

# Investis dans la diversité femmes–hommes

*Dans l'ensemble du secteur de l'investissement, les détenteurs et gestionnaires de portefeuilles incitent à promouvoir la diversité de genre à tous les échelons de l'encadrement*

**Rakhi Kumar**



entièrement masculins, qui ne prennent pas les mesures appropriées pour encourager la représentation des femmes. En outre, nous entretenons un dialogue direct avec les entreprises sur la diversité et autres thèmes environnementaux, sociaux, et de gouvernance (ESG) et publions des notes de réflexion pour expliquer aux conseils d'administration les moyens d'améliorer avec succès la diversité à tous les niveaux de l'entreprise.

Depuis mars 2017, nous avons exhorté plus de 1.200 entreprises n'ayant aucune femme au conseil d'administration à prendre des mesures, et nous sommes heureux que plus de 300 d'entre elles aient ajouté une femme à leur conseil et que 28 autres se soient engagées à faire de même.

Nous savons toutefois qu'il y a encore fort à faire. En septembre 2018, nous avons annoncé une intensification de nos directives sur la diversité dans les élections aux conseils d'administration. À compter de 2020 sur les marchés australien, britannique et américain, et à compter de 2021 au Canada, au Japon, et en Europe continentale, nous refuserons la liste complète de candidats proposés par un comité de candidatures si l'entreprise ne compte pas au moins une femme à son conseil d'administration et n'entretient pas avec nous un dialogue fructueux sur la question depuis trois années consécutives.

Pourquoi accordons-nous trois ans aux entreprises pour mettre en œuvre des changements qui, à notre avis, auraient un impact positif immédiat pour les investisseurs, avant d'intensifier nos mesures relatives aux élections au conseil ? Notre objectif est d'assurer l'efficacité et l'indépendance de l'autorité des conseils d'administration, ce qui requiert de les doter des compétences appropriées ainsi que d'une diversité de points de vue. Nous savons que cela ne peut pas se faire du jour au lendemain et que la procédure de sélection de candidats qualifiés doit passer par une mûre réflexion qui peut prendre plus d'un an.

Même si la présence d'une seule femme au conseil d'administration ne doit pas être considérée par les entreprises comme l'aboutissement de leur parcours vers la diversité, nous sommes convaincus qu'apporter une perspective féminine au conseil est déjà une première étape. La campagne de « La fille sans peur » vise à changer l'état d'esprit des administrateurs sur la diversité — à passer de la question « pourquoi avons-nous besoin de diversité femmes–hommes ? » à la question « pourquoi n'avons-nous pas de diversité au conseil ? », et nous sommes certains qu'ajouter ne serait-ce qu'une seule femme au conseil contribue à faire évoluer ces mentalités.

La diversité est un enjeu important pour toutes les entreprises, quel que soit le secteur, le marché, ou la taille. Nous avons constaté que nombre de grandes entreprises déploient aujourd'hui de réels efforts pour faire siéger des femmes à leur conseil, mais dans

**DEPUIS UNE DIZAINE D'ANNÉES**, nous observons, preuves croissantes à l'appui, qu'une plus forte représentation des femmes peut avoir un impact positif sur les résultats des entreprises et sur la croissance économique. Plus important encore pour les investisseurs, Morgan Stanley Capital International (MSCI) a observé que dans les entreprises où les femmes sont nombreuses à siéger au conseil d'administration, le rendement des capitaux propres est supérieur de 36,4 % à celui des entreprises qui n'ont pas atteint la masse critique de femmes au conseil.

Pour des raisons à la fois économiques et sociales, les investisseurs s'intéressent de plus en plus à la diversité femmes–hommes et aux moyens de l'encourager dans la composition des conseils d'administration, aux échelons supérieurs de la direction et aux autres niveaux de l'encadrement. Dans cette optique, State Street et d'autres gestionnaires d'actifs de toutes tailles élaborent de nouveaux outils pour aider les investisseurs à promouvoir la diversité femmes–hommes dans les entreprises dans lesquelles ils investissent.

En mars 2017, nous avons placé la statue de « La fille sans peur » au cœur du quartier financier de New York pour symboliser publiquement notre volonté de sensibiliser à l'importance de la présence de femmes à la tête des entreprises. Cette campagne, toutefois, va bien au-delà de la sensibilisation.

En notre qualité d'actionnaires, nous votons pour des candidats au conseil d'administration des entreprises ou pour nous exprimer sur d'autres grands enjeux auxquels elles sont confrontées. Grâce à cette procédure de vote par procuration, nous avons refusé d'élire des candidats à des conseils d'administration



« La fille sans peur », statue érigée sur State Street, au cœur du quartier financier de New York.

PHOTO : GETTY/ANADOLU

les entreprises de plus petite taille, le manque de représentation féminine dans cette instance reste considérable.

La plupart des conseils d'administration masculins invoquent comme principal obstacle le vivier restreint de candidates appropriées. Nous pensons toutefois que les obstacles les plus sérieux sont les méthodes actuelles de proposition de candidatures au conseil ainsi que les préjugés comportementaux qui continuent de déprécier la contribution des femmes au monde professionnel. Un certain nombre de conseils d'administration, par exemple, exigent de tous les candidats une expérience de présidence/direction générale d'entreprise.

Il est heureusement possible de surmonter ces obstacles et ces préjugés. Une pratique optimale souvent utilisée par les entreprises dont les conseils d'administration sont plus mixtes consiste à maintenir un vivier diversifié de candidats et candidates au conseil. En outre, nous invitons les entreprises à assurer le suivi et la communication du niveau de diversité non seulement au conseil d'administration, mais aussi à tous les niveaux de l'encadrement. Cette amélioration de la transparence contribuera, à notre avis, à créer un vivier plus fourni de candidates qualifiées au conseil d'administration.

À partir d'une conversation avec l'un de nos clients il y a plusieurs années sur la façon de faire évoluer le débat sur la parité femmes–hommes et de tirer parti des hausses potentielles de rendement des entreprises dont les équipes d'encadrement sont diversifiées, State Street a créé un indice permettant aux investisseurs d'atteindre le double objectif d'impact et de rendement.

Mis en place en mars 2016, l'indice de diversité de genre SSGA (State Street Global Advisors) est conçu pour favoriser la diversité femmes–hommes et pour tirer parti des hausses potentielles de rendement des entreprises dont la direction est plus mixte. Cet indice peut même être associé à un volet caritatif pour reverser une partie des honoraires des conseillers à des organisations caritatives qui se consacrent aux cursus de science, technologie, ingénierie, et mathématiques à l'intention des jeunes femmes.

Depuis des décennies, les détenteurs d'actifs cherchent à faire advenir le changement en procédant à une sélection négative, autrement dit en évitant d'investir dans des entreprises dont

les méthodes ne correspondent pas aux valeurs personnelles de l'investisseur, ou dans celles qui sont mal notées en termes de valeurs ESG. Les investisseurs sont maintenant de plus en plus nombreux à aller au-delà de cette démarche d'exclusion et à décider de leurs placements en fonction des valeurs ESG, afin d'améliorer potentiellement le rendement corrigé du risque de leurs portefeuilles.

L'une des plus grandes difficultés pour tenir compte des valeurs ESG est l'insuffisance de données fiables et homogènes sur les méthodes pratiquées par les entreprises et leur impact sur les résultats financiers. Nous sommes convaincus que nos recommandations incitant les entreprises à mieux communiquer sur la diversité femmes–hommes à tous les niveaux de leur encadrement devraient jouer un rôle primordial en donnant aux investisseurs l'information nécessaire pour évaluer une entreprise en tenant compte de la dimension du genre.

Nous nous félicitons de la prise de conscience croissante des bienfaits de la féminisation de la direction des entreprises par tout l'écosystème de l'investissement — depuis les détenteurs et gestionnaires d'actifs jusqu'aux entreprises elles-mêmes. Selon le Wall Street Journal, en mars 2018 (premier anniversaire du lancement de la campagne de « La fille sans peur ») les détenteurs et gestionnaires de plus de 13.000 milliards de dollars d'actifs nous ont rejoints, faisant de la diversité femmes–hommes une priorité de la bonne administration des entreprises.

Ce n'est toutefois qu'un début. Chez State Street, nous sommes convaincus que toutes les sociétés de gestion de portefeuilles doivent chercher sans relâche de nouveaux moyens d'utiliser leur expertise pour continuer d'aider les investisseurs à promouvoir la diversité femmes–hommes à tous les échelons de l'encadrement des entreprises du monde entier. **FD**

**RAKHI KUMAR** est directrice générale et responsable de la gestion des actifs et des placements ESG chez State Street Global Advisors.

*Les opinions exprimées dans le présent article sont celles de l'auteure. Elles ne constituent en aucun cas des conseils en matière d'investissement et ne doivent pas être considérées comme telles.*