

L'évolution de la place des femmes dans l'hôtellerie

Solange Martin

Volume 16, numéro 3, automne 1997

Femmes et tourisme

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1073314ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1073314ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Université du Québec à Montréal

ISSN

0712-8657 (imprimé)

1923-2705 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Martin, S. (1997). L'évolution de la place des femmes dans l'hôtellerie. *Téoros*, 16(3), 21–22. <https://doi.org/10.7202/1073314ar>



L'ÉVOLUTION DE LA PLACE DES FEMMES DANS L'HÔTELLERIE

**Solange Martin, directrice générale
Hôtel Delta, Sherbrooke**

L'industrie hôtelière embauche au delà de huit millions de travailleurs en Amérique du nord. De ce nombre, environ cinq millions sont des femmes. Que font-elles, sont-elles présentes à tous les échelons? Quelles sont leurs chances d'avancement?

Ces questions sont difficiles à cerner puisqu'il existe peu de documents de recherche sur ce sujet. Dans cet article, nous tenterons néanmoins de voir le chemin que les femmes ont parcouru au cours des 20 dernières années et les derniers obstacles qu'elles doivent surmonter avant d'atteindre les hauts sommets de la gestion hôtelière.

L'EFFRITEMENT DES TRADITIONS

De tous les temps, les femmes ont été confinées dans des postes où la prestation de services est reliée au travail de maison qui requiert peu de qualifications, n'est pas rémunéré, ni même considéré comme un emploi. Lorsqu'on pense à un poste occupé par une femme dans l'hôtellerie, ceux de préposées aux chambres communément appelées «femmes de chambre» et de serveuses sont les premiers qui nous viennent en tête. Par contre, contrairement à la tradition européenne, les femmes en Amérique du nord ont envahi les postes de préposées à la réception et plusieurs s'en servent comme un tremplin pour faire valoir leurs compétences et accéder à un poste supérieur.

De par la nature de ses activités, l'hôtellerie attire souvent des femmes qui ont une formation académique et des compétences limitées et qui sont parfois même des immigrantes dont la compréhension de la langue française et anglaise se résume à quelques mots.

La situation a davantage évolué pour les postes de niveaux supérieurs. Jusqu'à tout récemment, les postes cadres étaient accordés aux spécialistes de la restauration ou de l'hébergement formés sur le terrain. Les diplômes étaient rarement exigés et l'avancement d'un cadre constituait un exercice souvent subjectif. Dans un article paru en mai 1993 dans l'*International Journal of Hospitality Management*¹, on indique que l'industrie a une tradition d'individualisme paternaliste où les relations personnelles et la «personnalité» sont plus importantes dans l'emploi ainsi que dans les relations de travail que les qualifications et que les conventions collectives. L'industrie hôtelière a bien sûr évolué au cours des dernières décennies. La mondialisation des marchés et la nécessité de s'adapter aux changements dans les habitudes des consommateurs a forcé l'hôtellerie à se doter de méthodes de gestion plus sophistiquées. Cette nouvelle façon de faire dans la plupart des grandes chaînes hôtelières favorisent l'avancement des femmes.

Depuis l'avènement des écoles hôtelières au Québec, les femmes ont fait un grand

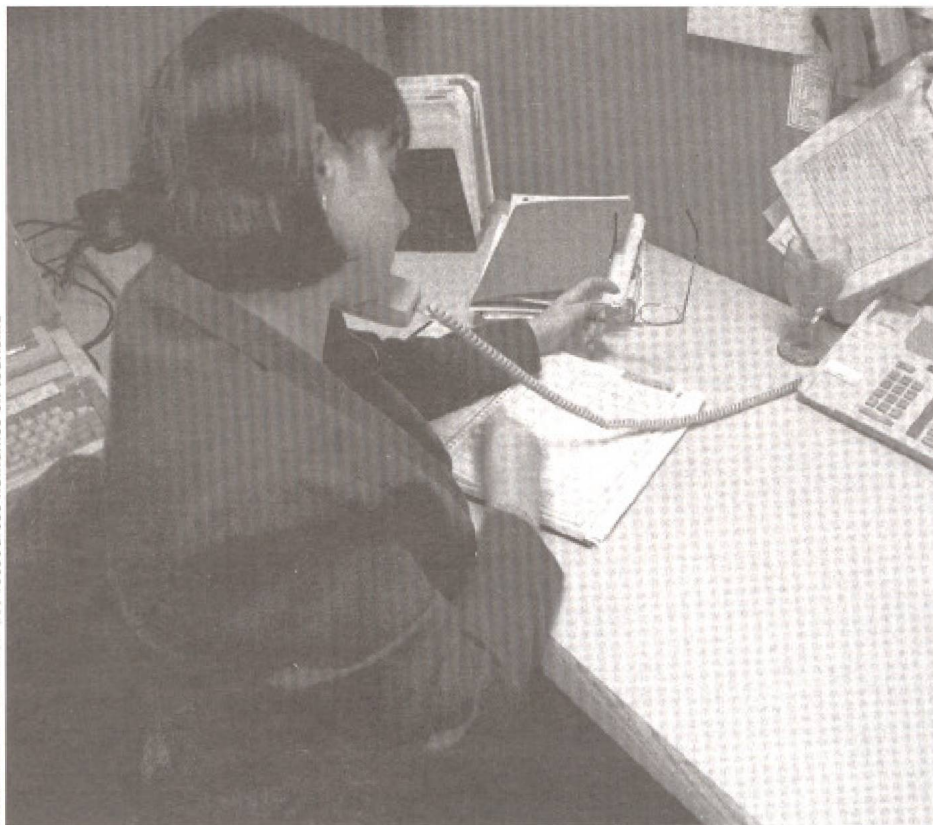
pas vers l'accès à des postes supérieurs. On les retrouve aujourd'hui dans presque tous les postes cadres existant dans l'hôtellerie sauf dans l'entretien technique et très peu dans les postes de directeurs de la restauration. Malheureusement, la direction générale demeure une chasse gardée masculine. Au Canada, nous pouvons compter, tout au plus, une vingtaine de femmes qui gèrent de grands complexes hôteliers.

DES RÔLES ENCORE BIEN DÉFINIS

Au niveau des cadres, il existe une certaine ségrégation des rôles: les femmes sont plus souvent en charge du département des ventes et marketing tandis que les hommes sont encore les grands patrons de la restauration. Il faut toutefois admettre qu'au cours des dix dernières années, les femmes ont progressé de façon marquée dans le secteur de la restauration. On y retrouve maintenant des femmes chefs exécutifs, ce qui aurait été autrefois impensable. Même si elles ne sont pas nombreuses, ce fait mérite d'être mentionné. Plus les femmes acquièrent de connais-



Photo: Conseil canadien des ressources humaines en tourisme



sances académiques et pratiques, plus elles ont accès à des postes cadres et ce, même en restauration. Cette constatation est d'ailleurs confirmée par Crompton & Sanderson (1989) lorsque dans une analyse des opportunités de carrière pour les femmes dans les différents types d'entreprises incluant l'hôtellerie, elles concluent que l'égalité des chances pour les femmes sera réalisée dans les secteurs d'emploi où des qualifications formelles seront des prérequis à l'embauche et aux promotions. Dans ce sens, l'avenir des femmes dans l'hôtellerie s'annonce prometteur puisque toutes les statistiques concernant les femmes dans les milieux académiques tendent à démontrer que leur taux d'abandon scolaire est nettement inférieur à celui des hommes et qu'elles récoltent souvent des notes supérieures aux leurs.

En consultant la liste des membres de l'Association des hôteliers de la province de Québec, on pourrait croire que les femmes se sont taillé une place bien à elles au sein de la direction des hôtels. En effet, des 700 membres, 200 sont des femmes. Plusieurs sont propriétaires, mais en y regardant de plus près, il s'agit de petites entreprises familiales dont le mari est habituellement copropriétaire. Elles n'ont donc pas eu à se mesurer à des collègues pour obtenir le poste.

LES DERNIÈRES BARRIÈRES

Plusieurs autres raisons peuvent être invoquées pour expliquer l'absence ou la présence limitée des femmes à certains niveaux de gestion. Dans un article de Judy Brownell paru dans *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* en avril 1993², on y fait mention de recherches démontrant les défis auxquels les femmes ont à faire face dans l'industrie hôtelière. On y constate qu'il est particulièrement difficile pour les femmes d'acquiescer de la crédibilité dans un environnement dominé par les hommes.

Qu'il s'agisse de percer le «old-boy network» ou de défendre une nouvelle proposition dans un conseil d'administration, la voix des femmes est difficile à entendre pour bien des hommes, aux sens propre et figuré. Plus les femmes seront nombreuses au niveau décisionnel et plus les hommes s'habitueront à leur façon de faire. Un autre obstacle à l'avancement des femmes dans l'hôtellerie est la difficulté de garder l'équilibre entre leurs tâches professionnelles et leurs responsabilités familiales. Les longues heures reliées au poste de directeur général d'un hôtel forcent encore des femmes à refuser des promotions.

APPRENDRE À ÊTRE STRATÉGIQUE

Les femmes se plaignent souvent de devoir en faire plus que les hommes pour prouver leur compétence. Dans *Le complexe de Cendrillon*³, Claudette Dowling note que la plupart des femmes se contente de faire un bon travail et présumant qu'elles seront reconnues et appréciées. Elles ont tort, dit-elle. Elle poursuit en ajoutant qu'elles ne peuvent continuer à se fier seulement à leurs compétences. Les femmes doivent apprendre à être stratégiques si elles veulent être remarquées et promues.

Comme dans presque tous les autres secteurs d'activités commerciales et professionnelles, l'hôtellerie a encore un pas à faire pour assurer que les femmes aient leur place au sein de la direction des hôtels et de leurs sièges sociaux. Quant aux femmes, elles doivent passer au plan B: se mettre en valeur et apprendre à négocier à travers les différentes sphères du pouvoir.



NOTES

- 1 Kate Purcell (1993), *International Journal of Hospitality Management*, mai, p. 128
- 2 Judy Brownell (1993), *Communicating with Credibility: The Gender Gap in The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, p. 54
- 3 Claudette Dowling (1981), *Le complexe de Cendrillon*.