

Femme et gouvernance d'entreprise : Des progrès encourageants, mais toujours loin de la parité

MARCH 9, 2023 3 MIN READ

Related Expertise

- [Emerging and High Growth Companies](#)
- [Technology](#)
- [Venture Capital](#)

Author: [Nathalie Beauregard](#)

La participation des femmes dans la gouvernance d'entreprise a connu une certaine croissance au cours des dernières années. Cependant, les femmes restent largement sous-représentées dans les conseils d'administration et les postes de haute direction des sociétés publiques et des sociétés émergentes et à forte croissance.

Portrait de la situation au sein des sociétés publiques

En 2022, les femmes occupaient 26% des sièges aux conseils d'administration de toutes les entreprises inscrites à la Bourse de Toronto, ce qui marque une nette amélioration par rapport aux données de 2015 qui n'affichaient qu'une moyenne de 10%. Il semble que la taille de l'émetteur ait une corrélation positive avec les efforts déployés pour augmenter l'inclusion au sein des conseils d'administration. En effet, les femmes occupent le tiers des sièges aux conseils d'administration de l'indice composé S&P/TSX et ce chiffre monte à 36% pour les sociétés du S&P/TSX 60 qui regroupe les 60 plus grandes capitalisations de la Bourse de Toronto^[1].

Ces améliorations s'expliquent, en partie, par la pression croissante qu'appliquent les investisseurs institutionnels sur les entreprises pour qu'elles augmentent la diversité au sein de leur conseil d'administration. L'Institutional Shareholder Services (ISS) et Glass Lewis, deux groupes qui émettent des recommandations aux investisseurs institutionnels quant à l'exercice de leurs droits de vote, ont renforcé leurs lignes directrices de vote par procuration sur la diversité des sexes au sein des conseils d'administration pour 2022. Glass Lewis recommande maintenant de ne pas voter pour le président du comité de mise en candidature d'un conseil d'administration comptant au moins sept administrateurs, mais moins de deux femmes parmi ses membres. Pour sa part, ISS recommande de ne pas voter pour le président du comité de mise en candidature des sociétés de l'indice composé S&P/TSX si celles-ci a) ne comptent pas au moins 30 % d'administratrices ou b) ne disposent pas d'une politique sur la diversité au sein du conseil d'administration comportant un objectif de 30 % à atteindre dans un délai raisonnable.

Ces pressions ont poussé bon nombre d'entreprises à se doter de politiques et d'objectifs de recrutement en matière de diversité. Grâce à ces efforts, 43.6% des nouveaux sièges au sein de conseil d'administration des entreprises inscrites à la Bourse de Toronto ont été octroyés à des femmes en 2022. Si cette donnée peut sembler encourageante, elle s'avère toutefois insuffisante pour éliminer l'écart de représentativité qui s'est creusé au fil des dernières décennies. Au surplus, seulement 7.4% de ces conseils d'administration de sociétés inscrites à la bourse sont aujourd'hui présidés par des femmes.

Portrait au sein des sociétés émergentes et à forte croissance

Les données qu'Osler, Hoskin & Harcourt a colligées entre 2019 et 2021 et répertoriées dans le [Rapport sur les éléments clés d'une opération : financements par capital de risque](#) indiquent que la part des entreprises fondées par des femmes est passée de 13.5% à 20.5%. Ces données constituent un bon indicateur de progrès quant à la place des femmes dans l'écosystème des sociétés émergentes et à forte croissance et de leur place au sein de la gouvernance de ces sociétés.

Malgré les progrès accomplis, il reste beaucoup de chemin à parcourir avant d'atteindre une parité homme-femme dans les postes de gouvernance

[1] Voir généralement pour les données : MacDougall, A., Valley, J., & Jeffrey, J. (2022, October 13). Report: 2022 diversity disclosure practices – diversity and leadership at Canadian Public Companies. Osler, Hoskin & Harcourt LLP