

**Recherches de Louise Champoux-Paillé**  
**en matière de parité sur les conseils d'administration**



Ex-présidente du Cercle des administrateurs de sociétés certifiées, elle siège notamment auprès de la Société d'assurance automobile du Québec, du CHUM et du Centre hospitalier universitaire de Ste-Justine, de la Société du Parc Jean-Drapeau et du Musée du costume et du textile du Québec. Alliant une formation en administration et en gouvernance, elle est chargée de cours à l'UQÀM en gouvernance et en gestion des risques, collabore à de nombreux blogues sur LinkedIn et contribue activement à des travaux de recherche en gouvernance et éthique financière auprès du Groupe international en recherche et éthique financière (GIREF).

Elle est chevalière de l'Ordre national du Québec et lauréate du Prix du gouverneur général du Canada pour la promotion de l'accès des femmes à des conseils d'administration.

**Prise de position dans La Presse. 3 août 2015 : l'équilibre au sommet**

Alors, après toutes ces années de débat, existe-t-il une véritable égalité des chances pour pourvoir ces postes à compétences, expériences et volonté égales ? Malheureusement, ma réponse est non. Dans l'ensemble des divulgations effectuées par les entreprises dans leurs circulaires de la direction, il faut déplorer que l'on note encore trop peu de signes d'amélioration à l'horizon. Pour remplir ces postes stratégiques, l'ensemble des talents disponibles devrait être considéré, qu'ils soient masculins ou féminins. Le temps est venu pour les entreprises d'insister auprès de leurs cabinets de recrutement afin de recevoir systématiquement des candidatures féminines lorsqu'un poste est à combler. L'équilibre des sexes est une question de justice et d'équité avant tout. C'est aussi un enjeu de société.

[http://plus.lapresse.ca/screens/421aa516-b04f-43a7-814e-1566ebe591da%7c\\_0.html](http://plus.lapresse.ca/screens/421aa516-b04f-43a7-814e-1566ebe591da%7c_0.html)

**La représentation féminine au sein des conseils d'administration et les politiques de limite de mandat : un moyen nécessaire, mais pas suffisant (juillet 2015)**

L'atteinte de la parité ne pourra être réalisée dans un avenir rapproché à moins que les entreprises se dotent en plus grand nombre d'objectifs en matière de parité, qu'elles adoptent dans une plus grande proportion une politique de limite de mandat et qu'elles considèrent des politiques de limites de mandat avec un taux de nomination de femmes de 50% pour chaque

vacance ainsi créée. Outre de favoriser une plus grande mixité, une telle nouvelle approche pourrait permettre, selon les recherches en matière de gouvernance, une potentielle indépendance accrue des administrateurs, un meilleur appariement des talents des membres du conseil aux défis sans cesse changeants qu'ils doivent relever et un étalement planifié de la relève au sein des administrateurs.

<http://www.cercleasc.org/wp-content/uploads/2015/07/Dur%C3%A9e-des-mandats-et-parit%C3%A9-27-juillet-final.pdf>

**L'équilibre entre les sexes** : La Lettre de l'AFGE (Association française de gestion d'entreprise) n°41 2e trimestre 2015

<http://www.afge-asso.org/index.php/lettres/archive-lettre>

**S&P/TSX60 :L'équilibre entre les sexes : question de diversité ou d'équité , 4 mai 2015**

Peu d'entreprises canadiennes font référence à la question d'équité dans leurs justifications. Or, si nous souhaitons que des changements durables s'effectuent, il faudra nommer la problématique pour ce qu'elle est vraiment: une question d'équité et non de diversité.

<http://docplayer.fr/7295847-L-equilibre-entre-les-sexes-question-de-diversite-ou-d-equite-louise-champoux-paille-c-q-f-adm-a-asc-mba.html>

Commentaire de Gérard Bérubé dans LeDevoir, 5 mai 2015 : *L'équité reste un mot tabou*

<http://www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/439161/l-equite-reste-un-mot-tabou>

**Divulgarion sur la représentation des femmes au sein des conseils d'administration canadiens publiée dans les circulaires de la direction du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 15 mars 2015.**

L'analyse des premières divulgations effectuées par les entreprises sur la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et des hautes instances conduit à la conclusion qu'il existe une préoccupation certaine des dirigeants pour atteindre un meilleur équilibre des genres, mais que ce souci ne se concrétise pas, pour l'instant, par la fixation de cibles assorties d'échéance. Cette absence de dates d'échéance peut soulever des inquiétudes quant aux changements que pourra induire cette nouvelle réglementation à moyen terme. Autre élément de préoccupation est l'association faite entre la quête d'une présence féminine accrue et celle d'une plus grande diversité qui peut conduire à une relativisation des efforts qui seront faits pour atteindre un meilleur équilibre prenant en considération le grand nombre d'actions que devront réaliser les entreprises pour atteindre les autres objectifs poursuivis par la diversité. Enfin, un dernier constat est l'absence quasi totale du mot «parité» dans les divulgations, ceci pouvant dénoter un certain inconfort en regard de ce dossier.

<http://docplayer.fr/7295847-L-equilibre-entre-les-sexes-question-de-diversite-ou-d-equite-louise-champoux-paille-c-q-f-adm-a-asc-mba.html>

Commentaire de Stéphanie Grammond, 29 mars 2015. *Paroles, paroles*

<http://affaires.lapresse.ca/opinions/chroniques/stephanie-grammond/201503/26/01-4855756-paroles-paroles.php>

**Globe and Mail. Dec 3 2014. Boardroom gender diversification could be attained if companies have the will**

<http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/rob-commentary/knocking-down-the-barriers-to-boardroom-gender-diversification/article21885035/>

**Un nouveau paradigme en gouvernance s'impose : Colloque international en gouvernance, Dijon (2014)**

L'objectif de cette communication est de proposer un nouveau modèle de gouvernance pour les conseils d'administration centré sur la mission de création de valeur collective qui devrait animer nos organisations ce, en prenant en considération les intérêts de l'ensemble des parties prenantes.

<http://documents.escdijon.eu/pdf/cig2014/ACTESDUCOLLOQUE/CHAMPOUX-PAILLE.pdf>

**Note pour un témoignage devant le Sénat canadien en regard de la présence des femmes au sein des conseils d'administration, 2011**

La mise en place des quotas est nécessaire...Je conclurai en mentionnant que la diversité des genres, des origines, des cultures est un fantastique moteur d'adaptation et de progrès tout autant pour la société dans son ensemble que pour les conseils d'administration.

[http://www.parl.gc.ca/Content/SEN/Committee/403/bank/16eva-e.htm?comm\\_id=3&Language=E&Parl=40&Ses=3](http://www.parl.gc.ca/Content/SEN/Committee/403/bank/16eva-e.htm?comm_id=3&Language=E&Parl=40&Ses=3)

[http://medac.qc.ca/documentspdf/actionnariat/2011-02-02\\_senat.pdf](http://medac.qc.ca/documentspdf/actionnariat/2011-02-02_senat.pdf)

**Une masse critique de femmes au sein des conseils d'administration : un signal fort de saine gouvernance**

Cette étude vise à déterminer si une présence féminine accrue au sein des conseils d'administration produit une valeur ajoutée. Les conclusions à ce chapitre sont claires : le fonctionnement du conseil est plus efficace dû à la dynamique créée, la rentabilité semble meilleure et les entreprises dotées de tels conseils obtiennent des résultats supérieurs au chapitre de la gouvernance.

[http://medac.qc.ca/documentspdf/actionnariat/2010-09-14\\_masse\\_critique.pdf](http://medac.qc.ca/documentspdf/actionnariat/2010-09-14_masse_critique.pdf)

**1996. Les actions d'Accès 51 pour la promotion des femmes à des conseils d'administration**

*Un tableau qui mérite d'être consulté et qui présente les entreprises orphelines (absence féminine) en 1996*

« Leur nombre augmente, mais c'est à un rythme qu'il faut qualifier de très et trop lent » .  
déclarait lors d'une récente conférence Mme Louise Champoux-Paillé, présidente d'Accès 51, un comité de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain. Accès 51 vise à promouvoir une meilleure représentation des femmes, soit 51 % , au sein des conseils d'administration des sociétés ouvertes mais également au sein des comités consultatifs et des groupes de travail.

[http://collections.banq.qc.ca:81/lapresse/src/cahiers/1996/11/16/06/82812\\_1996111606.pdf](http://collections.banq.qc.ca:81/lapresse/src/cahiers/1996/11/16/06/82812_1996111606.pdf)