



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

**Code de conduite
à l'intention des
cabinets de conseil en ressources humaines
en vue d'accroître
la proportion de femmes
dans les conseils d'administration**

Zurich, le 8 novembre 2016

Préambule

Le «Code suisse de bonnes pratiques pour le gouvernement d'entreprise 2014» (Code suisse, ou Swiss Code) recommande aux entreprises d'assurer dans leurs conseils d'administration une diversité adéquate et la présence de représentants des deux sexes.

Le recrutement de nouveaux candidats offre à chaque fois une occasion idéale de mettre ce Code suisse en pratique. Lorsque les entreprises font appel pour cela aux services de cabinets-conseil en ressources humaines (ci-après: cabinets de conseil), ceux-ci jouent un rôle particulièrement important dans l'application du Code suisse.

Pour cette raison précise, l'Union patronale suisse et ses partenaires de projet ont invité les cabinets de conseil à signer un «code de conduite» en faveur des candidatures féminines.

Par leur signature, les cabinets de conseil s'engagent à respecter les principes suivants:

1. Planification des successions

A l'occasion d'une planification à moyen terme (planification de succession anticipée) et des préparatifs correspondants au sein du Conseil d'administration (p. ex. changement de fonction), le cercle des candidatures peut être fortement élargi. Les cabinets de conseil qui aident les conseils d'administration à planifier une succession à moyen terme doivent signaler aux administrateurs l'importance d'une planification du CA systématique et les rendre attentifs aux avantages et aux effets possibles de la mixité dans cet organe.

2. Objectif de diversité

Lorsque des cabinets de conseil acceptent un mandat pour un administrateur, ils doivent commencer par examiner la composition du Conseil d'administration et les objectifs de diversité (y compris de mixité de genres) mis en avant par celui-ci. Il leur faut déterminer également le degré de priorité accordé par le CA au recrutement de collègues féminines.

3. Profil et critère de sélection

En fixant les critères de sélection pour la succession d'un administrateur, les cabinets de conseil doivent s'assurer que les aptitudes différentes des hommes et des femmes soient dûment prises en compte dans le profil. En particulier, ces critères et ces profils ne doivent pas correspondre uniquement à des hommes ayant un parcours typique d'administrateur.

4. Première sélection

En présentant une première sélection à un client, les cabinets de conseil se doivent de lui proposer une proportion raisonnable de femmes susceptibles de convenir à des postes d'administratrices. Si un nombre suffisant de candidates qualifiées ne peut être trouvé, ils sont tenus d'en expliquer la raison à leur mandant.

5. Deuxième sélection

La deuxième sélection doit à nouveau contenir un choix adéquat d'hommes et de femmes. Lors du processus de recrutement, les cabinets de conseil se mettent en devoir de recommander au mandant au moins une femme pour un entretien de candidature.

6. Soutien des candidats

Pendant la procédure de sélection, les cabinets de conseil soutiennent les candidates (en particulier les moins expérimentées) en les préparant aux entretiens d'embauche et aux diverses étapes de la nomination.

7. Soutien lors de la sélection

Pendant cette procédure, les cabinets de conseil doivent veiller à ce que les candidates fassent l'objet d'une évaluation aussi neutre et complète que possible. Cela suppose une prise en compte des compétences et des expériences spécifiques des femmes. Sur ce point, les cabinets de conseil soutiennent au besoin leur mandant en veillant, par exemple, au déroulement professionnel et correct d'un entretien d'embauche ou en faisant valoir, dans les évaluations de cas concrets, des aspects écartés ou négligés.

8. Processus d'accueil

Les cabinets de conseil prodiguent à leurs clients des recommandations de «bonnes pratiques» sur la manière dont les nouveaux membres du conseil d'administration peuvent être rapidement et efficacement familiarisés avec leurs nouvelles fonctions.

9. Recrutement sur la base des bonnes pratiques

Les cabinets de conseil doivent documenter leurs exemples de bonnes pratiques en faveur de l'accroissement de la proportion de femmes dans les conseils d'administration. Ils doivent aussi pouvoir montrer comment ils se conforment au Code de conduite. A cet effet, ils publient leurs résultats à la demande des milieux intéressés.

10. Publicité active

Sur leur site Internet, par voie de marketing et/ou dans le cadre de leurs entretiens avec la clientèle, les cabinets de conseil doivent rendre publics leurs activités en faveur de la diversité-mixité au sein des conseils d'administration, ainsi que leur attachement au présent code.

11. Extension du cercle des candidats

Les cabinets de conseil s'emploient à actualiser et élargir en permanence le cercle des candidats. Surtout, ils veillent à entretenir le contact avec un nombre suffisant de candidates potentielles.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

L'équipe de projet

Valentin Vogt

Président de l'Union patronale suisse, PCA Burckhardt Compression Holding SA

Jens Alder

PCA Alpiq, PCA Goldbach Group, PCA Assurance-maladie Sanitas

Hans Hess

PCA Comet, PCA Reichle & De-Massari

Carole Hübscher

PCA Caran d'Ache SA

Monika Ribar

PCA CFF

Pierin Vincenz

PCA Helvetia, PCA Leonteq