

Égalité entre les femmes et les hommes

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait



RESEAU DES FEMMES D'AFFAIRES DU QUEBEC

26 janvier 2011

Justine Lacoste, avocate MBA chez Alliance Management

Ruth Vachon, présidente et chef de la direction du
Réseau des Femmes d'affaires du Québec

Égalité entre les femmes et les hommes

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait

TABLES DES MATIÈRES

INTRODUCTION	2
PRESENTATION.....	2
LA FORCE DU RESEAU DES FEMMES D'AFFAIRES DU QUEBEC.....	2
DESCRIPTION DU DOMAINE DES COMMENTAIRES; BUT VISE : LA PROGRESSION DES FEMMES DANS LES LIEUX DE DECISIONS	3
LES COMMENTAIRES DU RFAQ SUR DES MESURES ADDITIONNELLES A CONSIDERER	10
PARITE DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION.....	10
PROMOTION ET VISIBILITE	12
LES CONTRATS DES ENTREPRISES POSSEDEES PAR LES FEMMES OPERANT AU QUEBEC	12
CONCLUSION.....	14
BIBLIOGRAPHIE	15

Égalité entre les femmes et les hommes

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait

Introduction

Présentation

C'est avec une grande fierté que j'assume le rôle de présidente et chef de la direction du Réseau des Femmes d'affaires du Québec inc. (RFAQ) depuis le 3 juin dernier. J'ai plus de vingt-cinq ans d'expérience en affaires. Originnaire de la région du Saguenay, j'ai travaillé chez Alcan pendant sept ans. J'ai créé successivement deux entreprises à succès, soit un centre de location d'équipement de réception (1986-1992) et un centre de distribution et de formation. Forte d'une expertise en gestion d'entreprises et leader reconnue en vente et en planification, j'ai, suite à la vente de mes actifs, réorienté ma carrière en consultation et en gestion intérimaire. J'ai accompagné des entrepreneurs dans des projets de réorganisation, d'expansion ou de diversification. J'ai reçu le prix Fémina du RFAQ à deux reprises (1988 et 1991) et j'ai été finaliste du prix Dominique Rollin, catégorie Entreprise de l'année, de la Chambre de commerce et d'industrie de la Rive-Sud de Montréal (1993).

J'ai été membre de conseils d'administration, entre autres de la Saison Jazz Montréal, de l'Unicef Montérégie et du comité consultatif du Collège Charles-Lemoyne.

La force du Réseau des Femmes d'affaires du Québec

Avant de devenir la présidente et chef de la direction du Réseau, j'ai participé à titre de membre, dans plusieurs de ses activités. J'y ai connu des femmes extraordinaires. J'ai fait des affaires avec bon nombre d'entre elles et certaines sont devenues de véritables amies.

Comme il est fait mention dans le livre de Louise St-Cyr et Francine Richer, la création du réseau, qui regroupe aujourd'hui 33 % de femmes occupant des postes-cadres et 67 % d'entrepreneures, a été un des chemins qu'ont décidé de tracer et d'emprunter les femmes désireuses de trouver leur juste place dans la société en général, et dans le monde des affaires en particulier.

Égalité entre les femmes et les hommes

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait

Le RFAQ contribue à la réussite au féminin de différentes façons. Par le biais de notre Prix Femmes d'affaires du Québec, lequel existe depuis plus de 10 ans maintenant, nous rendons visible l'émergence des modèles féminins inspirants. Plus généralement, nous mettons tout en œuvre pour que les femmes trouvent leur place dans le monde des affaires et s'y réalisent.

En s'investissant dans le RFAQ, nos membres accroissent leur visibilité et, par le fait même, leur notoriété. Pour plusieurs, le RFAQ est aussi une plate-forme de lancement.

Nous ne sommes pas des velléitaires, tant s'en faut. Le Réseau fêtera ses 30 ans d'existence en 2011. Nous savons, comme le disait si bien Jean de Lafontaine, que patience et longueur de temps font plus que force ni que rage. Petit à petit, nous avons mis au point une gamme de services que nous comptons voir prendre de l'expansion; par exemple, nous offrons un service de consultation pour la nomination de cadres, de membres de conseils d'administration, etc. Nous sommes une référence pour les médias à la recherche d'opinions féminines crédibles.

Description du domaine des commentaires; but visé : la progression des femmes dans les lieux de décisions

Le Réseau entend participer activement à la réussite professionnelle et au rayonnement de ses membres et propose de nombreux choix à toutes les québécoises déterminées à contribuer au développement socioéconomique de leur environnement. Compte tenu du temps que nous avons, de nos champs d'intérêt et de notre expertise ainsi que la composition de notre groupe, nous nous adressons uniquement à la question 6 du questionnaire.

Égalité entre les femmes et les hommes

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait

Comment accélérer la progression des femmes dans les postes de décision et de pouvoir politique ou économique à tous les paliers tant dans le secteur public que dans le secteur privé?

a) Les données factuelles du document Faits saillants et du cahier de consultation qui ont retenu notre attention

Dans le cadre de notre réflexion en vue de cette présentation, nous avons identifié 8 éléments qui influencent selon nous la progression des femmes dans les postes de décision et de pouvoir économique. Ces éléments tirés de la vie en société en 2011 ont une incidence importante sur la progression des femmes en affaires.

Les diplômés en formation professionnelle au secondaire, en formation technique au collégial de même que les diplômés universitaires obtenus par les filles et les garçons sont encore stéréotypés.

Les emplois des femmes sont particulièrement peu diversifiés et concentrés dans les domaines des services, des soins aux personnes et de l'éducation, tandis que les hommes sont largement absents de ces deux derniers.

En 2007, le revenu annuel total des femmes bénéficiaires d'un revenu est de 28 299 \$, et leur revenu disponible de 24 244 \$, ce qui représente respectivement 73,8 % et 78,4 % des revenus des hommes.

Plus la scolarité des femmes est élevée, moins le fait d'avoir des enfants notamment des enfants de moins de 6 ans, constitue un frein à l'emploi. Par exemple, en 2005, le taux d'emploi des mères âgées de 25 à 54 ans n'ayant que des études secondaires partielles était de 37,2 %, alors qu'avec des études universitaires, il atteignait 83,5 %.

Malgré une forte hausse depuis 1996, les québécoises de 55 à 64 ans vivent encore un taux d'activité faible : à peine une femme sur deux est active (48,8 %) par rapport aux ontariennes (57,9 %) et aux canadiennes (54,6 %).

Égalité entre les femmes et les hommes

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait

En 2005, l'indice de pression du temps chez les mères travaillant à temps plein, âgées de 25 à 44 ans, avec un enfant ou plus de moins de 12 ans, est de 55,5, comparativement à 45,8 chez les pères étant dans la situation comparable.

Trente-cinq pour cent des fillettes de neuf ans essayent de perdre du poids et soixante pour cent des adolescentes de treize à seize ans souhaitent avoir une silhouette différente de la leur.

En 2008, les femmes occupent seulement 16,8 % du total des sièges disponibles dans les 1 135 postes des conseils d'administration des 95 plus grandes entreprises canadiennes ayant un siège social au Québec, et 33,7 % de ces entreprises ne comptent aucune femme parmi leurs administrateurs.

La situation décrite ci-haut reflète des éléments qui sont des freins pour la progression des femmes dans les postes de décision. Des mesures importantes doivent être mises en œuvre dans tous les secteurs de l'économie pour permettre aux femmes d'accéder à l'égalité dans ces postes. En soutenant l'intégration de femmes dans des métiers et des professions non conventionnelles, nous accroîtrons l'égalité des salaires. En accroissant le niveau d'éducation, les femmes seront, plus aptes et compétentes, à prendre en mains les défis imposés par une participation aux postes décisionnels. En valorisant l'image de femmes d'affaires par une promotion intelligente auprès des fillettes et des adolescentes, cela les encouragera à poursuivre des objectifs de carrière vers les postes décisionnels. La mise en place de mesures assurant la présence des femmes dans les milieux économiques créera un effet d'entraînement ouvrant les portes des conseils d'administration, l'accès aux postes de pouvoir et une participation au succès des affaires. La nomination des membres de conseil d'administration se faisant vers la cinquantaine, nous y voyons des possibilités de carrières étendues. Nous soutenons que le rôle de mère doit être valorisé afin de permettre aux femmes d'obtenir les grands succès dans la société et non, être un frein à une carrière. Les femmes sont aptes à apporter une amélioration des valeurs sociétales.

Égalité entre les femmes et les hommes

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait

Les femmes sont des consommatrices influentes qui décident de 80 % des achats de produits et services, ce qui par ricochet influence le choix des produits et services. Cela fait rouler l'économie du Québec et du Canada. Elles consomment des biens durables, sont très exigeantes, ont des critères de sélection élevés et sont très bien informées. Leur pouvoir d'influence n'est pas assez reflété dans les structures décisionnelles des entreprises commerciales. De nombreuses études ont tenté d'établir des liens entre la présence des femmes dans les postes de haute direction et des conseils d'administration et la rentabilité des entreprises. Nous sommes d'avis que l'orientation de ces études dans l'état actuel des choses ne permet pas de tirer une conclusion valide. Le jour où elles seront présentes à 50 % dans les lieux de décisions, elles y auront, il va de soi, une forte influence. Pensons à titre d'exemple, à une décision de production mettant en jeu des ressources pour produire soit un Hummer ou une voiture électrique. Nous soutenons que les orientations de la société seront différentes, si les femmes y ont vraiment voix au chapitre.

Selon TD Waterhouse, près de la moitié des personnes qui possèdent des actifs de 500 000 \$ sont des femmes *. Avec cet argent, elles se lancent en affaires, créent des emplois à leur tour et deviennent des anges financiers. Leur pouvoir économique en émergence n'est pas tenu en compte dans les structures décisionnelles des milieux de la finance.

Comme le soulignent plusieurs études récentes, les femmes entrepreneures sont maintenant aux commandes d'entreprises solides financièrement; elles œuvrent dans des secteurs à l'avenir prometteur. Ce qui est nouveau c'est que 47 % des 1,3 million de PME canadiennes comptent des femmes parmi leurs propriétaires**. C'est une très bonne nouvelle, et si la tendance haussière se maintient, dans moins de dix ans, elles auront atteint 50 % de l'actionariat des PME. Cette ascension doit recevoir le soutien requis pour permettre aux PME d'avoir une égalité de chance dans la marche vers le succès.

Appelées à travailler à l'international, dans des pays où la condition de la femme ne correspond pas à celle reconnue au Canada, nous nous retrouvons dans des rôles de pionnières. Confrontées à une non-reconnaissance de la liberté individuelle, nous pouvons contribuer, ne serait-ce que par notre seule présence exemplaire, au développement au

Égalité entre les femmes et les hommes

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait

niveau international de l'accès des femmes au secteur des affaires. Des mesures de soutien pour le rayonnement des compétences féminines favoriseront une avancée de la situation des femmes dans le monde. Les talents des femmes d'ici peuvent bénéficier particulièrement dans les pays de la francophonie.

Nous appuyons la LISTE DES RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME et souhaitons que les établissements d'enseignement accrédités qui donnent des formations aux futures administratrices soient subventionnés.

Le Réseau des Femmes d'affaires a été partenaire de la formation continue de l'Université Laval afin d'offrir une formation en gouvernance spécialement conçue pour les femmes et visant le développement en gouvernance des membres de conseil d'administration de PME et d'organismes sans but lucratif. Celle-ci, étendue sur 6 journées, incluait les sujets suivants : une formation en gouvernance d'entreprise, des rôles et responsabilités des membres de conseil, et également une formation orientée vers la gestion financière. Une telle démarche devrait recevoir des appuis financiers. L'acquisition de connaissances est une première étape dans un plan de carrière vers la participation à un conseil d'administration de sociétés ouvertes.

De plus, le RFAQ offre une formation pour soutenir le développement de carrière des femmes en entreprise ou visant l'Entrepreneuriat connue sous le nom de *Femmes vers le Sommet*^{MD}. Celle-ci couvre tous les aspects de gestion d'entreprise : comptabilité, ressources humaines, aspect légal, financement, relation client, etc. Dans ce cadre, on y offre un service de mentorat afin de faciliter leur apprentissage d'affaires.

Le gouvernement fédéral a accordé à Jeffrey Group une subvention de 251 222 \$ sur une période de 2 ans pour former 450 femmes compétentes pour siéger à des conseils d'administration et soutenir au moyen d'un mentorat de 5 à 15 femmes récemment élues à des conseils d'administration.

Égalité entre les femmes et les hommes

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait

Le Réseau se considère une organisation qualifiée et compétente pour gérer des subventions pour la formation et le mentorat des femmes tant dans leur plan de carrière que dans les compétences requises pour siéger à titre de membre de conseil d'administration ou à titre de dirigeante pour les relations avec le conseil d'administration

Que, dans le but de favoriser le développement d'une culture qui valorise l'égalité entre les sexes et la mixité professionnelle dans les entreprises, le Bureau de normalisation du Québec se voit confier la tâche d'élaborer une certification Égalité. Cette certification pourrait s'inspirer des prix ISO familles et faire évoluer les mentalités, car, avec une certification « Égalité », les entreprises pourraient se vanter d'avoir atteint la parité entre les genres pour leur gouvernance et pour leur gestion.

Les données étant tellement difficiles à recenser ainsi qu'à interpréter, la mise en place d'une norme ISO familles pour une certification de l'Égalité faciliterait grandement le monitoring de l'évolution de toutes les solutions mises en place pour réaliser le programme *Égalité Homme Femme une réalité dans les faits*. Le RFAQ offre sa collaboration et son soutien pour élaborer les critères ISO visant une certification « Égalité ».

Actuellement, le RFAQ poursuit des démarches pour conclure une entente avec WeConnect Canada. Cet organisme offre de la formation à des responsables pour la certification des entreprises détenues à 51 % par des femmes. Les entreprises certifiées peuvent participer à des programmes d'offre de services et de produits à des entreprises d'ici ainsi qu'à des entreprises internationales ayant établi des programmes de diversité. Appelés à travailler à une norme de certification pour ces entreprises, nous souhaitons faciliter la mise en place concomitante des normes de l'Égalité.

Les 2 démarches visent le même objectif qui est d'augmenter la présence et le succès des femmes dans le monde économique.

Que le programme d'obligation contractuelle soit modifié de façon à ce que les entreprises assujetties incluent dans leur programme d'accès à l'égalité des mesures destinées à instaurer graduellement la parité femme-homme dans les conseils d'administration.

Égalité entre les femmes et les hommes

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait

Cette mesure si adoptée par le gouvernement améliore les chances des femmes d'accéder à des conseils d'administration de 161 sociétés soumises au programme d'obligation contractuelle. Le principe d'égalité de genre dans les sociétés d'État s'applique à 24 sociétés. Est-ce que nous pourrions dire « un petit pas pour la femme, mais un grand pas pour la gent féminine »? Si chaque conseil compte 11 membres, nous parlons ici de 885 postes de membres de conseils d'administration. Le même calcul appliqué aux sociétés d'État comporterait environ 264 postes d'administrateurs dont 132 seraient occupés par des femmes. Nous souhaitons que ce programme soit étendu à toutes les organisations qui sont impliquées dans la fourniture de biens et services au gouvernement ainsi qu'à toutes les entités publiques et parapubliques. Si les 100 géants de l'industrie, dont la liste est fournie dans l'avis du Conseil du Statut de la Femme (p. 99 et ss.), étaient soumis à l'égalité de genre et ouvraient 50 % de leurs postes de membres de conseils d'administration, 564 postes reviendraient à des femmes.

Que le législateur exige des employeurs soumis à l'obligation contractuelle qu'ils déposent chaque année à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse un rapport faisant état des résultats obtenus dans le cadre de leur programme d'accès à l'égalité, y compris des mesures qui visent à instaurer la parité femme-homme dans leur conseil d'administration. La Commission remettrait au Secrétaire du Conseil du trésor un bilan annuel de l'obligation contractuelle. Ce bilan serait rendu public comme cela est fait au palier fédéral pour le suivi de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Nous souhaitons que ce rapport accessible au public encourage les femmes à viser des carrières au plus haut niveau décisionnel des entreprises.

Que, dans le but de suivre les progrès des entreprises vers l'objectif d'avoir des conseils d'administration paritaires (femmes-hommes), le législateur modifie la Loi sur le Registraire des entreprises (L.R.Q., chapitre R-17.1) de façon à requérir de celui-ci qu'il vérifie les renseignements que lui fournissent les compagnies dans leur déclaration initiale et qu'il s'assure de tenir à jour la liste des administrateurs conformément aux déclarations annuelles.

Égalité entre les femmes et les hommes

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait

Le formulaire déposé auprès du Registraire des entreprises devrait comprendre une mention du sexe des administrateurs ainsi que de celui des actionnaires détenant plus de 10 % des actions. Ce formulaire devant être rempli tant par les entreprises incorporées en vertu de la loi québécoise ayant des objectifs commerciaux et celles définies comme sans but lucratif. Il s'appliquerait également à toutes les entités juridiques faisant affaire au Québec. Ce questionnaire pourrait également comprendre une section qui identifie les dirigeants en indiquant le nombre de femmes et d'hommes.

Que la loi fiscale québécoise soit modifiée de façon à assortir l'octroi de crédits d'impôt pour la recherche et le développement de l'exigence d'implanter un programme d'accès à l'égalité, lequel inclurait des mesures visant à instaurer la parité femme-homme dans les conseils d'administration. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse serait responsable du soutien des établissements et du suivi de leurs programmes d'accès à l'égalité.

Le financement des projets d'entreprise étant un défi pour toutes, il serait souhaitable d'octroyer des crédits d'impôt à des secteurs additionnels.

Les commentaires du RFAQ sur des mesures additionnelles à considérer

Parité dans les conseils d'administration

La politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, intitulée *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* visait l'accès des femmes en nombre égal à celui des hommes aux conseils d'administration des sociétés d'État.

La parité de nombre à des conseils d'administration pourrait être favorisée pour tous les types de sociétés ayant un conseil d'administration par la limitation du nombre de mandats qu'une seule personne peut obtenir. Une limitation à 4 mandats de 2 ans par personne assurerait une meilleure contribution de chaque membre au conseil d'administration et ouvrirait de nombreux postes d'administrateurs.

Égalité entre les femmes et les hommes

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait

Cette information pourrait faire partie du formulaire transmis par le Registraire des entreprises ainsi que de la déclaration de revenus des individus.

La Norvège a mis en place une législation La loi relative a l'égalité des genres fixant à 40 % la présence des femmes au sein des conseils d'administration. Aujourd'hui, 44 % des membres des conseils d'administration des sociétés ouvertes norvégiennes sont des femmes. La composition visée dans 6 ans par la France est de 40 % de femmes membres des conseils des sociétés cotées et celles qui emploient plus de 500 personnes. Au Québec, bien qu'une législation assure la parité de genre dans les sociétés d'État, le tableau présenté par le conseil du statut de la femme indique que certaines sociétés ne l'atteignent pas.

Nous suggérons que toutes les sociétés d'État soient soumises à des sanctions budgétaires dans l'éventualité où l'égalité de genre n'est pas respectée après la prochaine élection et nomination de membres de conseils d'administration.

Le projet de loi présenté par la sénatrice Madame Hervieux-Payette vise la parité de genre pour toutes les personnes morales de juridiction fédérale, les institutions financières et les sociétés d'État mères. Le délai inscrit au projet de loi est de 3 ans de la date de son adoption. Si le cours des choses n'est pas changé par une loi, le pourcentage des femmes présentes au sein des conseils d'administration n'augmentera pas dans les 3 prochaines années de 16,8 % à 50 %. Nous citons l'avis du conseil du statut de la femme qui a calculé « qu'il faudrait attendre plus de 16 ans pour observer une représentation égale des femmes et des hommes dans les conseils. » (Avis p.36).

Nous recommandons de considérer modifier la loi des sociétés par actions pour imposer l'égalité de genre au sein des conseils d'administration des émetteurs assujettis sans égard au nombre d'employés.

Différents groupes ont préparé des répertoires de nom et de profils de femmes compétentes, aptes à siéger à des conseils d'administration. Parmi les membres du RFAQ, certaines se retrouvent dans ces répertoires, et de nombreuses autres femmes membres du RFAQ possèdent les compétences pour siéger à ces conseils d'administration.

Égalité entre les femmes et les hommes

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait

Promotion et visibilité

Nous avons souligné, à titre d'élément freinant la progression des femmes, l'intérêt des jeunes pour leur apparence physique orientant leur ambition à plaire plus qu'à s'affirmer par une participation au pouvoir et la prise en charge de fonctions décisionnelles. Dans celles-ci, il est souvent difficile de plaire. Nous souhaitons voir des femmes occupant des fonctions importantes tant dans le gouvernement, que celles occupant de telles fonctions dans la fonction publique et dans le secteur privé être présentées au public et offrir une image féminine qui n'est pas celle de la silhouette filiforme trouvée dans les magazines des jeunes.

Les contrats des entreprises possédées par les femmes opérant au Québec

Le gouvernement du Québec, ses sociétés et les organisations parapubliques, les municipalités sont des donneurs importants de contrats. Leurs actions peuvent favoriser l'arrivée des femmes dans des postes décisionnels. Si une partie des contrats et subventions était réservée aux entreprises détenues par des femmes, nous pourrions créer une synergie favorable à la présence des femmes dans le domaine économique. Cette allocation systématique d'une partie des appels d'offres de fourniture de biens et services assurerait l'apprentissage et l'intégration de ces entreprises dans la chaîne d'approvisionnement du gouvernement. Aux États-Unis, les gouvernements et les villes ont des programmes qui visent l'octroi des contrats à des sociétés qui sont qualifiées de petites entreprises et des entreprises propriétés de femmes. Le gouvernement pourrait développer un ensemble de règles et de critères servant à la promotion des petites entreprises et des entreprises détenues majoritairement par des femmes. De telles mesures encourageraient, entre autres, les femmes à gérer le risque financier.

Dans le but de fournir de l'aide et du mentorat aux femmes propriétaires d'entreprises, le RFAQ souhaite s'associer au groupe canadien WeConnect. Ce groupe canadien fait partie d'un groupe international.

Dans le cadre de l'entente visée avec WeConnect, plusieurs éléments assureront la mise en place d'un système de certification pour les entreprises détenues par les femmes. Des personnes responsables verront à recueillir les données pertinentes pour garantir que les

Égalité entre les femmes et les hommes

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait

entreprises qui détiennent la certification sont bien des entreprises détenues majoritairement par des femmes. Tous les acheteurs et donneurs d'ordre pourront se reposer sur cette certification dans le cadre de leur programme de diversité dans leur chaîne d'approvisionnement.

Le RFAQ souhaite que cet effort s'inscrive dans le plan du gouvernement visant à donner aux femmes leur place dans la chaîne de fournisseurs du gouvernement, des grandes entreprises, des entreprises internationales.

L'encadrement et le suivi de la certification seront effectués par le RFAQ. Il n'est pas suffisant d'accorder une certification, mais il est nécessaire de fournir un suivi. Ces entreprises possédées majoritairement par des femmes ont besoin d'un accompagnement compétent et régulier. Le RFAQ fort de son entente avec WEConnect sera en mesure d'assurer le succès de cette démarche.

Égalité entre les femmes et les hommes

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait

Conclusion

Nous soumettons que de nombreuses mesures doivent être mises en place afin de pouvoir constater une augmentation significative du nombre de femmes à titre de membres des conseils d'administration et de personnes décisionnelles dans l'économie québécoise.

Nous sommes conscientes qu'une grande partie de la croissance économique du Québec des prochaines années ne dépend plus seulement de la grande entreprise. Les petites et moyennes entreprises deviendront le moteur économique des futures années.

Les femmes ont toujours été porteuses de l'innovation au pays. Dans un premier temps, il est important de s'assurer que le plus grand nombre possible d'entreprises voient le jour au Québec dans les prochaines années. Dans un deuxième temps, il est tout aussi important que nos entreprises féminines déjà établies puissent jouir d'un soutien particulier répondant à leurs besoins. Les efforts consentis contribuent à la création d'entreprises et d'emplois partout au pays et de façon particulière, au maintien des collectivités en milieu rural. C'est un investissement durable! Cependant, dans les deux cas, que ce soit au démarrage ou encore pour s'implanter au sein des grandes entreprises ou des gouvernements, les femmes entrepreneures ont besoin d'un soutien gouvernemental, tant par des mesures incitatives que par des investissements financiers.

Le RFAQ soutient les efforts du Gouvernement dans la préparation et l'adoption d'un deuxième plan d'action pour les années 2011 à 2014. En devenant un partenaire de WeConnect Canada, le RFAQ s'inscrit dans le programme qui permettra à des entreprises possédées majoritairement par des femmes de se positionner avantageusement sur le marché provincial, national et international. C'est dans cette optique que le RFAQ s'engage à devenir un partenaire important des femmes d'affaires et des gouvernements du Québec et du Canada.

Égalité entre les femmes et les hommes

Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait

BIBLIOGRAPHIE

AMAR Walid Ben, FRANCOEUR Claude, HAFSI Taïb, LABELLE, Réal, What makes Better Boards? A Closer Look at Diversity and Ownership,

ASSEMBLÉE NATIONALE, proposition de loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, texte adopté no. 592, 11 janvier 2011.

CATALYST, 2004 The Bottom Line, : Connecting Corporate Performance and Gender Diversity,

CATALYST, Canadian Women, Quick Takes, 2010

COMMISSION DES DDROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, <http://www.cdpcj.gc.ca/fr/programme-acces-egalite/rapport-triennal-2004-2007/docs/Rapport-PAE-faits-saillants.pdf>

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, Programme en vertu de la charte, <http://www2.cdpcj.gc.ca/PAE/programmes-charte/Pages/default.aspx>

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, Avis La gouvernance des entreprises au Québec : où sont les femmes?

DELOITTE, The Bridge A focus on gender diversity, Issue 6, Novembre 18, 2010

DUBUC, André, LA PRESSE, 17 décembre 2010

HERVIEUX-PAYETTE, Céline. « Parité hommes-femmes dans les conseils d'administration » Le Devoir, 5 juin 2009, p. A-8

LABELLE, Réal, Claude FRANCOEUR, Bernard SINCLAIR-DESGAGNÉ, Mai 2006 *Gender Diversity in Corporate Governance and Top Management and Financial Performance*,

* REVUE COMMERCE, février 2007, *WOMENOMICS les femmes font rouler l'économie du Québec*

RICHER, Francine et Louise ST-CYR, L'entrepreneuriat féminin au Québec, Dix études de cas, Les Presses de l'Université de Montréal, 2007

SÉNAT DU CANADA, Projet de loi S-238, Visant à assurer la parité de genre dans le conseil d'administration de certaines personnes morales, institutions financières et sociétés d'État mères, http://www2parl.gc.ca/content/Senate/Bills/402/public/S-238/S-238_1/S-238_text-f.htm

STATISTIQUE CANADA. (2006), *Enquête sur le financement des petites et moyennes entreprises*, 2004, Tableau et données, Division des entreprises et enquêtes spéciales

** STATISTIQUE CANADA. (2009), *Enquête sur le financement des petites et moyennes entreprises*, 2007. Accessed at http://www.pme-prf.gc.ca/eic/site/sme_fdi-prf_pme.nsf/fra/02152.html