

Meilleures pratiques permettant d'accroître le nombre de femmes dans les organismes, les conseils et les commissions

Il a été amplement démontré que tous les indicateurs de rendement, y compris les données financières, reflètent de meilleurs résultats lorsque les conseils privilégient la diversité, notamment la diversité des genres. C'est pourquoi de nombreux territoires dans le monde cherchent à trouver des moyens d'accroître le nombre de femmes siégeant aux conseils d'entreprises et d'organismes publics.

Le résumé qui suit présente les meilleures pratiques qui se sont révélées efficaces pour renforcer la parité hommes-femmes et la diversité au sein des organismes, des conseils et des commissions (OCC).

Mesures législatives

Quotas

Les quotas sont l'un des moyens les plus efficaces d'accroître le nombre de femmes au sein des OCC. Plusieurs pays européens ont d'ailleurs adopté des approches législatives pour faire augmenter le nombre de femmes dans les OCC.

En Norvège, la loi prévoit des quotas exigeant qu'au moins 40 % des membres de conseils d'administration soient des femmes. Depuis l'adoption des quotas et des règles de non-conformité, le nombre de femmes dans les conseils d'administration en Norvège est passé à 40,5 %, ce qui en fait un chef de file mondial à ce chapitre.



Mesures réglementaires

Se conformer ou s'expliquer

En pratique, les modèles réglementaires selon lesquels il faut « se conformer ou s'expliquer » peuvent prendre la forme d'exigences de l'organisme, de programmes ciblés, de règles d'admission en bourse, ou encore de codes de gouvernance d'entreprise. Dans cette approche, l'OCC en question est tenu soit de se plier aux exigences ou objectifs en matière de diversité et d'égalité entre les sexes, soit de justifier pourquoi il lui est impossible de respecter les objectifs fixés.

Un modèle réglementaire est en place dans plusieurs pays, notamment l'Australie et le Royaume-Uni.

Les pays qui ont recours à la fois à l'approche « se conformer ou s'expliquer », à des mesures législatives et à des mesures volontaires ont réussi à augmenter le nombre de femmes dans les organismes, les conseils et les commissions. (Catalyst)

EXEMPLE : Depuis 2014, les sociétés inscrites à la cote de la TSX en Ontario sont tenues de présenter un rapport annuel sur :

1. *Le nombre de femmes au sein de leur conseil d'administration et parmi leurs cadres*
2. *Leurs politiques en ce qui concerne la représentation des sexes*
3. *Leur processus de nomination et de sélection*
4. *La durée du mandat de la direction*

Ainsi, les entreprises qui ne comptent pas de femmes dans leur conseil doivent se justifier. Les règles sont appliquées par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario. Il est encore trop tôt pour juger l'efficacité du modèle adopté par l'Ontario.

Mesures volontaires

Les mesures volontaires sont prises par des organisations ou des entreprises individuelles. Elles peuvent prendre la forme d'engagements, de politiques, de cibles, etc. À elles seules, les mesures volontaires ne sont pas aussi efficaces que les approches législatives ou réglementaires, car elles ne peuvent tenir les entreprises et gouvernements pour responsables sur le plan juridique.

Les mesures volontaires englobent toutefois plusieurs outils utiles qui peuvent appuyer ou renforcer d'autres approches.

Politiques officielles des OCC ✓

De nombreux OCC constatent qu'il est important d'adopter des politiques officielles sur les objectifs en matière de parité et de diversité. En formalisant ses objectifs, l'OCC montre qu'il accorde de l'importance à la représentation des femmes et des groupes minoritaires. La communication de ces politiques au public aide d'ailleurs à renforcer la transparence et la responsabilité de l'OCC.

Objectifs mesurables ✓

Il est essentiel d'établir et d'évaluer des objectifs mesurables pour assurer la réussite de politiques relatives à la parité et la diversité. En ayant des cibles, des étapes et des échéances précises, les OCC sont mieux placés pour évaluer l'efficacité de leurs initiatives et déterminer les aspects à améliorer. Si ces mesures ne sont pas clairement définies, il est peu probable que la situation s'améliore.

EXEMPLE : *Catalyst a créé l'Accord Catalyst, un engagement volontaire de la part d'entreprises canadiennes à augmenter la représentativité globale des femmes au sein des conseils d'administration et la porter à 25 pour cent d'ici 2017.*

Comités de nomination ✓

Les comités homogènes tendent à nommer des membres semblables. La présence de femmes et de membres variés dans les comités de sélection et de nomination augmente le potentiel de parité hommes-femmes et de diversité au sein des OCC.

Recrutement ✓

Les OCC doivent revoir leur processus de recrutement pour déceler les préjugés inconscients et souligner les points à améliorer. Pour aller au-delà des méthodes de recrutement et des candidats traditionnels, il se peut que les OCC doivent promouvoir les postes vacants directement auprès des femmes.

Mandats à durée limitée ✓

Le faible roulement de membres limite l'ajout de femmes ou de personnes appartenant à d'autres groupes sous-représentés. La définition de mandats à durée fixe favorise le renouvellement de l'OCC et offre plus d'occasions aux femmes de pourvoir des postes.

Champions de la diversité ✓

Les OCC dont les dirigeants militent en faveur de la participation des femmes encouragent une culture inclusive et sont plus susceptibles d'accroître le nombre de femmes dans les OCC.

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