LOUISE CHAMPOUX-PAILLÉ, C.Q, F.ADM.A., ASC, MBA
Administratrice de sociétés certifiée
Téléphone : 514-769-5947. Courriel : lchampouxpaille@bell.net

Juin 2014

Femmes et instances décisionnelles

Les quotas auraient des effets limités

Selon une étude de la professeure Marianne Bertrand de l'Université de Chicago, les quotas ne seraient pas le meilleur outil à court terme pour conduire à des changements organisationnels en regard notamment des dimensions suivantes : accès des femmes aux autres instances stratégiques des organisations et adoption de politiques favorisant la conciliation travail-famille. Ces conclusions sont tirées de l'expérience de la Norvège.

Toutefois, une autre recherche réalisée en 2005 par la professeure Linda A. Bell montre qu'une haute direction davantage féminine conduirait à une meilleure représentation féminine ainsi qu'à de meilleures rémunérations pour les femmes, ce dans une perspective à plus long terme.

http://www.nytimes.com/2014/06/20/upshot/women-on-the-board-quotas-have-limited-success.html?ref=international&_r=0

http://ftp.iza.org/dp1689.pdf

Divulgation des efforts pour la présence féminine dans les hautes sphères décisionnelles

Selon une étude du cabinet Governance Studio, seulement 38 % des grandes entreprises canadiennes (TSX 60) donnent, dans leurs circulaires, un aperçu de leurs efforts pour accroître la diversité de représentation au sein de leurs instances, aperçu qui pourrait répondre éventuellement à une politique de divulgation comme envisagé par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (CVMO). Près de la moitié ne font pas mention du mot diversité dans la circulaire.

http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/careers/management/study-finds-large-companies-failing-on-gender-diversity-disclosure/article19250739/

http://www.governancestudio.ca/wp-content/uploads/14-06-19Final-TSX-60-Diversity-Scan-Report1.pdf

Australie et la divulgation

Un rapport de KPMG sur l'expérience de divulgation australienne. Ce rapport est intéressant puisqu'il présente un rapport de la divulgation selon la taille des entreprises. Ce rapport porte sur 600 entreprises pour la période 2012-2013. Rappelons que la reddition de compte est obligatoire pour les entreprises

cotées en bourse. Fait intéressant, 83 % des 200 plus grandes entreprises australiennes se fixent des objectifs en cette matière alors que 29 % le font dans les entreprises de plus petite taille : 500 et plus.

Summary data from the report:

	S&P/ASX 200 (198 companies)[2]		ASX 201-500 (200 companies)		ASX 501+ (200 companies)	
	2012	**2013**	2012	**2013**	2012	**2013**
Companies that either adopted a diversity policy or explained why not	99%	**100%**	97%	**99%**	92%	**97%**
Companies with a diversity policy	93%	**98%**	85%	**85%**	58%	**66%**
Companies which set measurable objectives	82%	**86%**	59%	**56%**	28%	**29%**
Companies that disclosed the proportion of women in their organisations	Whole business: 93% Senior executives: 90% Board: 84%	**Whole business: 92% Senior executives: 91% Board: 82%**	Whole business: 79% Senior executives: 71% Board: 73%	**Whole business: 78% Senior executives: 71% Board: 73%**	Whole business: 67% Senior executives: 56% Board: 59%	**Whole business: 69% Senior executives: 57% Board: 49%**

http://www.asx.com.au/documents/asx-compliance/media-release-asx-cgc-diversity-report.pdf

http://www.asx.com.au/documents/asx-compliance/kpmg-report-diversity-2014.pdf

Australie et ses outils pour la divulgation

Des outils intéressants pour aider les entreprises australiennes dans leurs efforts d'établissement d'objectifs pour une présence féminine accrue au sein de leurs instances décisionnelles.

https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/2014-03-04_PP_targetsquotas.pdf

https://www.wgea.gov.au/learn/about-setting-gender-targets

https://www.wgea.gov.au/learn/about-setting-gender-targets

Développement du pipeline féminin

Le UK Financial Reporting Council vient de publier ses lignes directrices en matière de présence féminine dans les organisations ou les entreprises anglaises doivent dorénavant divulguer le nombre de femmes et d'hommes occupant des postes de haute direction.

http://www.theguardian.com/sustainable-business/women-boards-diversity-senior-management-ftse-100

https://www.frc.org.uk/Our-Work/Publications/Accounting-and-Reporting-Policy/Guidance-on-the-Strategic-Report.pdf

https://www.frc.org.uk/Our-Work/Publications/Accounting-and-Reporting-Policy/Guidance-on-the-Strategic-Report.pdf

Les écarts salariaux entre hommes et femmes : une question de genre et non de type d'emploi

Un article et une étude intéressants montrant que le genre est un facteur important et qu'il faut s'y adresser dans ses fondements mêmes.

http://www.nytimes.com/2014/04/24/upshot/the-pay-gap-is-because-of-gender-not-jobs.html

http://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin_aeapress_2014_1.pdf

Et si on changeait notre façon d'évaluer la performance

Une étude de la professeure Claudia Golden suggérant que les écarts salariaux dus aux genres pourraient sensiblement s'estomper si on portait moins d'emphase dans les critères d'évaluation de la performance sur le nombre d'heures travaillé fortement plus élevé que les heures généralement attendues pour un travail. «The solution does not (necessarily) have to involve government intervention and it need not make men more responsible in the home (although that wouldn't hurt). But it must involve changes in the labor market, especially how jobs are structured and remunerated to enhance temporal flexibility. The gender gap in pay would be considerably reduced and might vanish altogether if firms did not have an incentive to disproportionately reward individuals who labored long hours and worked particular hours. Such change has taken off in various sectors, such as technology, science, and health, but is less apparent in the corporate, financial, and legal worlds».

http://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin_aeapress_2014_1.pdf

Observatoire de la gouvernance au féminin

Je profite de l'occasion pour vous référer au site du GIREF que j'alimente de mon balisage quotidien sur différents sujets de gouvernance. Cet onglet porte uniquement sur des sujets portant sur la présence des femmes au sein des conseils d'administration.

http://www.giref.uqam.ca/fr/prog_rech_observatoire.php

Louise