

OUTIL 1.7

Évaluation de la diversité des genres au sein du conseil d'administration⁵⁴

- » **OBJECTIF** : Évaluer la diversité des genres au sein du conseil d'administration
- » **UNITÉ CIBLE** : Conseil d'administration

Un état des lieux de la représentation des hommes et des femmes au sein du conseil d'administration peut aider à déterminer les mesures à prendre pour renforcer la diversité des genres. Cet exercice devrait permettre d'examiner la composition actuelle du conseil d'administration par genre. Il devrait également examiner le mode de sélection des nouveaux membres du conseil et la fréquence de sélection des nouveaux administrateurs. En outre, il devrait analyser les politiques et procédures opérationnelles du conseil pour évaluer la capacité des femmes à participer à ses activités.

Un consultant indépendant devrait réaliser un état des lieux et présenter les résultats au conseil. L'entreprise et ses actionnaires devraient avoir accès aux résultats, ainsi qu'aux plans d'action répondant aux problèmes relevés.

Voici quelques propositions de questions à inclure dans une évaluation de la parité hommes-femmes au sein du conseil.

S'agissant de la composition du conseil d'administration :

- Quel est le ratio femmes/hommes au sein du conseil d'administration à des postes exécutifs et non exécutifs (y compris président, vice-président et trésorier) ?
- Quel est le ratio femmes/hommes aux postes de décision au sein du conseil d'administration ?
- Quel est le ratio femmes/hommes au sein du conseil d'administration ?
- Depuis combien de temps chaque membre siège-t-il au conseil d'administration ?
CONSEIL : Cartographier l'évolution de la diversité des genres dans le temps (par exemple, tous les cinq ans). Comparer avec la performance du conseil d'administration et la performance de l'entreprise au fil du temps.
- Quelles sont les qualifications/formations de chacun des membres du conseil d'administration ?

Sur les procédures opérationnelles du conseil :

- Existe-t-il une politique sur la diversité des genres au sein du conseil d'administration ?
- À quelle fréquence la performance du conseil d'administration est-elle évaluée ?
- Comment la performance des membres du conseil d'administration est-elle mesurée ?
- Le comité de nomination (ou le comité chargé d'assurer la diversité des genres) a-t-il clairement l'obligation de rendre compte au conseil ?

⁵⁴ Cet outil a été adapté à partir d'une série de listes de contrôle existantes, notamment celle du conseil d'administration de l'*Australian Institute of Company Directors* (Sydney), pour évaluer la composition des conseils d'administration : AICD, 2016, et s'appuie sur des ressources telles que *International Corporate Governance Network*, [ICGN Guidance on Gender Diversity on Boards](#), Londres : ICGN, 2013.

Sur les protocoles de remplacement des membres du conseil :

Il s'agit d'une évaluation qualitative de la composition du conseil d'administration, de l'impartialité de la sélection de ses membres et de l'évaluation des compétences clés.

- À quelle fréquence de nouveaux sièges sont-ils disponibles au sein du conseil ?
- Le nombre de mandats est-il limité ?
- S'il y a eu des changements, par exemple, le passage de la non-limitation à la limitation du nombre de mandats, en quoi cela a-t-il influencé la composition du conseil et la performance de l'entreprise ?
- Quel est le protocole de sélection des nouveaux membres ?
- Quel est le niveau de diversité des réseaux et des mécanismes utilisés pour évaluer et sélectionner les nouveaux candidats ?
- Existe-t-il des préjugés sexistes ou un déséquilibre dans les réseaux/voies par lesquels les candidats potentiels sont repérés ?
- Le conseil d'administration dispose-t-il d'une matrice des compétences permettant de relever et de combler les éventuels déficits de compétences en recrutant les membres du conseil ?
- Si la matrice des compétences existe, à quelle fréquence est-elle mise à jour ?

En recueillant les réponses à ces questions, les entreprises auront une meilleure vue d'ensemble du niveau et de l'étendue de la diversité des genres au sein du conseil actuel et détermineront s'il existe des politiques ou des auto-évaluations du conseil d'administration favorisant une plus grande diversité des genres. L'analyse des résultats mettra en évidence les lacunes et révélera les domaines à combler, à surveiller et à pérenniser.

INTERVENIR : OUTILS 1.8 à 1.21

Cette section comprend des outils pour aider les entreprises à combler les lacunes et à tirer parti des possibilités révélées dans les évaluations incluses dans les outils 1.2 à 1.7. Il s'agit notamment des outils suivants :

1. Orientations sur l'élaboration d'une stratégie et d'une politique institutionnelles globales : Une stratégie d'entreprise en matière de genre qui expose les objectifs, les intentions et les plans pour les réaliser, constitue le socle de tout programme de promotion de l'égalité des genres. Une politique du genre définit les règles pratiques et les attentes pour sa mise en œuvre. Cette section comprend des informations et tous les documents nécessaires à l'élaboration d'une politique concrète en matière de genre (**OUTIL 1.8**), ainsi que d'une stratégie d'équité (**OUTIL 1.9**). Elle propose aussi des orientations et des termes de référence pour le recrutement d'un champion de l'équité entre les genres (**OUTIL 1.10**). Le champion des questions de genres sera le point de contact pour toutes les activités axées sur le genre ; il gèrera le programme et veillera à ce qu'il bénéficie de l'attention et de l'engagement nécessaires pour assurer sa pérennité.
Les **termes de référence du champion de l'équité entre les genres (OUTIL 1.10)** interviennent après les orientations sur la stratégie et la politique, car certaines entreprises peuvent avoir besoin de ces deux instruments pour mobiliser des fonds en faveur d'un champion des questions de genre. Mais dans la mesure du possible, plus tôt un champion des questions de genre peut être désigné, plus facile il sera d'élaborer la stratégie et la politique.
2. Orientations sur la création de politiques de ressources humaines spécifiques : Il s'agit notamment de conseils sur des politiques et programmes de ressources humaines spécifiques susceptibles d'aider les entreprises à devenir plus inclusives et équitables en matière de genre (**OUTIL 1.11**), y compris des orientations pour révéler et éliminer les écarts de rémunération ; promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (notamment par des politiques de travail flexibles, le congé familial, le soutien aux mères qui allaitent et des services de garde d'enfants pris en charge par l'employeur) ; fournir des équipements de protection individuelle et de sécurité sur le lieu de travail adaptés au genre ; et examiner les programmes de lutte contre la violence basée sur le genre. Cette section comprend également des orientations sur la façon de fixer des cibles de recrutement spécifiques (**OUTIL 1.12**) et une liste de contrôle pour la formation d'un conseil d'administration diversifié du point de vue du genre (**OUTIL 1.13**).
3. Orientations sur la création et l'amélioration de structures axées sur le genre et des capacités du personnel : En plus de disposer d'une politique et d'une stratégie solides en matière de genre, ainsi que de stratégies de ressources humaines correspondantes, les entreprises doivent mettre en place des structures supplémentaires pour favoriser la création d'un lieu de travail plus diversifié sur le plan du genre. Il peut s'agir pour la haute direction de démontrer visiblement son engagement en faveur de la diversité des genres (**OUTIL 1.14**) et de créer un groupe de travail sur le genre représentant le personnel de votre institution et lui donnant un cadre d'expression (**OUTIL 1.15**). Cette section propose en outre des orientations sur la promotion de l'égalité des genres dans les cadres de travail virtuels (**OUTIL 1.16**) et sur la fourniture d'un soutien aux femmes enceintes et aux nouveaux parents (**OUTIL 1.11**).
4. Orientations sur le renforcement du vivier de talents : Cette section comprend des orientations spécifiques pour promouvoir la diversité des genres dans le recrutement et la rétention (**OUTIL 1.18**) et un modèle de description de poste pour réduire les préjugés et attirer des candidats divers (**OUTIL 1.19**) ; il offre aussi des conseils sur la façon d'élaborer un programme de mentorat (**OUTIL 1.20**) et de soutenir le développement continu des carrières des femmes en tant que dirigeantes (**OUTIL 1.21**).