

Le dernier rapport du Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes signale qu'il est possible d'accélérer l'avancement des femmes en refermant l'écart entre le geste et la parole

OTTAWA et WASHINGTON, D.C. – 29 octobre 2018 – Le Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprises (le Conseil) a publié aujourd'hui son dernier rapport sur le Pilier 5 « Promouvoir le rôle des femmes en tant que dirigeantes dans le secteur privé ». Le rapport révèle que, malgré leur engagement à l'égard de l'avancement des femmes, de nombreuses entreprises à l'échelle du Canada et des États-Unis n'ont pas défini d'objectifs clairs à cet égard, ne se sont pas dotées des outils nécessaires pour mesurer les progrès accomplis ou n'ont pas désigné de dirigeants responsables de l'avancement des femmes. Il est véritablement possible d'accélérer l'avancement des femmes en refermant l'écart entre la parole et les gestes posés. La bonne nouvelle, c'est qu'un vaste corpus de recherche a été formé pour aider les entreprises à créer leurs plans d'action, afin d'intensifier les lents progrès qui ont été enregistrés à ce jour. Le dernier rapport sur le pilier a été préparé sous la direction de Tina Lee, présidente directrice générale, T&T Supermarkets, et de Julie Sweet, présidente directrice générale – Amérique du Nord, Accenture.

« Des travaux de recherche réputés donnent à penser que la diversité améliore le rendement financier, stimule l'innovation et aide à réduire l'écart salarial entre les sexes, mais nos plus récents travaux démontrent que trop peu d'entreprises profitent des occasions que génère la mixité », a affirmé Julie Sweet, présidente directrice générale – Amérique du Nord, Accenture. « Nous constatons un grand écart entre la parole et le geste. Nous devons agir maintenant, et les retombées ne feront que s'accroître. Les entreprises doivent sans cesse innover tandis que les nouvelles technologies poussent les entreprises de toutes les industries à se transformer. Dans ce contexte, la diversité aidera les entreprises à réussir. La bonne nouvelle, c'est qu'il existe des mesures claires que les entreprises peuvent prendre pour accélérer leurs progrès. »

Le rapport « Promouvoir le rôle des femmes en tant que dirigeantes dans le secteur privé » s'appuie notamment sur les conclusions tirées d'une recherche quantitative originale réalisée par le Conseil, qui englobe les points de vue de 400 dirigeants principaux des ressources humaines (DPRH) ou personnes occupant un poste équivalent au sein de petites, moyennes et grandes entreprises au Canada et aux États-Unis.

La recherche a révélé un écart important : bien que les dirigeants veuillent augmenter le nombre de femmes dans les postes de direction et qu'ils soient dévoués à cette cause, ils ne donnent pas suite à cette priorité de la même manière qu'ils le font pour leurs autres grandes priorités. Selon les résultats de la recherche, il arrive souvent que des mesures de base, comme la désignation de dirigeants responsables, l'établissement de cibles et l'élaboration de plans d'action clairs et de moyens de mesurer les données, ne soient pas prises. Par exemple :

- moins de la moitié des entreprises sondées (36 % au Canada et 40 % aux États-Unis) ont élaboré un plan pour assurer l'avancement des femmes jusqu'aux postes de direction;

- près de la moitié des entreprises (48 % au Canada et 41 % aux États-Unis) ne disposent pas de données exactes sur la représentation des femmes (%) au niveau de la direction;
- moins de 40 % des entreprises au Canada et aux États-Unis recueillent des données sur la rémunération selon le sexe.

La recherche a révélé que les petites entreprises dotées de 51 à 499 employés ont plus de facilité que les grandes entreprises à faire avancer les femmes et à réaliser des progrès à l'égard de l'égalité des sexes. En effet, elles réussissent mieux à promouvoir les femmes à des postes de gestion et à des postes à un échelon supérieur, elles ont un meilleur taux d'avancement des femmes et leurs PDG sont plus déterminés à améliorer les choses en ce sens.

« Notre objectif est d'aider les dirigeants d'entreprise qui sont conscients des avantages de la mixité à accélérer l'avancement des femmes en traitant cette priorité avec la même rigueur que toute autre priorité opérationnelle », a affirmé Tina Lee, présidente directrice générale, T&T Supermarkets. « Dans le cadre de cette approche, il est préconisé que les conseils d'administration exigent du PDG et de l'équipe de gestion qu'ils élaborent un plan pour assurer l'avancement des femmes. »

Afin d'apporter des changements concrets, le rapport recommande à toutes les entreprises de suivre l'exemple des « chefs de file de l'avancement », soit 26 % des entreprises sondées qui ont indiqué que leur entreprise réalisait certains progrès ou des progrès rapides dans l'avancement des femmes au sein de leur organisation. Le rapport trouve cinq éléments de stratégie important pour atteindre la diversité dans le sexe du leadership :

1. **Une priorité de l'entreprise et un engagement de la part de la direction :** Les dirigeants d'entreprise devraient prendre la décision de percevoir l'avancement des femmes comme étant essentiel à l'atteinte des objectifs d'affaires de l'entreprise, puis clairement faire part de leur engagement à leurs employés. Quatre-vingt-quatre pour cent des chefs de file de l'avancement affirment que leur équipe de direction est déterminée à atteindre la mixité, comparativement à 48 % dans les autres entreprises.
2. **Recueillir les données et mesurer les progrès :** Dans le cadre de notre recherche, nous avons cerné un manque de données essentielles qui permettraient de mesurer les progrès accomplis et de repérer des obstacles potentiels à l'avancement des femmes, notamment les taux d'attrition élevés chez les nouvelles mères. Les chefs de file de l'avancement recueillent des données et utilisent des mesures dans une plus grande proportion – 58 % d'entre eux font le suivi de cinq à huit mesures, comparativement à 28 % des autres entreprises.
3. **Veiller à ce que les dirigeants rendent compte de leurs actions :** Au total, 67 % des DPRH au Canada et 72 % des DPRH aux États-Unis ont indiqué qu'il y a un membre de la haute direction de leur entreprise qui doit rendre des comptes au conseil d'administration au sujet de la mixité. Au-delà responsabilité du le conseil d'entreprise le défaut de plan pour l'avancement des femmes en position de leadership supérieure, montre que ce n'est pas une priorité et les dirigeants ne tiens pas l'entreprise responsable pour l'avancement des femmes.

4. **Établir des cibles et viser haut** : Soixante-sept pour cent des entreprises ayant instauré de six à huit cibles disent avoir réalisé des progrès à l'égard de la représentation des femmes au sein de la direction au cours des cinq dernières années, comparativement à tout au plus 40 % des entreprises ayant établi cinq cibles ou moins.

5. **Exploiter les recherches actuelles pour élaborer des plans d'action** : De nombreuses études ont été publiées, y compris les rapports de Catalyst et les études pluriannuelles d'Accenture et de McKinsey/Lean In, sur les mesures qu'une entreprise doit prendre pour se doter d'un effectif égal et plus diversifié. Les entreprises peuvent se servir de cet important corpus de recherche et d'observations pour concevoir leurs plans d'action.

Afin d'appuyer davantage les résultats de la recherche, le rapport « Promouvoir le rôle des femmes en tant que dirigeantes dans le secteur privé » contient des données publiées dans l'étude *Getting to Equal 2018* d'Accenture, un sondage mené dans 34 pays auprès de plus de 22 000 travailleurs et travailleuses – dont plus de 2 500 au Canada et aux États-Unis – afin de mesurer leur perception des facteurs qui influent sur leur culture de travail. Cette recherche démontre que les cultures qui favorisent l'égalité permettent aux hommes et aux femmes d'avancer. Elle présente 14 facteurs, ou « moteurs culturels », dont l'influence sur l'avancement a été démontrée. Ces facteurs sont regroupés en trois grandes catégories assorties de mesures à prendre : direction audacieuse, action globale et milieu habilitant.

La version intégrale du rapport et de plus amples renseignements sur les recommandations du Conseil relativement à la promotion du rôle des femmes en tant que dirigeantes dans le secteur privé se trouvent ici : <https://advancingwomeninbusiness.com/fr/pillar-five-2/>

Méthode

Le rapport « Promouvoir le rôle des femmes en tant que dirigeantes dans le secteur privé » s'appuie sur deux études. La première est une recherche quantitative qui englobe les points de vue de 400 DPRH ou personnes occupant un poste équivalent au sein de petites, moyennes et grandes entreprises au Canada et aux États-Unis.

La seconde étude est le rapport *Getting to Equal 2018* d'Accenture, un sondage mené dans 34 pays auprès de plus de 22 000 travailleurs et travailleuses possédant un diplôme universitaire, afin de mesurer leur perception des facteurs qui influent sur leur culture de travail.

Dans le cadre d'entrevues approfondies, des données ont été recueillies sur les points de vue des DPRH ou personnes occupant un poste équivalent au sein des entreprises membres du Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprises.

Au sujet du Conseil

Le Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprise est composé de dix dirigeantes de premier plan au Canada et aux États-Unis. Le mandat du Conseil consiste à formuler des recommandations sur la façon d'éliminer les obstacles qui limitent la participation des femmes aux affaires, de soutenir l'avancement professionnel des femmes et d'aider les femmes à lancer et à développer leur entreprise. Il a pour mission d'accroître le nombre d'entrepreneures et de femmes à la tête d'une entreprise et, ce faisant, de contribuer à la croissance et à la capacité concurrentielle des économies des États-Unis et du Canada. Le Conseil est un groupe indépendant et autonome qui fait des recommandations aux gouvernements, s'il y a lieu. Il est coprésidé par Linda Hasenfratz, présidente-directrice générale de Linamar Corp., et Julie Sweet, présidente-directrice générale – Amérique du Nord d'Accenture. Les piliers précédents ont porté sur les sujets suivants : « Soutenir les entreprises appartenant à des femmes, et favoriser leur croissance », « Accroître le nombre de femmes dans le domaine des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques », « Attirer les femmes entrepreneures et encourager les femmes à démarrer leur entreprise » et « Améliorer l'accès des femmes aux capitaux ».

<https://advancingwomeninbusiness.com/fr/home-2/>

Tina Lee occupe le poste de PDG chez T&T Supermarkets Inc., le plus important détaillant en alimentation asiatique au Canada. T&T s'emploie à offrir aux familles asiatiques des aliments frais et familiers, tout en faisant découvrir la grande variété de plats asiatiques à la société multiculturelle du Canada. M^{me} Lee agit à titre de directrice des conseils de T&T et de Toronto Global, en plus d'être membre de la Young Presidents Organization et du Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprises. Elle donne fréquemment des conférences sur les thèmes de la diversité et de l'inclusion, de l'épicerie de détail et de la compréhension des consommateurs issus de groupes ethniques.

M^{me} Lee est titulaire d'un baccalauréat en arts de l'Ivey Business School de l'Université Western et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Anderson School of Management de l'Université de la Californie, à Los Angeles.

Julie Sweet est directrice générale – Amérique du Nord, responsable des activités d'Accenture aux États-Unis – le plus important marché pour cette entreprise – et au Canada. Elle est également membre du comité de gestion des activités mondiales d'Accenture. En Amérique du Nord, l'entreprise offre ses services à plus de 70 % des entreprises du Fortune 500.

À titre de leader dans des domaines comme l'innovation, l'incidence de la technologie sur les affaires ainsi que l'inclusion et la diversité, M^{me} Sweet siège au conseil de direction de la Business Roundtable et préside le Comité des technologies de cette dernière. M^{me} Sweet siège également au conseil d'administration de Catalyst et agit à titre de coprésidente du Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprises.

M^{me} Sweet est titulaire d'un baccalauréat en arts du Claremont McKenna College et d'un doctorat en droit de l'école de droit de l'Université Columbia.

Personnes-ressources

Rachel Frey
Accenture
rachel.frey@accenture.com

Catherine Thomas
Les Compagnies Loblaw Limitée
pr@loblaw.ca