

**NOTES POUR UNE ALLOCUTION  
DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME,  
MME JULIE MIVILLE-DECHÊNE**

**« PLUS DE FEMMES EN AFFAIRES ET DANS LES LIEUX DÉCISIONNELS :  
AVANTAGEUX POUR L'ENSEMBLE DE LA SOCIÉTÉ »**

**LORS D'UN SOUPER-RÉSEAUTAGE  
ORGANISÉ PAR LE RÉSEAU DES FEMMES D'AFFAIRES DU QUÉBEC  
EST DE L'ÎLE DE MONTRÉAL**

**LE 26 MARS 2012**

## 1. Salutations

- Madame Céline Gagnon, présidente de la région Est de l'Île de Montréal
- Madame Roxane Duhamel, qui fait partie de notre Assemblée des membres du Conseil
- Madame Ruth Vachon, présidente du Réseau des femmes d'affaires du Québec
- Membres du Réseau

**Il nous faut accroître l'entrepreneuriat féminin et le nombre des femmes dans les lieux décisionnels des entreprises. C'est profitable pour toute la société.**

## 2. Portrait de l'entrepreneuriat féminin au Canada<sup>1</sup>

- Seulement 16 % des Canadiennes propriétaires d'entreprises sont âgées de moins de 40 ans.

Sondage de BMO rendu public le 2 mars dernier :

- 71 % des Canadiennes deviendraient leur propre patron si elles le pouvaient. Mais dans le contexte d'un sondage, certaines sous-estiment sans doute ce que vous avez vécu : les difficultés à fonder sa propre entreprise.

## 3. Profil de l'entrepreneuriat féminin au Québec<sup>2</sup>

- Au Québec, plus de 40 000 femmes (22 %) <sup>3</sup>, une proportion moindre qu'au Canada.
- Une forte proportion de femmes entrepreneures se retrouvent dans les services (deux tiers); 32 % dans la fabrication. Et les services. Plus de secteurs traditionnellement féminins.
- La moyenne du chiffre d'affaires est de 600 000 \$.
- Les entreprises sont petites : moyenne de 6 employés.
- Il semble qu'il y ait un certain engouement pour l'entrepreneuriat chez les femmes, dont la moyenne d'âge est de 44 ans au Québec (âge auquel l'homme d'affaires commence à se retirer du marché <sup>4</sup>).

## Leurs compétences

- Au Québec, les entrepreneures sont aussi nombreuses que les hommes à détenir une formation en administration (36 % des femmes, parité avec les hommes).

Donc, on peut se demander pourquoi elles ne sont pas aussi nombreuses dans les postes influents en affaires.

### **Leurs styles de gestion**

Plusieurs études soulignent que les femmes :

- gèrent d'une façon plus informelle et participative;
- sont plus orientées vers les personnes que vers les coûts;
- ont un style de direction « transformationnel » : style qui fait évoluer leurs employés, qui leur accorde une plus grande autonomie, qui laisse une plus large part à l'initiative de chacun.

Des études disent que les femmes sont aussi efficaces que les hommes sur le plan de la gestion.

D'autres identifient des différences :

- les femmes mettent l'accent sur des communications ouvertes et une prise de décision participative;
- petit bémol : les femmes ont tendance à sous-utiliser les réseaux, soit par manque de temps ou d'intérêt;
- aussi, l'aversion pour le risque chez les femmes, supérieure aux hommes, influencerait inévitablement leur prise de décision;
- on comprend que cette peur du risque peut influencer la performance des entreprises dirigées par les femmes, selon une étude de 2007 sur l'entrepreneuriat féminin à Québec<sup>5</sup>.

### **Qu'en est-il de la performance?**

- Ces entreprises ont un taux de survie égal ou plus élevé que celui des entreprises des hommes. Elles règlent leurs comptes à échéance, autant que la moyenne des entreprises en activité au Canada.
- Mais, une majorité des études conclut à une performance moindre, parce que la taille des compagnies féminines est plus petite que celles des hommes.

### **4. Portrait des femmes au sommet des entreprises**

- Une étude de l'Université Laval<sup>6</sup>, réalisée auprès d'une cinquantaine de cadres (dont 15 hommes), vient d'être publiée.

**Voici quelques mythes que l'enquête menée dans 3 organisations met en cause :**

**A. Les femmes sont moins diplômées que les hommes; elles n'ont pas les compétences et les qualités requises pour atteindre les postes clés.**

- Réponse : elles ont plusieurs diplômes, et de haut niveau; elles cumulent le même nombre d'années d'expérience que les hommes.

**B. Autre mythe : le manque d'expérience pertinente des femmes ainsi que les interruptions de travail dues aux grossesses sont des éléments d'explication de leur faible proportion à la haute direction des entreprises.**

Ce n'est pas le cas :

- les femmes occupent le même type de poste; elles ont cumulé un nombre équivalent d'années d'expérience;
- il est frappant de constater que les hommes ont poursuivi leur carrière au sein de la même organisation alors que les femmes ont connu davantage de milieux différents; pourquoi doivent-elles aller ailleurs que pour leur compétence soit reconnue?

**C. 3<sup>e</sup> mythe : elles ont troqué la famille pour la carrière.**

- Il est tentant de croire que les femmes qui réussissent à se hisser au sommet des entreprises sont sans enfants ni conjoints.
- Or, elles vivent en couple et sont mères de plus d'enfants que la moyenne des Québécoises.

**Les forces des 10 femmes cadres et leurs stratégies de succès dans les trois organisations concernées par l'étude :**

- elles se sont démarquées par leurs capacités à mobiliser les équipes;
- elles ont travaillé sur la maîtrise de leurs émotions, conscientes de leurs effets négatifs;
- elles ont un sens de l'organisation hors du commun (conciliation travail-famille);
- elles ont bénéficié de mentorat;
- l'humour au travail s'est avéré être une stratégie efficace pour trouver leur place, pour faire passer leurs messages et pour se faire accepter.

J'étais au dévoilement de l'étude et ce qui ressortait aussi c'est que les cadres hommes, qui avaient gravi les échelons, avaient eu beaucoup de renforcement positif et de reconnaissance de leurs collègues mâles. Cela est moins vrai chez les femmes.

**Citation** de Lou Pagnutti, membre de la direction mondiale d'Ernst and Young :

« Il est temps de reconnaître que le leadership féminin n'est pas seulement "une belle chose à avoir", mais également un impératif économique et un avantage compétitif »<sup>7</sup>.

Il faut élargir le bassin de femmes dans la haute direction des entreprises parce que c'est là qu'on recherche des administratrices pour siéger dans les conseils d'administration. On a du chemin à faire.

## **5. Qu'en est-il justement des femmes dans les conseils d'administration de l'entreprise privée?**

### **Au Québec :**

- moins de 16 % des membres des C. A. des 100 plus grandes entreprises québécoises sont des femmes;
- le quart de ces entreprises sont administrées exclusivement par des hommes;

À ce rythme, ça prendra 45 ans avant d'atteindre la parité, si rien n'est fait!

Quand on se compare...

Au Japon : le ratio est de 99 % hommes vs 1 % femme.

En Norvège, avec la mise en place de quota obligatoire, on a atteint 40 pour cent de femmes dans les C. A.

On verra ce qui ressortira des travaux de la Table des partenaires influents, comité coprésidé par Monique Jérôme-Forget et Guy Saint-Pierre et qui doit trouver des moyens concrets de promouvoir la présence de femmes dans les conseils d'administration et dans la haute direction des grandes entreprises privées québécoises.

## **6. Pourquoi moins de femmes en affaires ou au sommet des entreprises? Les C. A. peuvent faire en sorte qu'il y ait plus de femmes dans les hautes directions...**

### **Difficultés et obstacles :**

#### **Plafond ou falaise de verre « Old boys club » Cirano, 2010<sup>8</sup>**

- Le milieu des affaires est teinté de préjugés et d'opinions préconçues à l'endroit des femmes.
- Cela est propice à l'apparition de plusieurs iniquités plus ou moins sournoises, systémiques (culture), cumulatives et décourageantes qui entraînent l'exclusion, la non-reconnaissance et la non-intégration des femmes.

- Les attributs, les compétences et la performance des femmes sont jugées différemment (sévérité, attentes, pas droit à l'erreur).
- Le processus de recrutement favorise le choix des hommes comme administrateurs (être pdg).
- Il existe une crainte d'être la seule femme, ou presque, au C. A.
- Il y a peu de modèles.

**Accès au financement** : plus difficile pour les femmes que pour les hommes. Même avec l'implantation des Femmessor.

- Principe fondamental en entrepreneuriat : sans financement, pas de performance, et sans performance... pas de financement.
- Les femmes font moins appel au financement que les hommes. Quelques explications :
  - gestion plus prudente et une plus grande aversion pour le risque;
  - des entreprises de petite taille avec un faible taux de croissance continueront de présenter peu d'intérêt pour les institutions financières;
  - encore plus préoccupant : l'unanimité des recherches qui, depuis 20 ans, concluent à un taux de refus de prêt, demandé par les femmes, plus élevé que pour les hommes;
  - les caractéristiques personnelles des femmes et de leurs entreprises : entrepreneures plus jeunes, avec moins d'expérience et moins de biens en garantie;
  - des entreprises dans des secteurs d'activité plus risqués (ex. : services où les garanties à offrir sont moins importantes);
  - la discrimination dans le processus d'accès au crédit (liée au genre) : les femmes sont moins préparées, moins habiles à négocier.

**Les réseaux et le soutien (selon Cyrano, Gosselin) :**

- l'importance de développer un réseau diversifié et influent;
- les femmes interviewées en parlent très peu;
- les réseaux sont souvent liés à des activités sportives qui intéressent moins les femmes ou contraintes familiales;
- le besoin d'être soutenues pour faciliter leur développement en gestion;
- les stéréotypes et biais systémiques avec leurs conséquences : un taux de sélection moindre pour les femmes. Exemple : les comités de sélection composés majoritairement – voire uniquement d'hommes.

## 7. Comment changer les choses? Les défis pour accroître la représentation féminine en affaires et au sommet des entreprises.

- Surtout, il y a une nécessaire prise de conscience pour changer les mentalités.
- Plus de femmes au sommet :
  - favorise l'engagement et le sentiment d'appartenance des employés;
  - symbolise l'ouverture aux changements, la flexibilité et la diversité (facteurs de rétention du personnel);
  - améliore le climat de travail et la prise de décision.

Selon l'Agence des É.-U. pour le développement international (USAID), les femmes réalisent 66 % du travail dans le monde, produisent 50 % de la nourriture, mais gagnent 10 % du revenu et possèdent 1 % de la propriété.

Citation : « Les femmes sont les plus travailleuses au monde. Si toutes les femmes décidaient de cesser de travailler, l'économie s'effondrerait », (Hillary Clinton, secrétaire d'État américaine).

## 8. Remerciements

---

<sup>1</sup> Fondation de l'entrepreneurship, Portrait entrepreneurial canadien 2010, p. 24.

<sup>2</sup> Richer, Francine et St-Cyr, Louise, *L'entrepreneuriat féminin au Québec*, 2007, p. 51.

<sup>3</sup> MDEIE, Compilation 2010, Statistique Canada, Enquête sur la population active.

<sup>4</sup> Gouvernement du Canada, *Profil de financement des petites entreprises*, octobre 2010, p. 5.

<sup>5</sup> Richer, Francine et St-Cyr, Louise, *L'entrepreneuriat féminin au Québec*, 2007

<sup>6</sup> Hélène Lee-Gosselin, Hawo Ann et al., Document-synthèse *Où sont les femmes dans la direction des organisations?*, Chaire Claire-Bonenfant Femmes, Savoirs et Sociétés, Université Laval, 2012.

<sup>7</sup> Ibid, p. 7.

<sup>8</sup> Cirano, *Les femmes au sein des conseils d'administration : un bilan des connaissances*, 2010.