

**GOUVERNANCE
AU FÉMININ**
Toutes en faveur!

FAITS SAILLANTS

ÉTUDE SUR LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION DE PRESCOTT ET RUSSELL

À PROPOS-

Lancé en mars 2018, Leadership féminin Prescott-Russell (LFPR) est le seul organisme dédié au leadership féminin en Ontario français. LFPR appuie le développement du leadership d'une diversité de voix féminines afin d'augmenter leur pouvoir d'influence sur l'évolution de la collectivité, vers une société égalitaire.

« Gouvernance au féminin, toutes en faveur! » est un des trois piliers de LFPR. Ce projet phare vise à atteindre et maintenir la parité au sein des tables décisionnelles de la région de Prescott et Russell, dans l'Est ontarien. Le recrutement, la formation et le jumelage des femmes aux conseils d'administration de la région constituent les principaux moyens identifiés pour atteindre les objectifs fixés.

Piloté par un comité interne à LFPR, « Gouvernance au féminin, toutes en faveur! » a pris forme alors que **Leadership féminin Prescott-Russell a mandaté le Centre de leadership et d'évaluation (CLÉ) afin de réaliser une étude sur la participation des femmes au sein des conseils d'administration des organismes publics et à but non lucratif ayant une portée dans Prescott-Russell.**

Le rapport final de recherche a été soumis à LFPR en avril 2021. Les conclusions de ce rapport sont résumées dans le présent document afin de mettre en lumière la méthodologie, les principaux constats ainsi que les pistes de réflexion découlant de l'étude.

Leadership féminin Prescott-Russell tient à remercier et à souligner que la présente étude est soutenue financièrement par l'Assemblée de la francophonie de l'Ontario et de son programme « Effet multiplicateur », celui-ci étant financé par l'Agence fédérale de développement économique du sud de l'Ontario (FedDev Ontario).

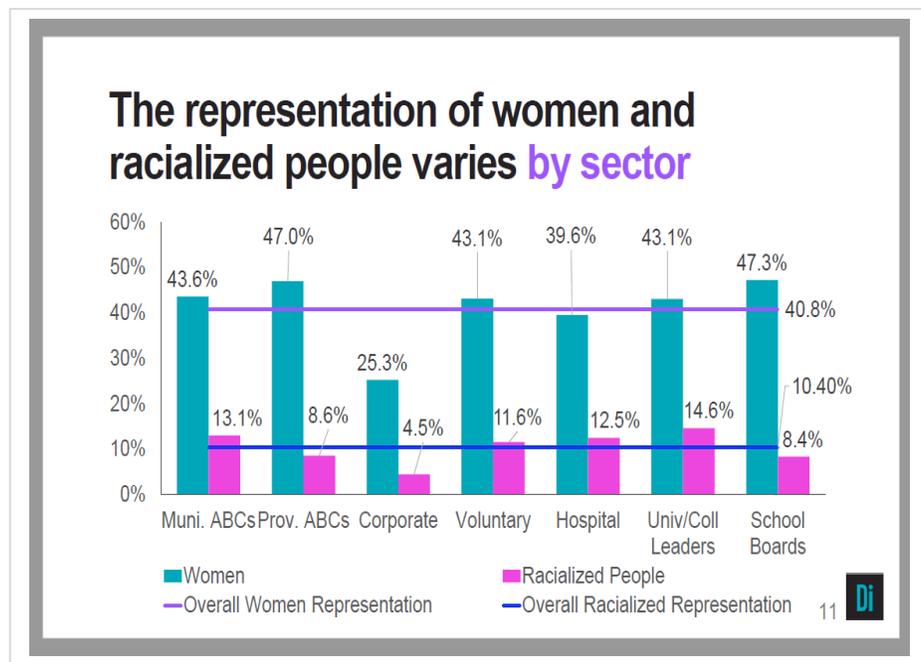
ÉTAT DE SITUATION-

Il existe peu d'études disponibles portant sur la représentation des femmes au sein des conseils d'administration (CA) d'organismes à but non lucratif. Cependant, une analyse a été menée au Canada sur la représentation des femmes racialisées au sein des CA de différents secteurs. En voici un extrait pour fin de comparaison avec l'étude réalisée par LFPR :

*Realized in August 2020 by the Ted Rogers School of Management's Diversity Institute, the **Diversity Leads 2020** study analyzed the representation of women, Black people, and other racialized persons among 9,843 individuals on the boards of directors of a diversity of organizations.*

Overview - *The quantitative analysis shows that women are underrepresented in board positions across sectors and across regions. We reviewed 9,843 individuals in board of director roles across five sectors, including the corporate sector, municipal and provincial agencies boards, and commissions (ABCs), hospitals, education (colleges and universities as well as school board directors), and the voluntary sector (see Appendix A). Individuals were reviewed from all sectors in all eight cities observed (Toronto, Montreal, Calgary, Vancouver, Halifax, Hamilton, London, and Ottawa). The data was collected in 2018-2019.*

Appendix A



Malgré tout, les études démontrent que pour avoir un minimum d'influence au sein des tables décisionnelles, la représentation féminine doit atteindre un minimum de 30 %. Pourtant, une enquête de Statistique Canada révèle qu'à peine 18,1 % des postes d'administrateurs et d'administratrices étaient occupés par des femmes en 2017, dans les sociétés publiques, privées et gouvernementales.

MÉTHODOLOGIE-

Le Centre de leadership et d'évaluation (CLÉ) a réalisé :

- I- **Une recherche documentaire sur le web** afin de recenser les organismes (OBNL et publics) ayant une portée dans la région de Prescott et Russell (ON) en fonction de leur secteur d'activités et de quantifier, de manière préliminaire, la représentation féminine sur leur conseil d'administration.
- II- **Une collecte de données par sondage web** auprès d'OBNL et d'organismes publics. Cette collecte a permis de :
 - ◆ Quantifier la représentation féminine sur les CA;
 - ◆ Identifier la présence de politiques ou de stratégies visant la parité dans les CA;
 - ◆ Cibler les facteurs qui freinent la participation des femmes dans les CA;
 - ◆ Cibler des stratégies gagnantes pour favoriser participation féminine;
 - ◆ Dégager des constats et des tendances, notamment au sujet de la présence féminine sur les CA.

Taux de participation au sondage

Les répondant.e.s au sondage devaient être des organismes à but non lucratif (OBNL) ou des organismes publics, dont le profil répondait aux critères suivants :

- ◆ Dessert les communautés francophones (manifesté par un site web bilingue);
- ◆ Dont la portée (régionale, provinciale, nationale) inclut la région de Prescott et Russell ;
- ◆ Constitué avec un conseil d'administration.

59 % est le taux de participation au sondage. La diversité des profils des répondant.e.s ainsi que le taux élevé de réponse permettent de considérer les résultats du comme fiables et représentatifs de la population concernée.

PROFIL-

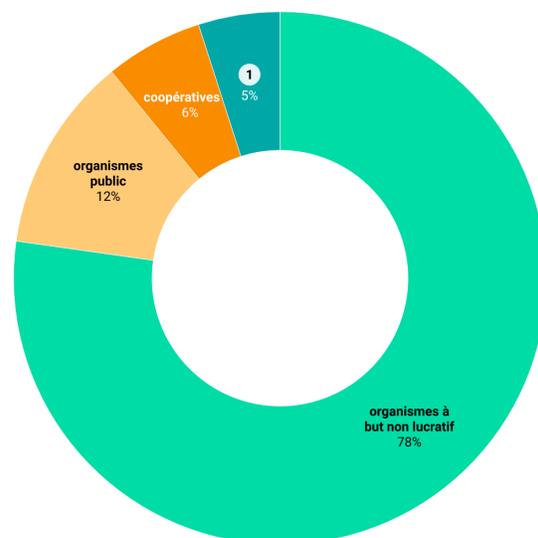
Grâce à la recherche et au questionnaire web, le CLÉ a été en mesure recueillir le profil de 120 organismes. Le graphique ci-contre présente la répartition des formes juridiques de ces organisations:

53 % est le taux de représentation féminine au sein des conseils d'administration pour l'ensemble des organismes ayant fourni des informations sur ce sujet (102), y compris ceux qui œuvrent dans le secteur des femmes.

Pour les 94 organismes qui n'œuvrent pas dans le secteur des femmes, la représentation féminine est de 50 %.

Formes juridiques des organisations ayant un conseil d'administration dans Prescott et Russell

Sur 120 organisations répertoriées



1 organismes de bienfaisance

Graphique: Leadership féminin Prescott-Russell (2021) - Source: Centre de leadership et d'évaluation - Créé avec Datawrapper

PROFIL DES ORGANISMES

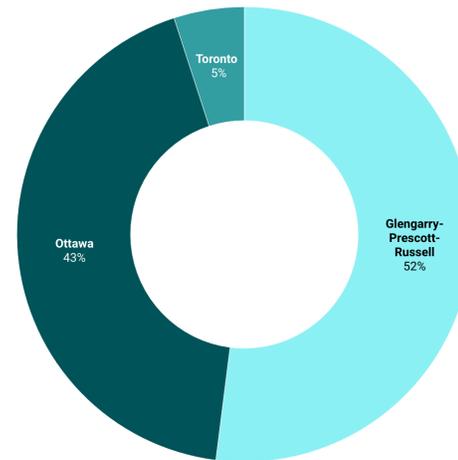
Des 120 organismes répertoriés :

- ◆ 18 organismes n'ont pas de données disponibles par rapport à la constitution de leur conseil d'administration;
- ◆ 13 organismes œuvrent dans le secteur des femmes. Des données sont disponibles pour huit de ces organismes dont la participation des femmes aux CA est de 100 %.
- ◆ Les organisations sondées étaient principalement situées dans la grande région de Glengarry-Prescott-Russell (52 %).
- ◆ Les principaux secteurs d'activités représentés sont :
 - > Santé et services sociaux
 - > Éducation
 - > Développement économique
 - > Femmes
 - > Développement communautaire

- ◆ La portée des organisations sondées est principalement régionale.

Localisation du siège social des organisations

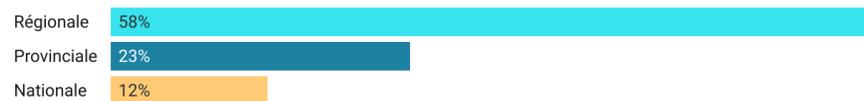
Sur les 120 organisations répertoriées



Graphique: Leadership féminin Prescott-Russell • Source: Centre de leadership et d'évaluation • Créé avec Datawrapper

Portée territoriale des organisations

Sur les 120 organismes répertoriés



Graphique: Leadership féminin Prescott-Russell • Source: Centre de leadership et d'évaluation • Créé avec Datawrapper

CONSTATS SUR LA GOUVERNANCE DES ORGANISATIONS

- ◆ 83 % de l'ensemble des organismes (pour qui des données sur la constitution du CA étaient disponibles) ont au moins 30 % de participation féminine sur leur CA.
- ◆ 83 % des organismes ayant répondu au sondage ont au moins 30 % de participation féminine sur leur CA.
- ◆ Un peu moins de la moitié des organismes ayant répondu au sondage confie au moins une fonction de leadership au CA à une personne s'identifiant comme femme.
- ◆ Pour l'ensemble des organismes pour qui des données étaient disponibles, 43 % des personnes à la présidence s'identifient comme femmes.
- ◆ 47% des personnes à la vice-présidence sont des femmes.
- ◆ 53% des organismes ayant répondu au sondage cherchent à recruter.
- ◆ Le sondage a été répondu par des femmes à 69%.
- ◆ Seulement 18% des organismes qui ont répondu au sondage ont une politique sur la proportion de femmes souhaitée au sein de leur CA.

CONSTATS SUR LES FREINS ET LES MOTIVATIONS À S'IMPLIQUER

I- Les principaux freins à la participation féminine dans les CA :

- Le manque de temps à investir (55 %)
- La méconnaissance des opportunités et des besoins des conseils d'administration en termes de postes à combler (45 %)
- La mauvaise compréhension des responsabilités liées à la gouvernance (22 %)

II- Les principaux moyens pour favoriser une plus grande participation féminine dans les CA :

- Offrir de la formation et de l'information (atelier en gouvernance, description des rôles et responsabilités des administratrices, etc.);
- Effectuer un recrutement ciblé auprès de personnes s'identifiant comme femmes;
- Promouvoir l'importance de l'implication des femmes au sein des conseils d'administration;

RÉFLEXIONS-

Grâce à son étude, Leadership féminin Prescott-Russell est en mesure de constater que les conseils d'administration ayant une portée dans la région de Prescott et Russell sont principalement des organismes à but non lucratif et que la représentation féminine est au-delà de 30 % (50 %). Cette proportion dépasse même la moyenne nationale (43,1%) présentée par l'étude *Diversity Leads 2020*, réalisée par Ted Rogers School of Management's Diversity Institute. Selon cette même analyse, c'est au sein des conseils d'administration dits « corporatifs » que la présence des femmes se retrouve sous la barre du 30 %, seuil minimal requis identifié permettant aux femmes d'avoir de l'influence au sein des tables décisionnelles.

Comment expliquer cette situation si différente entre les organismes à but non lucratif et ceux à but lucratif? Selon LFPR, lorsqu'il est question de gouvernance d'organisations à but non lucratif, il semble y avoir plus de facilité à recruter des femmes pour des missions à vocation plus « communautaire ». Mais lorsqu'il est question d'organisations à mission plus économique ou corporative, il semble y avoir plus de défis à trouver des candidates. LFPR se questionne : Ne fait-on pas assez confiance aux femmes pour des questions d'ordre socioéconomique? Ou, est-ce les femmes qui n'osent pas aller vers les CA à mandat économique? Une étude plus qualitative permettrait de répondre à ce genre de questions.

Cela dit, LFPR est convaincue que le projet « Gouvernance au féminin, toutes en faveur! » permettra d'assurer le maintien d'une représentation féminine paritaire au sein des CA de PR, d'augmenter le bassin de candidates prêtes à assumer un rôle de gouvernance et de célébrer les succès dans la région. Un guide accompagnant la mise en place de politiques visant à assurer le maintien en postes des femmes au CA sera élaboré au cours des prochains mois. À terme, le projet désire offrir l'opportunité aux femmes de mieux se préparer pour participer aux CA de grandes entreprises.