

Lente marche vers la mixité



Gérard Bérubé

16 février 2021 **Chronique**
Chroniques

C'est droit devant, inexorablement. Les gains sont là, mais la marche vers la mixité des conseils d'administration et de la haute direction demeure lente. On l'imagine, la cible se veut encore plus éloignée lorsqu'on élargit le parcours de la représentativité à la diversité.

La plus récente étude sur la question de la diversité a été publiée lundi par l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (IGOPP) (https://igopp.org/wp-content/uploads/2021/02/IGOPP_Rapport_Diversite_2021_FR_WEB_v2.pdf). Sur la mixité, on y lit que « même si les gains réalisés au cours de la dernière décennie sont notables, il reste beaucoup à faire en matière de représentativité des femmes sur les conseils d'administration (CA) ainsi qu'au niveau de la haute direction des entreprises ».

L'IGOPP proposait, il y a 10 ans, une cible de 40 %. Une référence mondiale situe, d'ailleurs, la zone de parité hommes-femmes optimale au sein de l'équipe de gestion entre 40 et 60 %. Cette représentation féminine a, certes, presque doublé depuis 10 ans, mais, à un peu plus de 29 % au sein des conseils d'administration des grandes entreprises inscrites en Bourse et à 26 % au niveau de la haute direction, on se retrouve encore loin de la cible.

Que dire des minorités visibles, qui comptent pour 22 % de la population canadienne, mais qui occupent moins de 5 % des sièges aux conseils et moins de 9 % des postes de haute direction ?

Le regard de l'IGOPP a porté sur 76 entreprises d'incorporation fédérale pouvant représenter le tiers des sociétés composant l'indice boursier S & P / TSX. L'exercice vient mesurer un premier effet des modifications apportées par le gouvernement à la Loi canadienne sur les sociétés par actions ayant pour objectif « d'augmenter la diversité observée au sein des conseils d'administration et de la haute direction des sociétés inscrites en bourse », en vigueur depuis janvier 2020.

Outre la présence des femmes, ces modifications visaient plus large en s'étendant à la représentation des peuples autochtones, des personnes handicapées et des personnes qui font partie des minorités visibles, explique l'Institut.

Cet élargissement suit l'entrée en vigueur, au 31 décembre 2014, de la réglementation sur l'Information concernant la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et des instances des émetteurs assujettis. Au Canada, les autorités de réglementation n'ont pas retenu la formule de quotas, préférant plutôt une approche de divulgation s'étendant à la haute direction selon la formule « se conformer ou s'expliquer ».

L'on parle donc d'un engagement moral, mais non contraignant, qui s'insère cependant dans une mouvance plus généralisée d'adoption des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance auprès des investisseurs reconnaissant la portée et la contribution de la diversité.

Beaucoup à faire

Certes, l'exercice de l'IGOPP comporte ses limites et l'on admet une probable surévaluation de la représentation mesurée pour les postes de haute direction, mais l'on peut se faire une idée sur le chemin restant à parcourir et sur le rythme de renouvellement des administrateurs et des hauts dirigeants, qui constitue un frein aux yeux de l'IGOPP.

Et l'on retient que seulement 47 % des entreprises observées s'étaient dotées de cible à atteindre en matière de représentativité des femmes au sein des CA. À peine 18 % se sont fixé des objectifs précis touchant la haute direction.

Ce constat vient rejoindre d'autres études sur le sujet. En décembre dernier, le cabinet KPMG indiquait (<https://www.ledevoir.com/opinion/chroniques/591318/femmes-administratrices>) que 96 % des 100 plus importantes entreprises inscrites en Bourse soumises à la loi fédérale comptaient au moins une femme dans leur conseil d'administration au 31 mai 2020, contre 67 % au 31 mai 2014.

Inversement, 4 % de ces sociétés avaient un conseil d'administration composé uniquement d'hommes et 24 % avaient une équipe de direction entièrement masculine. Ces pourcentages s'établissaient respectivement à 33 % et à 29 % au 31 mai 2014.

L'on écrivait aussi que, s'il y a amélioration, il y a toutefois disparité entre les postes de conseil d'administration et ceux de la haute direction. KPMG a mesuré que deux fois plus d'hommes que de femmes ont accédé à des fonctions d'administrateurs entre le 31 mai 2014 et le 31 mai 2020, et trois fois plus à des postes de haute direction.

À l'évidence, il reste encore beaucoup à faire. Dans une étude mondiale publiée par le cabinet Deloitte datée du 30 octobre 2019, on lisait que, globalement, les femmes occupent 16,9 % des sièges aux conseils d'administration, soit une maigre hausse de 1,9 point de pourcentage par rapport à l'édition 2017 de l'étude.

À ce rythme, il faudra plus de 30 ans pour atteindre la parité, disait Deloitte. Et l'on ne parle pas des fonctions de haute direction.