale, vous avez dit que les prêts consentis aux femmes sont en moyenne inférieurs de 200 000 \$ à ceux qui le sont aux entreprises dirigées par des hommes. Selon vous, est-ce parce que les femmes sont moins enclines au risque?

Mme Gina Gale: Non, je ne le crois pas, car beaucoup d'entrepreneures avec qui nous travaillons dirigent des entreprises en démarrage, où les risques sont très élevés. Je crois que c'est essentiellement en raison du type d'industrie où elles évoluent et parce que leurs entreprises sont de plus petite taille. Comme je l'ai dit, si je ne me trompe pas, 4 % des entrepreneurs dirigent une moyenne entreprise et ont donc entre 100 et 499 employés. Comparativement aux hommes d'affaires, elles ont de très petites entreprises, alors je crois que...

Mme Stella Ambler: Donc, en proportion, la valeur des emprunts sera inférieure.

Mme Gina Gale: Oui.

Mme Stella Ambler: À votre avis, peut-on y faire quelque chose? Pourquoi les femmes optent-elles pour le tourisme, le commerce de détail et, dans l'ensemble, des entreprises de petite taille?

Mme Gina Gale: Il est très difficile de dire pourquoi c'est ainsi. Ce que nous pouvons faire, dans une perspective d'avenir, c'est probablement de cibler ces industries dans le but d'y accroître la proportion d'entrepreneures au sein de l'économie canadienne. Prenons l'industrie de l'alimentation et des services, qui représente 41 % de l'économie. La BDC finance actuellement 41 % de ces entreprises. Les femmes sont dans une position très dominante dans les industries des aliments et boissons, du commerce de gros, des services aux entreprises, ces genres d'entreprises. Nous pourrions certainement les cibler davantage de manière à hausser la proportion.

Mme Stella Ambler: Vous avez dit que les femmes se heurtent aux mêmes obstacles que les hommes. Vous les avez mentionnés rapidement, et j'ai écouté, mais je crois que je veux savoir lesquels — ou lequel — sont selon vous les pires pour les femmes en particulier et de quelle manière la BDC aide les femmes à les surmonter.

Mme Gina Gale: J'en ai déjà mentionné quelques-uns. Ils sont à peu près les mêmes pour les femmes et pour les hommes. Pensons notamment au maintien des flux de trésorerie et à la gestion du temps. Ce sont ceux qui vous intéressent.

À vrai dire, je crois que là où la BDC pourrait être le plus utile, c'est par rapport à la stabilisation des flux de trésorerie et aux niveaux d'endettement, grâce à ses services de financement.

Mme Stella Ambler: Ce n'est pas...

Mme Gina Gale: ... propre aux femmes.

Mme Stella Ambler: Donc, ce que vous dites, finalement, c'est que les problèmes sont les mêmes pour les deux sexes.

Mme Gina Gale: Je dis que les problèmes sont les mêmes, oui. Je rencontre beaucoup de clients, hommes et femmes et, souvent, je leur demande ce qu'ils veulent. Ils me donnent toujours les deux mêmes réponses: obtenir du financement, et embaucher du personnel et le conserver. C'est la même chose pour les hommes et pour les femmes.

Mme Stella Ambler: Merci.

Mme Gina Gale: L'un des autres obstacles que rencontrent les femmes concerne tout ce qui entoure la conciliation travail-famille.

Mme Stella Ambler: Eh bien, c'est quelque chose que nous pouvons tous comprendre.

Mme Gina Gale: Merci.

Mme Stella Ambler: Monsieur Nowlan, comment une coopérative évalue-t-elle la réussite de ses programmes? Autrement dit, quels sont les résultats attendus?

M. Daryell Nowlan: Il y a toutes sortes de façons de le faire. De toute évidence, nous évaluons nos programmes de manière générale, à l'échelle macroéconomique. Cependant, lorsqu'il est question d'une initiative donnée, comme une séance de formation ou l'envoi d'un groupe d'entrepreneurs en mission commerciale, nous effectuons un suivi de ses retombées pour ces personnes.

Nous savons que nos programmes produisent d'excellents résultats. Par exemple, j'ai évoqué certaines des choses que nous accomplissons auprès d'entreprises étrangères grâce à WEConnect. Nous emmenons des femmes en mission commerciale aux États-Unis, ce qui procure des résultats précis et très tangibles...

Mme Stella Ambler: Une hausse des ventes.

M. Daryell Nowlan: Les ventes augmentent et des ententes sont conclues avec de grandes entreprises, comme avec Walmart, par exemple, dans un cas précis. Des contrats sont bel et bien signés, même si les ventes peuvent ne pas suivre sur-le-champ...

[Français]

La présidente: Merci.

[Traduction]

M. Daryell Nowlan: ... mais il y a un engagement d'achat.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup, monsieur Nowlan et madame Ambler.

La parole est à Mme Duncan, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Kirsty Duncan (Etobicoke-Nord, Lib.): Merci à tous.

Cette séance s'avère fort intéressante. Nous vous remercions de nous éclairer de vos lumières. Je commence mes questions, mais j'espère avoir le temps de revenir à Mme Boutin.

J'aimerais parler de la prospérité des femmes qui travaillent dans les domaines des STGM, c'est-à-dire les sciences, les techniques, le génie et les mathématiques. Ces femmes gagnent à peu près un tiers plus d'argent que celles des autres domaines. Par ailleurs, la main-d'œuvre en STGM devrait croître d'environ 20 % d'ici la fin de la décennie. J'espère y revenir.

Je commence par Mme Elliott. Je vous demande à tous de me fournir de courtes réponses.

Quels sont les trois principaux obstacles auxquels se heurtent les femmes? Dans chaque cas, comment le comité devrait-il selon vous intervenir?

Madame Elliott.

• (1640)

Mme Catherine Elliott: Wow! Faire des recommandations à ce comité, c'est quelque chose! Mais je suis la première à m'exprimer, ce qui m'avantage, je suppose.

Mme Kirsty Duncan: Oui, parce que les autres devront trouver autre chose.

Mme Catherine Elliott: Je ne sais pas pourquoi, mais je parle en ce moment en ma qualité d'entrepreneure.

Dans le domaine de l'entrepreneuriat, je pense que les femmes éprouvent quelques difficultés à l'égard de ce que j'appellerai le capital social. Il s'agit ici du réseautage et de la nécessité de développer un capital social qui dépasse le simple cercle de la famille et des amis. La recherche révèle que, chez les femmes, le capital social est, en général, plutôt axé sur un groupe fermé de relations. Il faut élargir ce cercle et aller davantage vers les associations et les réseaux professionnels.

Mme Kirsty Duncan: Que recommanderiez-vous au comité et au gouvernement pour aider les femmes sur ce plan?

Mme Catherine Elliott: Je recommanderais d'ouvrir plus de centres de services pour les femmes chefs d'entreprise au pays. Il y en a dans l'Est et dans l'Ouest, mais il n'y a rien au centre.

Mme Kirsty Duncan: Cela nous est très utile. Merci.

Vous avez parlé d'étendre le capital social et recommandé de multiplier les centres de services pour les entrepreneurs.

Mme Catherine Elliott: En particulier ceux qui ciblent les femmes, parce qu'à mon avis, il est plus avantageux pour les femmes de s'adresser à des centres axés sur leurs besoins à elles. C'est ce qu'ont dit les femmes à qui nous avons parlé.

Mme Kirsty Duncan: Je vous remercie beaucoup. Pouvez-vous nous signaler deux autres difficultés et nous faire deux autres recommandations?

Mme Catherine Elliott: Pour savoir comment y arriver, il nous faut davantage de modèles, comme Mme Konrad l'a mentionné. Nous avons besoin d'un plus grand nombre de modèles et de mentors qui pourraient agir à titre de parrains dans une entreprise donnée. Ce ne serait donc pas seulement des mentors qui assureraient un soutien psychologique, mais également des parrains qui pourraient offrir un soutien professionnel, c'est-à-dire veiller à ce que les femmes pensent à la façon dont elles peuvent gravir les échelons pour atteindre des postes de direction au sein de l'entreprise.

Comment y arriver? Voilà ce qu'il faut se demander.

Je pense qu'on pourrait combiner aux centres de services aux femmes chefs d'entreprise une stratégie nationale d'encadrement pour ces femmes.

Mme Kirsty Duncan: Je vous remercie.

Vous avez mentionné plus tôt l'absence d'étude nationale. Auriez-vous une recommandation à faire à ce sujet?

Mme Catherine Elliott: Certainement. Merci.

Mme Kirsty Duncan: Que recommanderiez-vous?

Mme Catherine Elliott: En ce qui concerne le sujet à l'ordre du jour, la prospérité et le leadership économique des femmes, il faut une démarche plutôt globale qui met l'accent sur les femmes.

Nous disposons de quelques données recueillies par Statistique Canada, Industrie Canada et d'autres organismes, mais il serait bien de pouvoir dégager la dimension de la sexospécificité dans tous les domaines.

Mme Kirsty Duncan: Vous aimeriez donc qu'il y ait une étude nationale comportant des données ventilées selon le sexe. Merci.

Madame Gale, nous feriez-vous part des trois principales difficultés que vous avez constatées? Vous avez déjà mentionné l'accès au financement, le recrutement et la conciliation travail-vie personnelle.

Avez-vous des recommandations à nous faire?

Mme Gina Gale: Sur ces questions? Je crois que je vais devoir vous revenir là-dessus plus tard. J'aimerais y réfléchir davantage, parce que c'est, à mon avis, fort important.

Mme Kirsty Duncan: Je vous comprends très bien.

Madame Konrad, quelles sont les trois principales difficultés que vous aimeriez signaler au comité et les trois recommandations que vous voudriez lui faire?

Mme Alison M. Konrad: Je suis d'avis que la conciliation travail-vie personnelle constitue l'un des plus grands défis des femmes sur le plan professionnel. Les jeunes femmes d'aujourd'hui sont moins disposées à sacrifier la famille à la carrière. Il faudra donc que les postes à la haute direction soient structurés de manière à permettre aux cadres supérieurs d'être présents à leur famille.

Des femmes cadres m'ont dit, à ce sujet, qu'elles pourraient partager leur emploi. Ce sont des vice-présidentes exécutives.

Le comité pourrait déterminer quelques pratiques exemplaires. Je sais qu'il existe, dans certaines entreprises, des postes de gestion à temps partiel, ce qui permet aux professionnelles ambitieuses d'être très présentes à leur famille pendant quelques années, tout en continuant quand même à avancer sur le plan professionnel en raison de la qualité de leur travail plutôt que du temps passé au bureau. Il sera essentiel d'assouplir la structure rigide du cheminement de carrière.

Le comité pourrait proposer quelques pratiques exemplaires et inviter les entreprises à s'en inspirer.

●(1645)

Mme Kirsty Duncan: Pour ce qui est de la conciliation travail-vie personnelle, vous nous recommandez donc de proposer des pratiques exemplaires qui permettraient de voir comment assouplir les modèles.

Mme Alison M. Konrad: Oui. Nous savons que ce genre de souplesse conduit davantage de femmes à des postes de direction et qu'il est avantageux pour la carrière des gens qui ont une jeune famille. C'est donc une façon juste et efficace d'amener les femmes à exercer davantage des fonctions de direction.

Mme Kirsty Duncan: Auriez-vous une autre difficulté à signaler et une autre recommandation à formuler?

Mme Alison M. Konrad: Il faut présenter une image positive des femmes qui occupent des postes de direction. Il est absolument essentiel d'en présenter le plus d'exemples possible pour susciter une réaction plus positive.

Les femmes ne représentent pas encore tout à fait la moitié des effectifs étudiants des écoles de commerce, et ce n'est pas nécessaire. On souhaite vraiment utiliser les talents des femmes dans tous les secteurs d'activité, de sorte qu'il faut encourager les jeunes femmes...

Mme Kirsty Duncan: Que recommanderiez-vous?

La présidente: Merci beaucoup à vous deux. Vous avez été formidables.

Passons à Mme Crockatt, qui dispose de cinq minutes.

Mme Joan Crockatt (Calgary-Centre, PCC): J'ai été vraiment captivée, et je coupe l'herbe sous le pied à ma collègue, qui faisait justement remarquer qu'au Canada, une femme entrepreneure sur quatre n'est pas née ici. D'après ce que vous avez remarqué, que pourrions-nous apprendre au sujet de la nature entrepreneuriale de nos immigrantes que nous pourrions peut-être insuffler aux femmes nées ici?

Mme Shereen Benzvy Miller: Les sociologues pourraient probablement répondre à la seconde partie de votre question, qui porte sur ce que nous pourrions faire pour créer cette dynamique au sein de notre culture.

D'après moi, les personnes qui immigreront regardent les possibilités qui leur sont offertes, notamment les programmes gouvernementaux qui peuvent leur fournir du financement. Ainsi, les programmes de la BDC et les programmes régionaux ciblés de l'APECA ou de la plupart des organismes de développement régional s'associent aux divers groupes d'accueil des immigrants pour aider les entrepreneurs de tous les secteurs, y compris ceux qui viennent de l'étranger, à accéder à l'entrepreneuriat au Canada. De plus, les gens arrivent de l'étranger avec des connaissances et des compétences de haut niveau dont ils veulent se servir au Canada dans le contexte d'une entreprise, en génie, notamment.

Voilà ce qu'ils apportent, quand ils arrivent ici. Cela ne tient pas nécessairement au fait qu'ils sont nés ailleurs. Il est simplement intéressant qu'au Canada, nous encourageons les femmes à travailler dans leur domaine, quel qu'il soit.

Quand je préparais mon exposé, il m'est tombé sous les yeux une donnée fort intéressante: le pourcentage des femmes de plus de 65 ans détenant la majorité des parts d'une entreprise a presque doublé au cours des quatre dernières années. Cette donnée ne manque pas d'intérêt parce qu'elle indique que les femmes ont tendance à se lancer en affaires plus tard et qu'elles s'intéressent à la chose plus tard.

Quand on envisage d'élaborer une stratégie de l'entrepreneuriat pour les femmes, il peut être bon de se demander comment encourager les femmes à tous les stades de la vie — par exemple, celles qui n'ont plus à s'occuper des enfants parce que ceux-ci ont quitté la maison — à se lancer en affaires sans se laisser arrêter par des barrières artificielles fondées sur l'âge ou sur des restrictions liées à l'âge.

●(1650)

Mme Joan Crockatt: Je pourrais peut-être poser la même question à l'entrepreneure qui est parmi nous.

Vous avez fait une remarque fort intéressante, à mon avis: vous avez dit que les entrepreneures sont d'une race différente. De quelle race s'agit-il? De quelle sorte d'élite s'agit-il? D'après-vous, que devons-nous voir chez les autres femmes? Qu'est-ce qui vous a poussée à vous lancer en affaires?

Mme Julia Fournier: Je ne peux parler que de mon expérience personnelle. Je suis jumelle. Ma soeur a connu le succès très jeune comme danseuse étoile au Ballet national du Canada. Je pense que cela m'a incitée à réussir le plus vite possible.

J'ai toujours travaillé dans le domaine de la vente au détail depuis l'âge de 16 ou 17 ans. C'est ce que j'ai toujours fait. J'imagine que c'est ce qui m'a amenée à comprendre les recettes, le profit, l'état des profits et des pertes. J'ai compris les différentes facettes de l'entreprise. D'après moi, les assises sur lesquelles repose l'entreprise sont le chiffre d'affaires d'abord, puis la rentabilité.

Mme Joan Crockatt: C'est intéressant, parce que je suis jumelle, moi aussi. Est-ce que le fait d'être jumelle vous a donné l'impression d'être en compétition? Pensez-vous que les autres filles n'ont pas la même possibilité?

Mme Julia Fournier: J'ai des jumelles. Je suis mère célibataire de jumelles. C'est reparti.

Mme Joan Crockatt: Qu'est-ce que nous devrions apprendre au sujet de la compétitivité? À quoi l'attribuez-vous?

Mme Julia Fournier: Je pense vraiment qu'il y a une certaine dynamique chez les jumeaux: bébé A et bébé B. Vous le savez probablement. Je suis un bébé A, j'ai un bébé A et je peux observer la nature compétitive de mes jumelles.

Selon moi, les entrepreneures sont probablement plus compétitives que la plupart des autres. Si elles font du ski, c'est pour gagner, et quoi qu'elles fassent, même s'il ne s'agit pas de compétition, elles veulent être les premières à franchir la ligne d'arrivée. Je pense que c'est la dynamique des entrepreneures. Je le constate tous les jours. On est en affaires pour faire de l'argent et, en fin de compte, pour obtenir des contrats.

Je veux profiter de l'occasion pour dire encore autre chose. Regardez ce que fait l'Agence de développement des entreprises minoritaires aux États-Unis. Je vais vous raconter une petite anecdote tirée de mon expérience personnelle.

J'ai, sur le marché canadien, deux concurrents qui se trouvent à être des entreprises américaines, détenues exclusivement par des hommes et fournissant des services exclusifs à trois grandes banques, qui ne sont, heureusement, ni la BDC, ni la Banque Laurentienne, ni la Banque Nationale.

Des voix: Oh, oh!

Mme Julia Fournier: Je le dis parce que j'aimerais vraiment que vous aidiez les grandes entreprises canadiennes à acheter canadien, d'abord et avant tout.

Dans le marché canadien, la représentation des femmes au sein des conseils d'administration...

La présidente: Merci.

Mme Julia Fournier: ... des entreprises inscrites au groupe TSX est de 11 %, ce qui est trop faible.

La présidente: Merci beaucoup.

Nous en sommes arrivés au fait. C'était une observation très importante.

Mme Julia Fournier: Excellent!

La présidente: C'est à vous, madame Ashton. Vous disposez de cinq minutes.

Mme Niki Ashton: Madame la présidente, je vais partager mon temps de parole avec ma collègue, Mme Sellah.

Je veux simplement dire — je ne l'ai peut-être pas indiqué clairement — que le rapport dont je parlais était un document intitulé

Meilleures pratiques pour les femmes chefs d'entreprise au Canada publié par la BDC en 2004. La garde des enfants y est soulignée comme nécessaire et les femmes nous en parlent constamment, c'est pourquoi je tenais à faire une mise au point à ce sujet.

En ce qui concerne le CRSH, je vais finir ma question. J'arrivais à la fin du temps de parole qui m'était alloué.

Il y a quelques années, nous nous sommes beaucoup préoccupés du fait que le gouvernement du Canada affectait des fonds aux études dans le domaine des affaires en particulier, ce qui ne correspondait pas à la façon dont le CRSH avait utilisé ses fonds par le passé. Il est certain que, pour bien de femmes, l'esprit novateur et le leadership s'acquièrent dans les écoles de gestion, de finance et de commerce, mais celles-ci sont très nettement dominées par les hommes. J'aimerais savoir si le CRSH tient compte de la proportion d'hommes et de femmes dans l'attribution de fonds de recherche aux étudiants, aux professeurs ou aux chaires de recherche.

Mme Michèle Boutin: C'est une bonne question. Je n'ai pas les chiffres exacts en tête à ce sujet.

Je gère le Programme des chaires de recherche du Canada, je peux donc parler de ce qu'il en est à ce sujet. Les fonds sont répartis en fonction du sexe, des disciplines et des sous-disciplines. Je pourrais vous fournir les chiffres, mais sans avoir vérifié les données, je crois que la proportion des femmes qui détiennent des chaires dans les disciplines de la gestion est équivalente à leur proportion au sein du corps professoral, et c'est l'une des plus élevées de toutes les disciplines.

• (1655)

Mme Niki Ashton: Excellent. Ce serait bien si vous pouviez nous donner les chiffres par rapport aux chaires, aux professeurs et aux étudiantes...

Mme Michèle Boutin: Oui.

Mme Niki Ashton: ... dans ces domaines. Merci bien.

La présidente: Je vous remercie.

[Français]

La parole est à Mme Sellah.

Mme Djaouida Sellah: Combien de temps me reste-t-il, madame la présidente?

La présidente: Il vous reste presque trois minutes. Allez-y.

Mme Djaouida Sellah: Pourriez-vous les ajouter à mon tour?

La présidente: C'est votre tour. Je vous ajoute 10 secondes.

Mme Djaouida Sellah: Merci, madame la présidente.

Ma question s'adresse à Mme Benzvy Miller.

Je sais qu'en 2005, l'OCDE a mené une étude sur la participation des femmes au marché du travail. Cette étude concluait que l'aide publique aux services de garde tendait à accroître le taux d'activité des femmes. Je présume que c'est encore le cas.

Moi-même, j'ai parmi mes amies de jeunes femmes entrepreneures très scolarisées qui ont fondé de petites entreprises. Elles m'ont témoigné qu'elles avaient beaucoup de difficulté à concilier le travail et la famille. D'ailleurs, on constate ce même problème chez les jeunes femmes qui désirent s'impliquer en politique.

Je veux donc savoir si le ministère de l'Industrie a mis en place des mesures d'aide aux services de garde pour les femmes entrepreneures. Existe-t-il une stratégie nationale qui irait dans ce sens?

Mme Shereen Benzvy Miller: La réponse courte est non. À ce que je sache, en ce moment, il n'y a pas de tel programme. S'il y en avait un, il ne serait pas nécessairement au sein du ministère de l'Industrie, parce que nous n'offrons pas de programmes d'aide directe comme tels.

[Traduction]

Savez-vous, John, s'il y en a?

[Français]

Non, il n'y en a pas.

John était là avant mon arrivée. Je suis au ministère de l'Industrie depuis l'été dernier. Je ne pense pas qu'il y en ait déjà eu dans l'histoire du ministère.

Mme Djaouida Sellah: Même si je n'ai pas eu l'occasion d'avoir le document de Mme Julia Fournier, j'ai fait ma petite recherche dans le magazine *Distinctive Women*. On pouvait y lire que vous aviez commencé à travailler depuis votre domicile, avec la responsabilité de deux jumeaux.

Ne pensez-vous pas que le développement des garderies permettrait aux femmes de réussir plus vite et plus facilement dans le domaine professionnel?

Mme Julia Fournier: Puis-je répondre en anglais?

[Traduction]

Mme Djaouida Sellah: Ça va tout à fait.

Mme Julia Fournier: C'était extrêmement difficile lorsque j'ai eu mes enfants. C'est entre autres pour cela que j'ai lancé une petite entreprise. Il le fallait. Les entreprises n'acceptaient pas vraiment que les parents s'absentent du bureau lorsque leurs enfants étaient malades, et je savais que c'était moi qui allait être pénalisée au bout du compte. Mes enfants avaient trois ou quatre ans et ils couraient partout dans la maison; moi, je travaillais sur mon ordinateur portable à l'époque. Je vivais au Québec et il n'y avait pas vraiment de services de garderie même si ces services sont subventionnés et qu'ils ne coûtent que 5 \$ par jour ou quelque chose comme cela. Aucune place n'était alors disponible. Je me suis donc débrouillée de leur naissance jusqu'à ce qu'ils arrivent en première année.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup.

La parole est maintenant à Mme Young, qui dispose de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Wai Young (Vancouver-Sud, PCC): Je vous remercie de votre présence aujourd'hui.

Il est vraiment dommage que notre temps soit limité. Ce serait bien de pouvoir réinviter au moins quelques-unes d'entre vous au cours de cette étude, car je sais que vous avez beaucoup de choses à nous dire. Nous aimerions pouvoir en tenir compte.

Je voudrais approfondir un peu ce dont vous avez déjà parlé et vous demander, si vous le voulez bien, de nous fournir par écrit les

observations qui vous viendront après avoir réfléchi à ce qui s'est dit aujourd'hui. Nous sommes ouverts à vos observations, à vos commentaires et à vos réflexions et nous sommes aussi prêts à recevoir des résultats de recherche ou toute autre chose du genre. Si quelque chose vous interpelle, n'hésitez pas à nous faire parvenir vos commentaires.

Étant donné que la réalité démographique du Canada a beaucoup changé, j'aimerais que vous nous parliez des immigrants et des néo-Canadiens. Qu'est-ce qui a changé au cours des 10 dernières années? Il est indéniable que la réalité démographique du Canada a changé. En ce qui concerne les programmes que vous offrez et ceux qu'offre le gouvernement fédéral dans les différents domaines dont il est question aujourd'hui, sans oublier bien sûr le milieu universitaire, qu'est-ce qui a changé dans la façon dont vous offrez vos programmes et vos services aux gens — surtout aux immigrants, je suppose — et dans les activités de liaison avec eux? Faites-vous la promotion de vos programmes auprès de ces groupes d'immigrants. Si c'est le cas, le faites-vous dans leur langue maternelle? Ils savent peut-être l'anglais à 60 ou 70 % et j'imagine qu'ils se sentent plus à l'aise dans leur langue maternelle.

Ma deuxième question porte sur le Plan d'action sur les marchés mondiaux que le gouvernement du Canada a annoncé en février. Il consiste à transformer 150 bureaux consulaires du Canada dans le monde en bureaux commerciaux. Avez-vous pensé à y avoir recours? Étant donné qu'il y a au Canada d'énormes communautés de gens qui viennent d'un peu partout dans le monde, comment pourriez-vous faire en sorte que vos programmes et vos services permettent de favoriser les échanges commerciaux du Canada à l'étranger? C'est ma deuxième question.

Ma troisième question, maintenant. Madame Boutin, et peut-être ensuite madame Konrad, en quoi les programmes du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada ou les chaires de recherche de haut niveau s'orientent vers l'entreprise? Ou en quoi les programmes pour lesquels nous avons de la recherche financée aux niveaux supérieurs s'orientent vers l'entreprise ou les marchés? J'ai récemment visité l'Université de la Colombie-Britannique en compagnie du ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie. Cette université développe une quantité incroyable de nouveaux produits. Comment arrivons-nous à faire cela au Canada? Comment les femmes arrivent-elles à faire cela au Canada? Je suis très curieuse d'entendre ce que vous avez à dire à ce sujet, et je crois que les autres membres du comité aussi.

La somme d'expertise et de connaissances qu'on trouve dans cette pièce et ailleurs est impressionnante. En ce qui concerne cette étude et vos domaines respectifs, que recommandez-vous au gouvernement? Quelle serait la mesure la plus évidente? Que pouvons-nous faire pour modifier les programmes existants et pour hausser les critères d'admissibilité? Mme Gale vient par exemple de la Banque de développement du Canada. Quelles petites choses pourrions-nous modifier pour favoriser notamment la croissance dans ce domaine et la prospérité des Canadiennes? Nous avons abordé de nombreux aspects. Ce serait bien de pouvoir discuter une heure avec chacune d'entre vous, mais nous n'en avons pas le temps.

Combien me reste-t-il de temps, madame la présidente?

• (1700)

La présidente: Environ 30 secondes.

Mme Wai Young: Trente secondes. Bon sang!

Dans les 30 secondes qu'il me reste, je tiens à dire que je suis une mère monoparentale et que j'ai des jumeaux. Je suis aussi la mère d'accueil de sept enfants et je suis aussi belle-mère. Je crois que personne d'autre n'a plus d'enfants que moi dans cette salle. Je dirige depuis 18 ans ma propre société nationale d'experts-conseils. Je suis donc à même de comprendre les problèmes que connaissent les femmes et l'idée qu'il faut un village pour élever un enfant. Cela dit, certaines femmes parmi nous se distinguent des autres; c'est peut-être simplement parce que nous voulons réussir et que nous sommes prêtes à prendre les moyens nécessaires.

Je vous remercie de votre temps.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Vous n'y êtes absolument pas obligés, mais si vous avez des informations que vous pourriez transmettre relativement aux questions posées, nous apprécierions entendre vos témoignages de vive voix. Nous comprenons que vous ne pourrez répondre à toutes les questions mais s'il vous était possible de répondre à quelques-unes d'entre elles, nous en serions très heureux.

Nous poursuivons avec Mme O'Neill Gordon, qui a la parole pendant cinq minutes.

[Traduction]

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

Je vous souhaite à tous la bienvenue et je vous remercie de votre présence, cet après-midi.

Je tiens d'abord à féliciter Julia de son esprit de compétitivité. À mon avis, c'est un atout, surtout lorsqu'on a une entreprise. Pour diriger une entreprise, il faut un peu de cet esprit de compétition qui nous fait continuer et progresser. Je vous félicite vivement d'avoir pris cette initiative et d'avoir su tirer profit de votre esprit de compétition. Je suis convaincu qu'il vous sera très profitable.

Ma première question s'adresse à Mme Benzvy Miller. Vous avez parlé de nombreux programmes. Nous savons tous qu'il y a beaucoup de choses à apprendre pour devenir entrepreneur. Quels programmes seraient le plus utiles à ceux qui veulent se lancer en affaires?

• (1705)

Mme Shereen Benzvy Miller: Beaucoup de programmes du gouvernement fédéral peuvent aider les entrepreneurs. Le gouvernement doit les rendre facilement accessibles aux entrepreneurs selon le secteur qui les intéresse. Il est difficile de mentionner les programmes favoris ou les meilleurs programmes. La Banque de développement du Canada est manifestement un programme important, mais nous avons une vaste gamme de programmes qui peuvent répondre aux différents besoins des entreprises.

Le mieux serait de recommander aux entrepreneurs de consulter le site Web.entreprisescanada.ca, où ils pourront trouver tous les renseignements dont ils ont besoin, y compris sur les marchés publics. N'oublions pas que le gouvernement du Canada dépense 23 milliards par année, ce qui veut dire qu'il paie les biens et les services qui lui sont fournis, et que les entrepreneurs veulent être fournisseurs du gouvernement du Canada. Les appels d'offres publiés dans le service électronique du gouvernement sont donc importants, et les débouchés se créent par l'entremise de ces sites Web. Le site Web.entreprisescanada.ca sert donc à diriger les entrepreneurs vers les sites Web du gouvernement qui contiennent l'information sur les 290 programmes offerts.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Il existe donc beaucoup de programmes. Ce que vous avez dit tout à l'heure m'a frappée, moi aussi: le quart des entrepreneurs canadiens sont nés à l'étranger. Heureusement, ce fait montre à quel point le Canada est attrayant pour les étrangers. Je considère que c'est un aspect positif qui montre à quel point notre pays est extraordinaire.

Mme Shereen Benzvy Miller: Je suis aussi sous-ministre adjointe pour le portefeuille du Tourisme et je peux dire que le Canada est effectivement très attrayant.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Oui, je suis d'accord. Je le dis fréquemment.

Ma question s'adresse cette fois-ci à M. Nolan. Comme vous le savez, nous travaillons tous pour qu'un plus grand nombre de femmes aient accès à la prospérité. Vous avez parlé de vos programmes qui aident les femmes à faible revenu, car lorsqu'il est question d'emprunts et d'autres choses du genre, on tient compte du revenu et de la sécurité. Ces femmes n'ont simplement pas grand-chose à offrir. En quoi vos programmes incitent-ils les femmes à faible revenu à acquérir de la formation pour entrer dans le monde des affaires? C'est un énorme obstacle à surmonter.

M. Daryell Nowlan: Comme j'en ai parlé brièvement tout à l'heure, le rôle des organismes qui offrent des services directs aux femmes que nous finançons consiste en bonne partie à informer les femmes et les entrepreneurs de ce dont ils ont besoin pour réussir en affaires, qu'il s'agisse de compétences précises en administration ou d'une formation plus générale. Dans certains cas, ils offrent eux-mêmes cette formation ou communiquent avec les gens qui offrent des cours de ce genre aux entrepreneurs.

Dans d'autres cas, il peut s'agir simplement de faire prendre conscience aux femmes que, pour réussir dans un domaine en particulier, elles doivent acquérir certaines connaissances. Pour faire le lien avec la question précédente, je dirai que le ministère a beau faire beaucoup de promotion et de sensibilisation, ces gens travaillent directement avec ces entrepreneures et peuvent leur dire ce dont elles ont besoin, qu'il s'agisse de formation, d'études ou de programmes de financement.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Julia a-t-elle autre chose à ajouter? Elle s'est fait couper la parole tout à l'heure.

Mme Julia Fournier: Non. La Banque de développement du Canada est géniale! C'est ce que je tenais à dire et c'est ce que j'ai fait.

C'est vrai. Nous n'aurions pas pu faire cette transaction sans la Banque de développement du Canada. Il était question de plus de 400 000 \$. J'étais la propriétaire majoritaire de mon entreprise et les responsables m'ont beaucoup appuyée. Ils m'ont accompagnée pendant le processus d'acquisition complète de l'entreprise. Nous les considérons pratiquement comme des partenaires, ce qui est très avantageux pour nous.

Mme Tilly O'Neill Gordon: Combien avez-vous d'employés?

• (1710)

Mme Julia Fournier: En moyenne, 4 000 ou 5 000 entrepreneurs consultent chaque semaine les sites des clients. Nous les payons tous les mois. Les deux entreprises comptent au total 50 employés.

Mme Tilly O'Neill Gordon: C'est un grand défi à relever.

La présidente: Je vous remercie.

[Français]

Merci beaucoup, madame O'Neill Gordon.

Madame Duncan, vous disposez de cinq minutes.

[Traduction]

Mme Kirsty Duncan: Je vous remercie, madame la présidente.

Je reprends là où je m'étais interrompue. Je ne sais plus si c'est Mme Elliott ou Mme Konrad qui a parlé des problèmes les plus inquiétants des femmes de carrière.

Mme Catherine Elliott: C'est Mme Konrad, qui parlait de la mi-carrière.

Mme Kirsty Duncan: Je vous remercie.

Madame Konrad, pourriez-vous nous parler de ces problèmes inquiétants et des défis à relever, et nous faire vos recommandations?

Mme Alison M. Konrad: La question difficile dont je parlais est la discrimination et les promotions fondées sur le sexe en milieu de carrière dans les entreprises. Une fois que les gens franchissent le premier échelon, ils ont déjà montré qu'ils ajoutent de la valeur à l'entreprise et ils ne font plus seulement l'objet d'un investissement, c'est alors qu'il est temps pour eux de redonner à l'entreprise et d'y ajouter de la valeur. À ce niveau, on constate une discrimination fondée sur le sexe non pas minime, mais bien considérable, en ce qui concerne les possibilités d'avancement, peu importe si la femme obtient les cotes de rendement les plus élevées possibles au sein de l'entreprise.

Cela est très troublant et difficile à gérer pour les gens. Bien sûr, l'une des difficultés pour les femmes consiste à prendre les décisions qui leur permettront de continuer à gravir les échelons de l'entreprise et de parvenir aux échelons élevés où elles savent que les gens ne sont pas présents pour leur famille. Est-ce vraiment ce qu'elles veulent? Je pense qu'il est tout à fait possible, car de plus en plus d'entreprises le font, de créer un esprit d'équipe qui permet de partager les tâches même aux niveaux supérieurs, de pourvoir des postes à temps partiel et de permettre aux employés de continuer à aller de l'avant. C'est toute une mentalité qu'il faut changer, car si vous avez un poste à temps partiel, on suppose que vous ne pouvez pas progresser.

Mme Kirsty Duncan: Madame Konrad, d'après ce que je comprends, il y a un élément de sensibilisation puis différents modèles opérationnels. Quelles sont, selon vous les recommandations que le comité devraient mettre en oeuvre?

Mme Alison M. Konrad: Dans ce domaine, il faudrait mettre en oeuvre des mesures avant-gardistes. À ce titre, je crois qu'il serait très utile de mener une étude nationale permettant de trouver les entreprises qui prennent des mesures pour changer la hiérarchie professionnelle rigide traditionnelle qui deviennent beaucoup plus souples et qui créent un large éventail de cheminements de carrière afin que les employés puissent continuer à ajouter de la valeur à l'entreprise, tout en étant présents pour leur famille et en conservant des possibilités réelles d'accéder à la haute direction de l'entreprise.

Pour ce faire, il faudrait repérer les entreprises qui se livrent à ce genre de pratiques, cerner les difficultés qu'elles éprouvent, puis dégager les facteurs et les circonstances qui les aident à trouver certaines solutions et qui contribueraient à créer des modèles dont d'autres entreprises pourraient se servir.

Mme Kirsty Duncan: Merci beaucoup, madame Konrad.

Madame Gale, si je me souviens bien, un sondage sur la BDC a-t-il été réalisé pour le compte de celle-ci en 2004?

Mme Gina Gale: Est-ce qu'un sondage a été réalisé?

Mme Kirsty Duncan: C'est ce que je vous demande.

Mme Gina Gale: Je ne suis pas certaine, est-ce que vous... ?

Je ne me souviens pas.

Mme Kirsty Duncan: Non, d'accord.

Madame Benzvy Miller, vous avez lancé cette extraordinaire campagne de sensibilisation. D'après ce que l'on vous dit, quels sont les trois principaux défis auxquels les femmes font face?

Mme Shereen Benzvy Miller: D'abord, il s'agit de trouver comment accéder aux marchés et aux programmes, mais cela touche les entreprises en général. Puisque les gens trouvent difficile de collaborer avec les divers programmes gouvernementaux, nous tentons, dans le cadre de notre Stratégie de services aux entreprises, de trouver une manière d'intégrer tous ces services pour les axer sur le client. En général, cela constitue un défi pour le gouvernement. Cela représente le même défi pour les propriétaires d'entreprises féminines que pour n'importe quel autre propriétaire.

L'une des choses que vous avez entendues, c'est que des femmes sont propriétaires d'entreprises dans divers secteurs. L'un des secteurs importants est celui du tourisme. En fait, le tourisme est une très grosse entreprise. C'est un secteur d'activité important dont le chiffre d'affaires s'élève à 84 milliards de dollars par année au Canada. Nous offrons aussi à ce secteur un soutien considérable pour permettre aux entreprises exportatrices de trouver des débouchés. Il est important de soutenir cette activité.

●(1715)

Mme Kirsty Duncan: Merci.

Quelles recommandations aimeriez-vous présenter au comité?

Mme Shereen Benzvy Miller: Mon travail ne consiste pas à formuler des recommandations. À titre de représentante du gouvernement, je tente généralement de réagir aux recommandations formulées par les comités comme celui-ci.

Je vous inviterais à vous concentrer sur ce que le gouvernement peut faire de façon réaliste pour répondre aux besoins de ce secteur particulier, sur ce que nous pouvons faire pour axer nos mesures sur le service et pour offrir de la formation dirigée. Je vais vous donner un exemple. Il y a une chose que les femmes entrepreneures disent souvent: « Si j'avais su dès le départ ce que je sais maintenant à propos du financement, je n'aurais pas... » Vous pouvez ensuite compléter la phrase. Par exemple, elles n'auraient pas donné autant d'actions, ou vous pouvez ajouter ce que vous voulez.

Lisez l'étude d'Orser. Lisez le rapport du groupe de travail. Vous constaterez que c'est un sentiment généralisé chez les femmes parce que, comme l'a dit Mme Konrad, elles ne suivent peut-être pas les mêmes processus éducatifs que les jeunes hommes. Peut-être aussi qu'elles n'ont pas de réseaux solidement établis. Elles n'ont pas entendu quelqu'un dire dans le vestiaire: « Saviez-vous qu'il y a un très bon gars qui peut vous accorder un prêt à telle banque? » Elles ne disposent forcément pas de ces réseaux. Plus nous pouvons combler les lacunes par le biais d'institutions comme la BDC... Je m'excuse, je ne cesse d'attirer l'attention sur vous. C'est que je collabore très étroitement avec la BDC et que cette institution est une ressource très précieuse. Elle dispose d'un vaste éventail de bureaux partout au pays, sur lequel elle capitalise, par exemple, pour cibler les femmes entrepreneures et les aider à améliorer leur littératie financière. Le gouvernement pourrait utiliser une institution financière comme celle-là de façon plus ciblée. C'est déjà ce que nous faisons dans une perspective plus large.

La présidente: Merci beaucoup.

[Français]

Nous poursuivons. Madame Truppe, vous disposez de sept minutes.

[Traduction]

Mme Susan Truppe: C'est au tour de M. Young.

[Français]

La présidente: C'est le tour de M. Young?

[Traduction]

M. Terence Young (Oakville, PCC): Je suis ici.

[Français]

La greffière: Oui.

La présidente: Nous retournons maintenant aux périodes de sept minutes. Voulez-vous prendre la parole?

[Traduction]

M. Terence Young: Oui. C'est parfait. Merci beaucoup.

J'aimerais poser une question à Mme Benzvy Miller. Comment mesurez-vous la réussite dans votre ministère et, en fonction des résultats obtenus, quels sont les programmes qui fonctionnent le mieux pour aider les femmes à gérer de petites ou de grandes entreprises?

Mme Shereen Benzvy Miller: Nous mesurons la réussite de différentes façons selon le programme. Je dois dire que, pour moi, le fait que 70 000 personnes me suivent sur Twitter est une réussite, en partie parce que, à titre de représentante du gouvernement, obtenir un tel intérêt des médias sociaux à l'égard de l'information que nous diffusons est une véritable réussite. Vous pouvez disposer de toute l'information possible, mais si personne n'y accède ni ne s'y intéresse, elle n'est pas forcément utile. Le nombre d'entrepreneures que nous arrivons à atteindre et l'intérêt qu'elles témoignent à l'égard de l'information que nous diffusons est une mesure de réussite. Trouvent-elles ces renseignements utiles? Est-ce qu'ils contribuent à leur réussite?

Dans le passé, nous n'avons pas forcément ciblé les données en fonction du sexe comme nous commençons à le faire maintenant. L'une des raisons pour lesquelles le répertoire d'entreprises appartenant à des femmes a été créé dans le Réseau des entreprises canadiennes est pour commencer à cibler et à perfectionner la manière dont nous mesurons ces choses. En général, notre réussite dépend vraiment des réactions et de la participation des entrepre-

neures, de façon directe, d'une part, et par l'intermédiaire de nos interlocuteurs comme les organismes de développement régional, d'autre part.

M. Terence Young: Merci beaucoup.

Madame Gale, pouvez-vous me dire ce que la BDC fait différemment des banques ordinaires pour aider les entrepreneures à lancer leur entreprise et à la faire prospérer?

Mme Gina Gale: Nous offrons du financement et des services de consultation aux hommes et aux femmes qui aimeraient démarrer une entreprise. Nous prenons des risques plus grands que les autres banques. Cela signifie que nous offrons un peu plus de financement s'étalant sur de longues périodes de temps, mais nous tenons compte de ce risque dans le prix de nos services.

M. Terence Young: Les banques n'offrent pas les mêmes conditions?

Mme Gina Gale: Elles les offrent, mais nos services complètent ceux des autres institutions financières. Je le répète, la principale différence serait la période de temps. Nous sommes très patients quand vient le temps de récupérer notre capital. Par exemple, si nous accordons un prêt à une entrepreneure, nous pouvons parfois attendre un an ou deux avant qu'elle commence à verser des paiements. Nous essayons d'être très souples.

M. Terence Young: Accepteriez-vous de partager ce risque avec une banque plus conservatrice ou avec une des grandes banques?

Mme Gina Gale: Nous ne le ferions pas pour toutes nos transactions, mais tous nos clients sont assurément clients d'une banque à charte.

M. Terence Young: Est-ce que cela fait partie de votre mandat? Est-il écrit quelque part que vous aidez les femmes entrepreneures?

• (1720)

Mme Gina Gale: Je ne crois pas qu'aider les femmes entrepreneures soit inscrit dans notre mandat. Notre mission consiste à fournir du financement et des services de consultation aux petites et moyennes entreprises. Notre vision consiste réellement à accélérer la réussite des entrepreneurs.

M. Terence Young: Merci beaucoup.

Madame Boutin, les femmes scientifiques, chercheuses et cliniciennes sont-elles traitées de façon équitable, avec le même respect et les mêmes égards, lorsqu'elles posent leur candidature ou que leur candidature est envisagée pour des chaires de recherche? Posent-elles leur candidature aussi souvent que les hommes? Ont-elles vraiment des chances égales d'être nommées à des chaires de recherche et, le cas échéant, pourquoi?

Mme Michèle Boutin: C'est une très bonne question.

Les recherches dont nous disposons montrent qu'elles ne posent pas leur candidature aussi souvent que les hommes, souvent parce qu'elles ne pensent pas qu'elles obtiendront le poste. De plus, les questions que Mme Konrad a soulevées en ce qui concerne les préjugés inconscients entrent souvent en ligne de compte pendant le processus de sélection de l'établissement. Des recherches ont été faites au moyen de deux C.V. identiques, l'un portant le nom d'une femme et l'autre, le nom d'un homme. Les réactions à ces deux C.V. ont été complètement différentes en raison de ces préjugés inconscients.

Les femmes ne posent pas aussi souvent leur candidature que les hommes, et ces préjugés inconscients et d'autres facteurs influencent les décisions au final.

M. Terence Young: A-t-on jamais envisagé de masquer les noms dans les C.V. avant de les soumettre, ou le processus est-il tout simplement trop subjectif?

Mme Michèle Boutin: En ce qui concerne les chaires de recherche du Canada en particulier, la réputation de la personne désignée est un élément important qui est pris en considération pour déterminer si elle mérite d'obtenir la chaire. Par conséquent, enlever le nom irait en quelque sorte à l'encontre des objectifs de ce programme. Cependant, je pense qu'on commence à procéder de la sorte — mes collègues pourront m'aider à ce sujet — dans certains établissements au premier ou au deuxième cycle.

M. Terence Young: Diriez-vous que les femmes ne sont pas traitées de façon équitable en ce qui concerne les chaires de recherche, ou le sont-elles?

Mme Michèle Boutin: Je ne dirais pas une telle chose.

M. Terence Young: D'accord. Je n'essaie pas de vous faire dire des choses que vous n'avez pas dites. J'essaie seulement de savoir ce que vous en pensez.

Mme Michèle Boutin: Je dirais que, de nombreux égards, les universités sont de vieilles cliques, dans le sens où des préjugés systémiques existent toujours dans certains établissements. De nombreux établissements essaient de s'y attaquer et de traiter tout le monde de façon équitable. Les femmes ne sont pas les seules en cause. Les minorités visibles et les personnes handicapées font face à des enjeux semblables. Je pense que tout le monde reconnaît qu'il y a encore du travail à faire et que nous devons traiter tout le monde de façon équitable.

M. Terence Young: Merci.

Madame Konrad, nous avons entendu des recommandations concernant les modèles féminins. Quelles sont les autres recommandations que vous ou Ivey formulerez pour veiller à ce que les femmes aient les mêmes possibilités de réussite en affaires?

Mme Alison M. Konrad: Je n'oserais pas me prononcer au nom d'Ivey, alors je précise que les observations suivantes sont personnelles.

Il est très utile de mettre les femmes en relation avec des réseaux existants. Établir des liens entre de jeunes débutantes et des cadres dirigeants, hommes et femmes, est également un outil très puissant. D'après les recherches, les jeunes femmes qui ont des mentors et des parrains, hommes et femmes, ont de meilleures chances de réussir et d'atteindre des échelons supérieurs dans le monde des affaires.

M. Terence Young: Avez-vous des idées ou des suggestions pratiques quand à la façon de faire cela?

Mme Alison M. Konrad: J'ai constaté, par exemple, que le réseau des anciens d'Ivey accueille très favorablement mes demandes visant à le mettre en relation avec les femmes titulaires d'un HBA d'Ivey. Si la demande dit clairement qu'il s'agit d'une initiative pour encourager les femmes à accéder à des postes de direction... Nous incluons les hommes et les femmes. D'ailleurs, de jeunes hommes prennent le même cours de leadership que les femmes dont je m'occupe et ils sont mis en contact avec les mêmes réseaux de mentorat.

Je ne fais pas de discrimination. Une fois que tout le monde sera intéressé par l'idée que nous voulons que les hommes comme les femmes appuient une plus grande présence féminine dans des postes de direction...

La présidente: Merci.

Mme Alison M. Konrad: En fait, nous pensons que cela est très utile.

La présidente: Merci, madame Konrad.

[Français]

Madame Sellah, vous disposez peut-être de sept minutes.

Mme Djaouida Sellah: Merci, madame la présidente.

C'est la première fois que j'ai autant de temps pour poser des questions. Je trouve le sujet très intéressant, et je présume que c'est la même chose pour toutes mes collègues femmes ici présentes.

Ma question s'adresse à Mme Michèle Boutin, directrice exécutive du Programme des chaires de recherche du Canada. En 2011, le Comité permanent de la condition féminine a entendu M. Hugh Armstrong, professeur à l'Université Carleton, qui a témoigné sur les mauvais traitements dans les établissements de soins de longue durée.

Au cours de son témoignage, il nous a dit qu'à l'avenir, les projets similaires ne seraient plus financés par le CRSH. Il a dit:

Je pense que c'est une décision catastrophique de leur part. Ils ont dit que, puisqu'ils n'avaient plus assez d'argent et que les IRSC — les Instituts de recherche en santé du Canada — en obtiennent beaucoup, qu'ils les laisseraient subventionner toutes les recherches en santé.

Pourquoi cette décision a-t-elle été prise? Quelle implication plus large cette limitation pourrait-elle avoir sur la recherche liée à la santé des femmes?

• (1725)

Mme Michèle Boutin: Les Instituts de recherche en santé du Canada ont le mandat de financer toute la recherche liée à toutes les questions de santé, y compris les questions sociales liées à la santé. C'est assez récent puisque les IRSC ont été créés il y a seulement 10 ou 12 ans. Le changement de mandat de ce qui était auparavant le Conseil de recherches médicales du Canada, s'est fait graduellement. Au cours des dernières années, le CRSH a pris la décision de laisser les IRSC subventionner la recherche qui faisait partie de son mandat. La recherche est toujours subventionnée, mais par un autre organisme, les IRSC.

Mme Djaouida Sellah: Si je comprends bien, il s'agit seulement d'un transfert de responsabilité.

Mme Michèle Boutin: C'est exact.

Mme Djaouida Sellah: Je vous remercie de cette précision.

Ma prochaine question s'adresse aux représentantes de la Banque de développement du Canada. On peut lire sur votre site Internet que la BDC fournit aux entrepreneurs canadiens des services de financement et de consultation opportuns et personnalisés dans des segments de marché mal desservis. On peut aussi lire que son action touche notamment le développement de marchés tels que celui des entrepreneurs autochtones, des femmes entrepreneures, des jeunes entrepreneurs et des entrepreneurs de plus de 55 ans.

Je sais que les entrepreneures se heurtent à des obstacles majeurs. Obtenir une aide financière pour faire, par exemple, garder des enfants en est un. Existe-t-il des fonds qui pourraient servir à surmonter ce genre d'obstacles?

[Traduction]

Mme Gina Gale: Je dois répondre en anglais.

Mme Djaouida Sellah: Il n'y a pas de problème. Nous avons des interprètes.

Mme Gina Gale: En ce qui concerne les services offerts par la BDC, nous n'offrons pas de financement pour la garde d'enfants et ce genre de choses. Le financement que nous accordons vise seulement les besoins opérationnels, comme le fonds de roulement, l'achat d'équipement et ce genre de choses.

[Français]

La présidente: Merci beaucoup, madame Sellah.

Mme Djaouida Sellah: C'est déjà tout!

La présidente: Je prédis que nous allons entendre une cloche bientôt.

J'aimerais prendre les quelques instants qu'il me reste pour remercier sincèrement tous les témoins qui nous ont fourni beaucoup d'informations très pertinentes. Je vous remercie de votre disponibilité et de votre courtoisie, même si j'ai dû vous interrompre parfois.

Notre prochaine réunion aura lieu dans un peu plus de deux semaines, le lundi 28 avril à 15 h 30.

Merci beaucoup et bonne fin de journée.

La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

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

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

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

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

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

SPEAKER'S PERMISSION

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

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

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

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