



CONSEIL D'ADMINISTRATION

FORMULE « COMPLY OR EXPLAIN » (se conformer ou expliquer)

Cette fiche s'adresse à l'ensemble des affiliés de l'UPA.

PROBLÉMATIQUE

La théorie concernant les concepts de mixité et de parité fait généralement l'unanimité sur le plan éthique et humain. Il est démontré que la simple bonne volonté n'entraîne pas de gain important par rapport à la parité, et ce, dans toutes les arènes politiques. Mais la mise en place des bonnes pratiques et leurs suivis peuvent sembler complexes à appliquer.

Est-ce que votre conseil d'administration :

- Souhaite mettre en place des actions permettant l'avancement des femmes?
- Envisage d'opter pour des mesures volontaires et non des mesures impératives pour favoriser la mixité dans l'organisation?
- Envisage de développer un mécanisme de suivi?

SOLUTION

C'est ici que la formule « comply or explain » prend tout son sens.

AVANTAGES

Ce modèle de reddition de compte permet :

- ▶ de rester flexible en fonction des objectifs dont l'organisation s'est dotés.
- ▶ de faire un examen annuel de la situation en toute transparence.
- ▶ de favoriser le dialogue entre les administratrices et les administrateurs concernant la mixité dans le conseil d'administration.

Le concept « comply or explain » est apparu au Royaume-Uni et fait état des meilleures pratiques de gouvernance dans le monde de la finance. Une adaptation de sa mise en œuvre peut s'appliquer en fonction des particularités des organisations.

Cette approche vise à favoriser les meilleures pratiques sur une base non contraignante en obligeant les organisations à rendre public certaines informations. Cela évite de recourir à des mesures impératives, comme des modifications aux règlements généraux, tout en incitant l'instance à adopter des mesures spécifiques pour l'atteinte d'un objectif.

NOTE

L'ensemble des membres du conseil d'administration doit s'entendre sur une cible réaliste.

Par exemple, s'il n'y a jamais eu de femme au sein du conseil d'administration, tenter d'en recruter une pour la première année est plus réaliste que viser la parité!

Ce mécanisme est tout aussi simple qu'astucieux :

- 1 - L'instance se dote de cibles quant à la représentation féminine et détermine quelles actions seront mises en œuvre pour y arriver.
- 2 - Il dévoile publiquement, dans leur rapport annuel ou autre, la composition de leur conseil d'administration.
- 3 - Lors de l'assemblée annuelle, il justifie pourquoi ces cibles ne sont pas atteintes en expliquant les efforts qui ont été déployés pour y arriver.

Lors de la justification, les membres du conseil pourraient aussi se pencher sur les éléments suivants :

- Publication de la durée des mandats et des autres mécanismes de renouvellement des membres du conseil d'administration.
- Adoption, dans leurs règlements généraux ou par une politique interne, de mesures plus strictes sur la représentation féminine au CA (ex. poste réservé à une femme, etc.).
- Implantation d'un processus de recherche et de sélection des candidats et des candidates aux postes à pourvoir.



Un grand nombre d'outils existent pour la mise en œuvre d'initiatives concrètes et adaptées à la réalité de chacune des organisations.

Il n'est pas obligatoire de toutes les réaliser, mais plutôt d'en tester quelques-unes pour valider leur efficacité.

