

Les entrepreneures : grandes oubliées du RQAP

Commentaires de la Jeune Chambre de commerce de Montréal sur le projet de loi 51,
*Loi visant principalement à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de
favoriser la conciliation famille-travail*



Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail

23 septembre 2020

La Jeune Chambre de commerce de Montréal

La Jeune Chambre de commerce de Montréal (JCCM) est un regroupement de cadres, professionnels, étudiants, entrepreneurs et travailleurs autonomes âgés de 18 à 40 ans. Fondée le 28 octobre 1931, elle compte aujourd'hui près de 1 600 membres, dont près de 150 bénévoles, ce qui fait d'elle la plus grande jeune chambre au monde. Grâce à une panoplie d'événements organisés chaque année, la JCCM est un lieu incontournable pour le développement de la relève d'affaires à Montréal. De plus, la JCCM compte sur l'appui de cinq grands partenaires qui ont à cœur la relève, soit BMO Groupe financier, Bell, CN, Énergir et la Ville de Montréal. La mission de l'organisation est de développer, représenter et faire rayonner la relève d'affaires à Montréal. Les communautés d'intérêt de la JCCM sont :

- Le développement durable et la responsabilité sociale d'entreprise
- L'entrepreneuriat et l'économie
- L'éducation et la persévérance scolaire
- La place et le leadership des femmes
- La rétention du talent à Montréal

Ces éléments guident en tout temps les projets en développement, les activités courantes, les prises de position et les initiatives de l'organisation.

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Sommaire exécutif | 5 |
| Introduction | 6 |
| Enjeux financiers | 7 |
| Difficulté variable selon la maturité et le type d'entreprise | 7 |
| Retour temporaire en entreprise | 7 |
| Répercussions à long terme | 8 |
| Risques pour la santé | 8 |
| Conciliation travail-famille | 8 |
| Les inégalités hommes-femmes | 8 |
| Jongler entre le rôle de mère et d'entrepreneure | 9 |
| Femmes immigrantes | 9 |
| Pistes de solution soulevées | 10 |
| Conclusion | 11 |

Sommaire exécutif

La JCCM croit que les amendements avancés par le gouvernement dans ce projet de loi sont un pas dans la bonne direction, mais que la réalité des femmes entrepreneures a été ignorée dans le cadre de cette mise à jour. Le RQAP n'est pas adapté à la réalité des mères entrepreneures malgré le fait que la maternité peut avoir des impacts importants sur les capacités financières des entrepreneures, en plus de mettre à risque la survie de leur entreprise. Cela mène malheureusement certaines femmes à abandonner ou mettre sur pause leur entreprise pour redevenir salariée et cotiser au RQAP en prévision de la grossesse.

Le partage des tâches familiales entre hommes et femmes est aussi un facteur important du succès des femmes entrepreneures. Une plus grande souplesse des entreprises pour permettre une plus grande participation des pères est au coeur du succès des entreprises dirigées par des femmes.

Il ne faut pas non plus oublier les femmes immigrantes qui n'ont souvent pas le soutien nécessaire dans leur entourage pour leur permettre de concilier leur rôle de mère et d'entrepreneure.

La JCCM croit que les membres de la Commission doivent adopter le projet de loi 51 et les articles favorisant la mise sur pied de projets pilotes dans le but d'explorer les pistes de solution suivantes:

1. Offrir un salaire minimum garanti pour les entrepreneurs suite à l'accouchement;
2. Permettre un moratoire sur le remboursement du financement accordé pour la durée du congé parental ou une période déterminée du congé;
3. Créer des programmes de subvention pour couvrir le salaire de la direction intérimaire lors du congé parental;
4. Sensibiliser les organisations et les entreprises à l'importance d'une plus grande valorisation de l'implication des hommes au niveau des congés parentaux et de la conciliation travail-famille;
5. Revoir la période d'éligibilité pour le RQAP.

Introduction

En général, et dans la majorité des pays, la proportion de femmes entrepreneures est moindre que celle des hommes. Toutefois, le Québec compte l'une des plus grandes parts de femmes entrepreneures avec 41 % de femmes propriétaires d'entreprises. Dans les dernières années, les femmes ont pris de plus en plus de place au sein de l'entrepreneuriat québécois. Selon l'Indice entrepreneurial 2019, le taux d'intention de se lancer en affaires chez les femmes se situait à 17,3 %, une hausse d'environ 12 % depuis 2009.

Alors, quelles raisons empêchent encore certaines femmes de choisir la voie de l'entrepreneuriat ? La littérature scientifique sur cette question reste minime. Si le sujet de l'entrepreneuriat génère de plus en plus d'intérêt auprès des chercheurs, l'entrepreneuriat féminin reste peu analysé. Pour ces raisons, il est beaucoup plus difficile de bien comprendre les raisons qui poussent les femmes à choisir l'entrepreneuriat comme carrière, l'impact que ces entreprises ont sur l'économie et les obstacles qui subsistent. Si, certains textes mentionnent une multitude de facteurs pouvant causer le retard de l'entrepreneuriat féminin, l'une retient tout particulièrement l'attention : la conciliation avec la maternité.

Même si la maternité est un facteur qui influencera grandement la réalité des entrepreneures, l'impact de celle-ci est bien différent en fonction du développement de l'entreprise. En effet, on ne peut nier que le congé de maternité représente une opportunité pour plusieurs femmes salariées de lancer leur propre entreprise. L'arrêt de travail est un bon moment pour plusieurs d'investir du temps et de la réflexion dans la possible mise sur pied d'une entreprise. Toutefois, les femmes qui vivent la maternité et qui possèdent déjà une entreprise ont tendance à être désavantagées en raison de leur rôle essentiel dans les activités de l'entreprise. Cet impact est d'autant plus négatif que plusieurs entreprises ne font des bénéfices qu'après plusieurs mois, ou même plusieurs années, et que plusieurs dirigeantes décident de ne pas se verser de salaire dans le but d'investir de plus grandes sommes dans le développement de leur entreprise.

Le gouvernement du Québec a mis en place, et cela il y a plusieurs années, l'un des programmes sociaux les plus généreux au monde. Toutefois, il faut arriver à la conclusion que celui-ci n'est plus adapté aux besoins actuels des femmes québécoises. Si la JCCM salue l'intention du gouvernement de rendre le RQAP plus flexible et de favoriser une plus grande implication des pères, nous sommes déçus de voir qu'aucun des changements proposés ne touche à la réalité des femmes entrepreneures.

Nous présentons donc, dans ce document, nos constats quant à la réalité des mères entrepreneurs et proposons de possibles pistes de solution pour la mise en place de projets pilotes suite à l'adoption du projet de loi 51.¹

¹ Les commentaires sont en partie des extraits du *Livre blanc sur l'entrepreneuriat et la maternité* publié par la JCCM le 19 septembre 2020 et proviennent d'une analyse de commentaires récoltés à travers deux tables de concertation et un appel à témoignages.

Enjeux financiers

L'enjeu financier est celui qui fait le plus consensus auprès des entrepreneures. Ces dernières vivent un stress énorme causé par l'incertitude quant à leur capacité à subvenir aux besoins de leurs enfants, tout en menant à bout de bras une entreprise ou un organisme. Elles sont "en mode survie", surtout durant les premières années suivant la mise sur pied de leur entreprise.

Difficulté variable selon la maturité et le type d'entreprise

Ce serait au cours de la période suivant le démarrage de l'entreprise que les femmes sont en plus grande situation de vulnérabilité. Plusieurs d'entre elles ont évoqué l'impossibilité de choisir conjointement d'avoir des enfants et de mener habilement leur projet entrepreneurial.

Les personnes consultées ont évoqué notamment que la difficulté de concilier les activités accaparantes de l'entreprise et la famille est la raison principale pour laquelle une grande partie des entreprises lancées par des femmes ferment dans les cinq premières années.

La conciliation est d'autant plus importante pour la survie de l'entreprise puisque c'est aussi une période charnière pour dégager des profits qui permettront à l'entreprise d'amorcer ou continuer sa croissance. Durant cette période, il est souvent impossible pour les femmes d'engager une nouvelle ressource pour assurer leur remplacement durant leur congé de maternité, autant pour des raisons financières que de gestion. Pour cette raison, elles ne prennent qu'un congé de quelques semaines et sont rapidement de retour dans leurs fonctions, ce qui ne leur permet pas de profiter de ce moment de repos et de soins avec leur nouveau-né. Une fois la phase de croissance atteinte, les participantes mentionnent qu'il est plus plausible d'allier le congé parental à la bonne poursuite de leurs activités.

Pour ce qui est de l'entrepreneuriat social, cette réalité s'avère encore plus difficile puisque peu importe où en est l'organisation dans sa croissance, la rentabilité n'entre pas en jeu. C'est plutôt une question de stabilité des opérations et de gestion des ressources humaines.

Cette difficulté semble résonner auprès de la grande majorité des femmes entrepreneures, puisque selon l'indice entrepreneurial 2019, les difficultés financières représentent la première raison de fermeture d'une entreprise, pour 20,9 % de l'ensemble des répondants, suivi par les raisons personnelles (maladie, divorce, naissance d'un enfant) avec 17,1 %. Cette première raison est d'ailleurs plus largement mentionnée par les femmes (24,1 %).

Retour temporaire en entreprise

D'un point de vue économique, il a été soulevé par les participantes que beaucoup de femmes se lancent en affaires pour ensuite retourner en entreprise lorsqu'elles planifient fonder une famille et cela dans le but d'accéder au RQAP. Elles quittent ensuite leur emploi, une fois le congé de maternité terminé, pour retourner à leur propre entreprise. Elles peuvent donc ainsi profiter du RQAP sans toutefois y cotiser longuement. Ceci n'est ni avantageux pour les PME et les grandes entreprises ni pour les entrepreneurs puisque cela ne fait qu'augmenter le taux de roulement au sein des entreprises. Concernant le RQAP,

plusieurs entrepreneures consultées ont également soulevé le fait que, même si elles peuvent contribuer au régime, plusieurs décident de ne pas le faire pour allouer plus de ressources financières au développement de leur entreprise. De plus, contribuer au RQAP est seulement une option viable pour les femmes souhaitant profiter d'un congé de maternité à moyen ou long terme, car sinon la période de cotisation est trop courte et/ou les montants sont trop élevés.

Répercussions à long terme

De plus, plusieurs des entrepreneures participantes ont évoqué que les répercussions du congé de maternité ne sont pas ressenties qu'au moment du congé. Selon elles, plusieurs investisseurs et bailleurs de fonds demandent souvent aux entrepreneurs de justifier la baisse ou la décélération de l'activité financière qui coïncide généralement avec la période du congé parental. Cet obstacle s'additionne à la liste de défis uniques que vivent les femmes et qui peuvent mener à la perte d'investissements et de capital essentiels à la survie de leur projet.

Par ailleurs, il n'est pas rare pour une entrepreneure de contracter une dette substantielle durant son congé de maternité qui s'ajoute aux emprunts déjà en cours. Le remboursement de cette dette ajoute un fardeau financier supplémentaire et peut retarder considérablement la rentabilité de l'entreprise.

Risques pour la santé

Pour les femmes, travailler pendant la grossesse peut représenter un défi, sans compter le fait qu'il y ait une possibilité que la grossesse ne se déroule pas comme prévu. Les femmes entrepreneures qui ont des emplois physiques ne sont pas nécessairement protégées ou n'ont pas droit à des congés préventifs. Cela représente un risque de santé réel pour plusieurs femmes. Pour les entrepreneures, cela est d'autant plus difficile puisqu'elles ne peuvent souvent pas se permettre de se retirer de l'entreprise ou de l'organisation. Ce devrait être un devoir de protéger la santé des femmes et de leurs enfants, peu importe le statut de travailleur ou le domaine d'emploi.

Conciliation travail-famille

Les inégalités hommes-femmes

Il y a un niveau de stress important sur les femmes entrepreneures qui souhaitent devenir mères ou qui le sont déjà. En plus du fardeau économique important, la conciliation travail-famille complique la donne. Démarrer une entreprise et la maintenir en vie demande un investissement de temps important et ces femmes n'ont souvent pas les moyens d'embaucher de nouvelles ressources. Elles ne peuvent donc pas consacrer autant de temps qu'elles le voudraient à leur famille et à l'éducation de leurs enfants. Les enfants subissent également le stress que vivent les parents. Ce dilemme a été soulevé par une très grande majorité des femmes consultées lors de nos démarches. On nous a également

informés que beaucoup de couples se séparent durant cette période difficile où l'entreprise est en démarrage puisque le niveau de stress et le manque de temps peuvent fortement impacter la vie familiale.

Lors de la discussion du 19 novembre 2019, l'inégalité hommes-femmes dans les responsabilités et charges a également été soulevée à maintes reprises. La place des femmes sur le marché du travail nécessite de favoriser et encourager une plus grande contribution des hommes dans les responsabilités familiales et un plus grand partage au niveau des congés parentaux.

Jongler entre le rôle de mère et d'entrepreneure

Les exigences de l'entrepreneuriat entrent souvent en conflit avec les obligations parentales. Par conséquent, les femmes doivent souvent choisir entre leur rôle de mère et celui d'entrepreneure. Il est impératif pour la croissance d'une entreprise de maximiser les occasions d'affaires, de rencontrer des clients et partenaires potentiels, d'assister à des formations, etc. Toutefois, il est souvent impossible pour les mères entrepreneures de participer à ce type d'activité puisqu'elles doivent également s'occuper de leurs enfants. En contrepartie, la culture organisationnelle des entreprises québécoises n'accorde pas encore aux pères le même crédit ou ne valorise pas grandement leur implication auprès de leur famille en accordant, par exemple, aisément un partage du congé parental ou une souplesse au niveau des horaires. Ces accommodements sont plus facilement acceptés en entreprise lorsque demandés par des femmes. Aussi longtemps que la charge principale de la responsabilité familiale sera sur les épaules des femmes, elles ne pourront pas atteindre les mêmes sommets que les hommes et vivront des difficultés et un stress plus importants que ceux-ci.

Sur ce volet, nous félicitons le gouvernement pour le dépôt du projet de loi 51 qui représente un pas dans la bonne direction et qui contribuera, nous l'espérons, à un changement de culture au sein des entreprises et des foyers.

Femmes immigrantes

Un autre élément à considérer est la réalité différente des femmes entrepreneures immigrantes. Ces dernières n'ont souvent pas accès aux mêmes ressources, aux mêmes services, au même réseau et ont rarement une famille qui peut les soutenir tout au long de la maternité. Ceci est sans compter d'autres problématiques liées à la langue et au manque de reconnaissance de leurs diplômes. Ces facteurs mènent malheureusement 78,4 % des jeunes femmes immigrantes à fermer leurs entreprises dans les trois premières années, selon l'indice entrepreneurial 2019.

Pistes de solution soulevées

La situation actuelle nécessite d'examiner en profondeur comment s'assurer que les femmes entrepreneures puissent accéder au RQAP en plus grand nombre, et cela dans le but de réduire la disparité avec les femmes salariées. La JCCM considère qu'un projet pilote pourrait permettre de tester différentes pistes de solution, évaluer les retombées financières sur les entreprises et analyser leur impact social de manière plus générale. Voici quelques idées qui ont été soulevées durant notre processus de consultation:

- **Offrir un salaire minimum garanti** pour les entrepreneures ayant récemment accouché afin de minimiser le stress financier lié à la perte de revenus durant le congé de maternité;
- **Permettre un moratoire sur le remboursement du financement** accordé pour la durée du congé parental ou une période déterminée du congé. Ce moratoire permettrait de réduire le stress lié au taux d'endettement lors du congé parental, lorsque la croissance et les revenus d'une entreprise ont tendance à être moins importants;
- **Créer des programmes de subvention pour couvrir le salaire de la direction intérimaire** lors du congé de la mère entrepreneure. De cette façon, celle-ci pourra vivre pleinement sa nouvelle maternité en ayant confiance non seulement en la survie de son entreprise, mais aussi en sa pérennité.
- **Sensibiliser les organisations et les entreprises à l'importance d'une plus grande valorisation de l'implication des hommes** au niveau des congés parentaux et de la conciliation travail-famille.
- **Revoir la période d'éligibilité pour le RQAP** de façon à ce que les femmes puissent se permettre de prendre des risques entrepreneuriaux et bénéficier des cotisations effectuées durant les années précédant la création de l'entreprise.

Conclusion

Le Québec n'a pas su s'adapter suffisamment aux réalités multiples des femmes nécessitant un congé parental et le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ne prend pas en compte la réalité de plusieurs entrepreneures et dirigeantes de TPE. Pour cette raison, ces dernières doivent se résigner à l'idée que le congé nuira à la croissance de leur entreprise et qu'il vaut donc mieux de ne pas en profiter.

Cet enjeu est complexe et affecte les femmes entrepreneures de différentes façons. Il est donc important de trouver des solutions, qu'elles soient financières ou sociales, qui permettront de réduire l'impact du congé parental pour les femmes entrepreneures. Le Québec est un précurseur de l'entrepreneuriat féminin et la création d'entreprises menées par des femmes continuera de croître dans les prochaines années. Il est primordial de mettre en place des facteurs de succès pour permettre aux femmes de réaliser qu'il est possible d'être une professionnelle et une mère accomplie sans conséquence à long terme, comme nous l'avons fait avec les femmes salariées il y a plus de 40 ans.

La Commission a ici l'opportunité d'adopter un projet de loi qui favorise l'exploration de solutions innovantes à travers des projets pilotes. Il est important que le gouvernement ouvre les yeux sur une partie importante de femmes qui ne peuvent bénéficier du RQAP et mette en place des projets qui favorisent l'adaptation du filet social québécois à leur réalité.