

Avantages de la parité des sexes et de la diversité dans les conseils

Les recherches démontrent que les conseils d'administration jouissant d'une plus grande diversité, notamment la diversité des sexes, sont plus efficaces. Cette diversité devient alors un facteur d'innovation, car les membres du conseil ont différentes manières d'aborder un défi et de trouver des solutions.

Les organes décisionnels qui reflètent la diversité de la population insulaire obtiendront de meilleurs résultats que les conseils dont la composition est plutôt homogène en ce qui concerne le sexe, les expériences et le niveau d'habileté des membres.

Les femmes représentent plus de la moitié de la population insulaire. Pourtant, elles sont sous-représentées dans les postes de direction et au sein des organismes, des conseils et des commissions. Les études révèlent que les conseils d'administration ont besoin d'une masse critique d'au moins trois membres féminins sur dix pour commencer à améliorer les résultats¹. La communauté insulaire compte de nombreuses femmes de talent qui ont la capacité et la volonté de faire une différence.

1. Renforcer le rendement financier

Les recherches nationales et internationales sur les conseils d'administration des sociétés confirment que le renforcement de la parité des sexes et de la diversité donne lieu à un meilleur rendement financier. Le Conference Board du Canada a d'ailleurs constaté que les entreprises comptant plus d'administratrices tendent à présenter un rendement supérieur à leurs concurrentes sur le plan de certains critères financiers, notamment le rendement des fonds propres, des ventes, des actions et des capitaux, ainsi que la croissance du prix des actions.²

Catalyst Canada a fait remarquer que les entreprises comptant le plus grand nombre de femmes à la direction surpassaient celles qui en avaient le moins, notamment en réalisant :

16 % DE PLUS SUR LEURS VENTES

26 % DE PLUS SUR LEURS CAPITAUX³

Credit Suisse a analysé des données de plus de 3000 entreprises des quatre coins du monde. Lorsqu'on a comparé les conseils d'administration comptant quelques femmes à ceux qui n'avaient aucun membre féminin, ils ont trouvé que les entreprises ayant au moins une femme au sein de leur conseil avaient :

16 % Réalisé un meilleur rendement sur les capitaux propres (16 %) que celles qui ne comptaient aucun membre féminin (12 %) ⁴



Mieux résisté à la récession économique que celles qui ne comptaient aucune administratrice ⁵



Connu une hausse du cours des actions, des bilans plus sains, un meilleur rendement sur les capitaux propres, et un cycle d'exploitation moins volatile ⁶

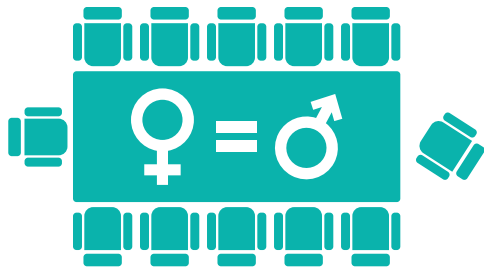
2. Faire valoir les talents

Le fait de considérer les candidatures de femmes pour les fonctions d'administration permet d'élargir le bassin de candidats compétents. À l'Île-du-Prince-Édouard, les femmes représentent plus de la moitié de la population. En outre, elles affichent des taux élevés d'obtention du diplôme d'études secondaires et de participation à la population active. Le quart des diplômées postsecondaires de l'Île ont étudié dans le domaine du commerce, de la gestion ou de l'administration publique.

Les femmes de l'Île ont les compétences nécessaires pour contribuer activement aux organismes, conseils et commissions de la province. En élargissant les possibilités de participation pour les femmes, les conseils d'administration ont l'occasion de faire valoir les talents et les expériences de la moitié de la population.

3. Prendre de meilleures décisions

Les recherches révèlent que la diversité permet d'augmenter l'efficacité et l'innovation au sein des conseils d'administration, car les membres disposent de différents processus et stratégies pour résoudre les problèmes.



Lorsqu'un conseil d'administration réalise la parité entre les sexes, les hommes et les femmes ont tendance à mieux collaborer, à générer des idées plus créatives, à s'inspirer de points de vue variés et à élaborer des solutions fiables aux problèmes.⁸

Une quantité impressionnante d'indications portent à croire qu'une meilleure diversité et une plus grande égalité entre les sexes permettent d'éviter la pensée monolithique des conseils d'administration tout en encourageant les membres à envisager un large éventail de possibilités pour prendre des décisions plus nuancées.⁹

4. Améliorer la culture du conseil

La culture des conseils d'administration donne souvent le ton aux organismes, particulièrement en ce qui a trait à la prise de décision et à l'orientation stratégique. Les conseils d'administration mixtes rapportent une meilleure participation de la part de leurs membres lorsque vient le temps de définir l'orientation stratégique, de renforcer la reddition de comptes, de fournir une direction, d'appliquer les politiques et de gérer les risques.¹⁰

« Un conseil diversifié est un choix judicieux du point des affaires. Les administrateurs aux perspectives, expériences et connaissances variées comprennent mieux le profil des risques et des acteurs de l'organisme. La diversité a un impact direct sur la rentabilité en apportant des solutions créatives aux enjeux stratégiques. La diversité est donc synonyme d'une bonne gouvernance d'entreprise. »

Dr. Marie Delorme, CEO of The Imagination Group of Companies

5. Mieux représenter la population

De plus en plus, le public s'attend à ce que les organes décisionnels reflètent les caractères de diversité des Insulaires, y compris le sexe, l'âge, la région, la langue, l'ethnicité, l'orientation sexuelle et les capacités. Lorsque la composition d'un conseil d'administration reflète davantage la diversité de la société, le conseil en question saisit mieux les réalités et les besoins des gens qu'il représente. Le Conference Board du Canada note d'ailleurs que la diversité au sein des conseils permet d'améliorer l'élaboration de projets, l'efficacité du marketing, le service à la clientèle et leur visibilité publique.¹¹

1. Jasmin Joecks, Kerstin Pull, Karin Vetter, *Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance: What Exactly Constitutes a "Critical Mass?"*, 2013, *J Bus Ethics*, 118 : 61-72.
2. Le Conference Board du Canada, *Arguments économiques pour la présence de femmes aux conseils d'administration*, 2013, http://www.conferenceboard.ca/documents/womenonboards_fr.pdf, consulté le 15 juin 2016.
3. Catalyst, *The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards (2004-2008)*, 2011.
4. Credit Suisse, *The CS Gender 3000: Women in Senior Management*, 2014, page 5.
5. Credit Suisse, *Gender Diversity and Corporate Performance*, 2012, page 15.
6. Credit Suisse, *Gender Diversity and Corporate Performance*, 2012, page 15.
7. Secrétariat interministériel aux affaires féminines de l'Î.-P.-É., *Les femmes à l'Île-du-Prince-Édouard : Un point de vue statistique*, 2015, http://www.gov.pe.ca/photos/original/TIE_IMWS_StatR.pdf.
8. Armour, Margaret-Ann, *Women in Leadership Today: How to Keep Moving Forward*, Université de l'Alberta, Conférence Une vision audacieuse, Brudenell, Î.-P.-É., le 25 septembre 2014.
9. Le Conference Board du Canada, *Arguments économiques pour la présence de femmes aux conseils d'administration*, 2013, http://www.conferenceboard.ca/documents/womenonboards_fr.pdf, consulté le 15 juin 2016.
10. Le Conference Board du Canada, *Arguments économiques pour la présence de femmes aux conseils d'administration*, 2013, http://www.conferenceboard.ca/documents/womenonboards_fr.pdf, consulté le 15 juin 2016.
11. Le Conference Board du Canada, *Arguments économiques pour la présence de femmes aux conseils d'administration*, 2013, http://www.conferenceboard.ca/documents/womenonboards_fr.pdf, consulté le 15 juin 2016.

COALITION
POUR LES FEMMES
EN POLITIQUE

À L'ÎLE-
DU-PRINCE-
ÉDOUARD

Ce projet a été financé par



Status of Women
Canada

Condition féminine
Canada

Canada