

OUTIL 1.13

Liste de contrôle pour la formation d'un conseil d'administration à composition mixte

- » **OBJECTIF** : Accroître la diversité des genres au sein des conseils d'administration
- » **UNITÉ CIBLE** : Conseil d'administration

La liste de contrôle ci-dessous peut contribuer à améliorer la diversité des genres au sein des conseils d'administration en modifiant la manière dont les candidats sont repérés, sélectionnés et répondent de leur performance. Sur la base des conclusions de l'évaluation de la diversité des genres au sein du conseil d'administration (**OUTIL 1.7**), vous pouvez personnaliser cette liste en fonction de vos besoins⁹⁸.

- **Élaborer une stratégie pour améliorer la diversité des genres au sein du conseil** : Les activités peuvent comprendre n'importe laquelle de celles énumérées ici, assorties d'un calendrier et de responsabilités clairs. Elles doivent être en cohérence avec les politiques de l'entreprise en matière de diversité des genres.
 - Officialiser l'engagement en faveur de la diversité des genres au sein du conseil d'administration. Il n'est pas nécessaire de fixer un quota, mais le président du conseil doit être encouragé à s'engager publiquement ou en interne en faveur de la diversité des genres et à demander des comptes aux membres du conseil.
 - S'engager à atteindre des cibles minimales de diversité des genres dans les groupes de candidats.
 - Exiger des cabinets de recrutement qu'ils atteignent des cibles minimales de diversité des genres dans les groupes de candidats qu'ils proposent.
 - Exiger du comité des nominations qu'il rende compte des mesures prises pour traiter la question de la diversité des genres dans le processus de recrutement.
 - Adopter des stratégies à long terme pour favoriser la constitution d'une réserve de candidats diversifiés. Il peut s'agir d'identifier des mécanismes par lesquels le conseil peut soutenir de manière proactive le développement de futures candidates aux sièges du conseil d'administration, par exemple en développant des possibilités de mentorat, de formation et de réseautage qui permettent d'atteindre les postulantes.
 - Nommer un champion au niveau du conseil d'administration pour ce travail.
- **Surveiller et modifier les pratiques du conseil d'administration pour promouvoir la diversité des genres** :
 - Tenir à jour une matrice des compétences des membres du conseil d'administration, tenir un registre à jour indiquant les compétences des membres actuels du conseil par rapport à la matrice, et utiliser ce registre pour guider le recrutement de nouveaux membres du conseil.
 - Envisager de limiter le mandat des membres des conseils d'administration pour favoriser le renouvellement des membres et éventuellement casser les réseaux sociaux qui favorisent souvent les hommes au détriment des femmes aux postes de haute direction et de gouvernance des entreprises.

⁹⁸ Cette liste de contrôle s'inspire des orientations de l'*International Corporate Governance Network* (ICGN), [ICGN Guidance on Gender Diversity on Boards](#), London: ICGN, 2013.

- Former les membres du conseil d'administration pour les sensibiliser à l'importance de la diversité des genres et aux avantages qu'elle procure à l'entreprise à tous les niveaux.
- Inclure la diversité des genres comme un point clé du programme d'action du conseil et dans les indicateurs clés de performance de l'ensemble du conseil d'administration et de chacun de ses membres.
- **Promouvoir la diversité des genres au sein de l'entreprise :** Comme nous l'avons indiqué, la stratégie du conseil d'administration en matière de diversité des genres doit être en cohérence avec la stratégie d'équité entre les genres de l'ensemble de l'organisation. Le conseil d'administration devrait également se charger d'évaluer la diversité des genres au sein de la haute direction, ainsi que d'examiner les mesures de diversité des genres dans l'ensemble des opérations.
- **Collaborer en vue d'améliorations :** Établir des liens avec d'autres entreprises pour discuter des succès et des difficultés de la prise en compte systématique de la notion de genre.
- **Élaborer des indicateurs de performance du conseil d'administration :**
 - Définir des indicateurs permettant de suivre la performance du conseil d'administration dans son ensemble, ainsi que celle de chacun de ses membres. Il peut s'agir de l'assiduité, de la probabilité d'une sanction pour non-exécution et de la performance de l'entreprise. Communiquer les indicateurs et les résultats aux actionnaires.
 - Démontrer la responsabilité publique à l'égard de la diversité des genres au sein du conseil et s'engager à faire preuve de transparence.
- **Prendre un engagement public :**
 - Il peut falloir du temps pour constituer une réserve de candidats et trouver ceux qui conviennent pour diversifier la composition du conseil d'administration. Néanmoins, les conseils d'administration peuvent commencer le processus immédiatement en s'engageant officiellement en faveur de la diversité des genres et en faisant transparaître cet engagement dans les documents du conseil et d'autres rapports institutionnels importants.
 - Communiquer la situation actuelle de la diversité des genres et les plans d'action visant à améliorer cette diversité au niveau du conseil d'administration dans les rapports annuels aux actionnaires ainsi qu'à l'ensemble de l'organisation.