

COMMUNIQUÉ

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

**Un objectif de 40 % de mixité au sein des conseils d'administration:
*pour faire bouger les choses***

**Prise de position n° 4 de l'Institut sur la gouvernance d'organisations
privées et publiques (IGOPP)**

Montréal, le 17 juin 2009 - Depuis 1990, en Amérique du Nord, le poids des femmes dans les conseils d'administration d'entreprises cotées en bourse stagne autour de **15%**.

De l'avis du président du conseil de l'IGOPP, le professeur Yvan Allaire, «Ce taux de participation reste faible malgré que les raisons, naguère plausibles, pour expliquer ce phénomène s'estompent. Celles-ci apparaissent maintenant comme des excuses et des faux-fuyants.»

Les entreprises devraient se donner un objectif **d'une masse critique minimale de 40% de représentants de femmes et d'hommes** selon un échancier ajusté au rythme de renouvellement de leur conseil.

C'est ce que propose **l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (IGOPP)** dans un document préparé par un Groupe de travail présidé par Madame Monique Lefebvre qui précise : «Après deux décennies de pratiquement aucun progrès, il est temps de faire bouger les choses pour améliorer la présence des femmes sur les conseils d'administration au Québec et ailleurs au Canada. Les entreprises réalisent de plus en plus qu'une bonne gouvernance s'appuie sur une représentation équilibrée des deux genres aux délibérations du conseil.»

Le document propose également d'intégrer le volet de la diversité et de la mixité dans la stratégie globale de l'entreprise. Les firmes devraient faire part à leurs actionnaires des progrès réalisés en matière de mixité. On ne devrait pas hésiter à recourir à des experts en recrutement d'administrateurs pour élargir le bassin des candidats (es) possibles.

Enfin, le président de conseil ou un administrateur chevronné pourrait agir comme mentor et accompagner les nouveaux membres afin d'assurer leur intégration.

Le rapport du Groupe de travail insiste que les propositions qu'il contient n'ont pas pour effet de contourner l'exigence première de compétence au sein des conseils d'administration.

Le conseil d'administration de l'IGOPP, avec une dissidence, a reçu et donné son approbation au rapport du Groupe de travail et en a fait sa quatrième prise de position.

Composé de membres du conseil de l'IGOPP, le Groupe de travail propose **cinq mesures incitatives** qui, tout en respectant la situation propre à chaque organisation, devraient servir de guide pour augmenter le nombre de femmes compétentes au sein des conseils d'administration des entreprises québécoises et canadiennes :

1. Un objectif de 40 % de mixité au sein des conseils d'administration

En raison d'une faible participation des femmes au sein des conseils d'administration, le Groupe recommande que les entreprises québécoises visent à atteindre **une masse critique minimale de 40 %** de représentants des deux genres selon un échéancier ajusté au rythme de changement dans la composition des conseils. L'objectif d'obtenir au moins 40 %, et au plus 60 %, de membres du conseil provenant d'un genre s'appliquant évidemment à l'autre genre.

2. Intégration du volet diversité et mixité dans la stratégie globale de l'entreprise

L'entreprise devrait demander au comité de nomination et de gouvernance de mettre en place des processus visant à inclure systématiquement des candidatures féminines dans les listes de candidats lors du remplacement des administrateurs sortants. Le comité de nomination et le conseil sont en effet appelés à identifier **les profils de compétences** requis pour que le conseil puisse ajouter véritablement de la valeur et contribuer à la mise en place de la stratégie appropriée à ses enjeux et défis.

3. Professionnalisation du processus de recrutement

Le comité de nomination devrait dans la mesure du possible viser à inclure des noms de **candidates crédibles et compétentes** sur la liste des candidats aptes à remplacer les administrateurs sortants. Pour ce faire, l'entreprise devrait professionnaliser son processus de recrutement. Notamment, les descriptions des tâches des administrateurs devraient correspondre autant que faire se peut au profil et aux responsabilités recherchés.

L'entreprise devrait également élargir le recrutement au-delà du bassin des chefs de la direction ou des administrateurs déjà en place dans les autres grandes entreprises.

4. La divulgation

Le Groupe propose que les entreprises s'engagent à mesurer et à communiquer de la façon la plus large possible les progrès réalisés en matière de mixité. Chaque conseil devrait établir un **plan de succession** sur plusieurs années et

arrimer cette volonté d'accroître la diversité au rythme des changements prévus dans la composition du conseil et des profils de compétences recherchés. Le rapport annuel de l'entreprise devrait faire état des stratégies adoptées pour hausser le nombre de femmes siégeant au conseil ainsi que des réalisations à ce titre au cours de l'année écoulée.

5. Le mentorat

Le Groupe suggère enfin que le président du conseil ou un administrateur chevronné accompagne les nouveaux administrateurs, y compris les membres féminins des conseils, afin d'assurer leur intégration rapide et leur familiarisation avec la dynamique et la culture particulières à chaque conseil d'administration.

Le Groupe recommande une approche **graduelle et incitative**, comportant cependant un engagement clair de la part des entreprises d'accélérer la progression du nombre de femmes siégeant à leurs conseils. «La question n'est pas d'imposer une féminisation des conseils d'administration mais d'inciter les entreprises à découvrir les avantages que représente en matière de gouvernance une plus grande diversité d'expérience et de perspectives» de conclure Mme Lefebvre.

Le rapport final du Groupe de travail peut être consulté sur le site web de l'IGOPP (www.igopp.org).

L'**Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques** (IGOPP) est le fruit, en septembre 2005, d'une initiative conjointe des deux établissements universitaires, HEC Montréal et l'Université Concordia (l'École de gestion John-Molson). Sa mission est d'encourager les organisations au Québec et ailleurs au Canada, à adopter les meilleures pratiques de gouvernance. Toutes ses activités se situent dans la perspective de l'exercice de la haute direction : la définition de la mission, l'évaluation de la gestion stratégique et de la performance financière, le choix et la rémunération des dirigeants de même que la gestion des risques. Ses activités sont concentrées principalement dans les quatre domaines suivants : recherche, formation, prise de position et diffusion. L'Institut donne des mandats à des chercheurs universitaires, organise des colloques et séances de formation, participe aux débats sur les questions de gouvernance, renforce les capacités de gouvernance et encourage les partenariats et la diffusion des connaissances.

(30)

Pour information : **Mme. Monique Lefebvre**,
Présidente du Groupe de travail,
Psychologue en coaching exécutif et administratrice de sociétés
(514) 340-6483

Majida Lamnini
Secrétaire du Groupe de travail
514 340-6398

Les membres du Groupe de travail

Monique Lefebvre, Ph.D.,

Présidente du Groupe de travail,
Psychologue en coaching exécutif et administratrice de sociétés

Yvan Allaire, Ph.D., MSRC

Président du conseil d'administration,
Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques

Hélène Desmarais

Présidente du conseil d'administration et chef de la direction,
Centre d'entreprises et d'innovation de Montréal

Paule Doré

Administratrice de sociétés

Andrew Molson

Vice-président du conseil, Affaires juridiques et secrétaire corporatif,
NATIONAL

Robert Parizeau

Président du conseil d'administration,
AON Parizeau

Guylaine Saucier

Administratrice de société

Majida Lamnini

Secrétaire du Groupe de travail