



Fiche Outil: Guides de l'investissement dans une optique de genre - Travailler avec les gestionnaires de placements

Septembre 2021

La direction, le conseil d'administration et le comité de placement d'une fondation peuvent faire progresser l'égalité des genres en s'engageant avec leurs gestionnaires de placements dans l'investissement dans une optique de genre (IOG).

L'IOG est une stratégie d'investissement qui vise à faire progresser l'égalité des genres par la prise en compte de facteurs basés sur le genre dans l'ensemble du processus d'investissement. Adopter une optique de genre, c'est :

- Accorder une importance prépondérante au genre dès les démarches de préinvestissement (telles que le sourcing et l'examen préalable), jusqu'au suivi postérieur à la transaction (notamment le contrôle par les gestionnaires et la sortie de l'investissement);
- Passer en revue les aspects suivants dans les entreprises dans lesquelles vous investissez :
 - Vision ou mission en ce qui touche aux questions de genre;
 - Structure organisationnelle, culture, politiques internes et milieu de travail;
 - Utilisation de données et de mesures pour une gestion équitable des performances entre les genres et pour susciter un changement de comportement et la responsabilisation;
 - Engagement global en faveur de l'égalité des genres, tel qu'il s'exprime dans les ressources financières et humaines.



Le genre est un élément d'un débat plus vaste sur la diversité et essentiel à l'investissement. Traditionnellement, l'IOG s'intéresse essentiellement à l'égalité et l'autonomisation des femmes. Aujourd'hui, l'on sait que le genre renvoie à la fois à une identité biologique et établie socialement. La prise en compte du genre comprend l'examen des rôles, des relations et des attentes envers tous les genres établis socialement, et de la manière dont ils sont renforcés par les systèmes éducatifs, politiques, économiques et culturels.

Évaluation des gestionnaires de placements

Les discussions avec votre gestionnaire de placements vous aideront à évaluer dans quelle mesure il ou elle prend en compte l'égalité des genres dans son analyse de placement, ainsi que ses pratiques, points de vue, expertise et objectifs actuels au chapitre de l'IOG. Ces discussions pourront avoir lieu dans le cadre du recrutement d'un ou d'une gestionnaire de placements ou lors de l'examen périodique d'une relation en cours.

La supervision et la collaboration sont essentielles

Les comités de placement qui s'informent l'IOG auprès des gestionnaires de placements seront mieux équipés pour assurer la supervision des investissements. Un comité de placement compétent sait bien que son rôle principal en est un de gouvernance, et non d'investissement. Le comité est là pour s'assurer que les personnes chargées d'investir les actifs de l'établissement le font dans le respect de la politique ou de la stratégie de placement établie.

Au vu de la croissance de l'espace d'investissement d'impact, de nombreux gestionnaires de placements modifient leurs politiques et leurs approches. La collaboration avec vos gestionnaires de placements devrait aider à créer une culture engagée et inclusive et contribuer à trouver des gestionnaires désireux d'apprendre et de collaborer avec les clients et les leaders de l'industrie, de partager les pratiques exemplaires, et d'approfondir leurs connaissances en matière d'IOG. Les propriétaires d'actifs peuvent inspirer un sentiment d'urgence et accélérer le rythme du changement en priorisant l'engagement continu relatif à l'IOG.

Voici quelques éléments qui peuvent être utilisés pour évaluer l'alignement sur l'IOG d'un ou d'une gestionnaire de placements. Les critères d'IOG doivent s'appliquer conjointement avec les critères ESG existants et s'ajouter aux considérations liées au rendement financier, à la gestion des risques et à la structure des coûts pour fournir une évaluation globale.



Entreprise et gestion

- Quelle est la philosophie d'investissement et sociale [ethos] de l'entreprise? Quelles sont les convictions fondamentales qui sous-tendent cette philosophie? Comment cette philosophie est-elle intégrée dans l'analyse des investissements, les décisions, les politiques et les documents juridiques?
- Quel est le rôle de l'égalité des genres au sein de l'entreprise? L'entreprise a-t-elle une politique en matière de genres ou d'équité?
- Quels sont les projets de croissance future de l'entreprise ? Comment celle-ci vérifie-t-elle que ces projets ne contreviennent pas ou ne nuisent pas à l'efficacité et à l'impact des rendements actuels?
- Quelle est le degré de diversité au sein des équipes de gestionnaires de placements, des cadres supérieurs, du comité de placement et du conseil d'administration? Comment la diversité des équipes a-t-elle évolué et quelles sont les pratiques d'inclusion de la diversité dans les démarches de recrutement? Quel est l'équilibre des genres et les dynamiques de pouvoir au sein des équipes de gestionnaires?

Stratégie et rendement

- Comment l'égalité des genres est-elle intégrée dans le processus d'investissement de l'entreprise?
- L'entreprise profite-t-elle des possibilités d'actionariat engagé? Par exemple, l'égalité des genres est-elle explicitement prise en compte dans sa politique de vote par procuration?
- La sélection positive et négative est-elle utilisée? Dans l'affirmative, quelles sont les catégories examinées?
- Comment l'entreprise traite-t-elle un titre performant affichant un historique de controverses liées au genre?
- Comment les facteurs d'égalité des genres sont-ils intégrés dans le processus de constitution du portefeuille?
- Comment l'équipe de placements est-elle incitée à intégrer les facteurs d'égalité des genres dans les décisions d'investissement?
- Le gestionnaire adopte-t-il une vision à long terme pour évaluer l'impact des décisions d'investissement sur les genres et la société? Comment le processus de construction de portefeuille résiste-t-il aux pressions à court terme?



Filtres

Les gestionnaires de placements utilisent le filtrage pour déterminer quelles entreprises, secteurs ou activités sont admissibles ou non pour un portefeuille donné. Les investisseurs peuvent utiliser un large éventail d'indices de genres pour aider à la sélection.

- Balises IOG en matière d'équité en milieu de travail :
 - Pourcentage d'actionnaires féminins;
 - Équité salariale entre les genres – antécédents d'égalité en matière de rémunération;
 - Diversité des genres dans les équipes de direction ou dans les conseils d'administration;
 - Pourcentage de femmes promues à l'interne;
 - Mise en place d'une formation en sensibilisation aux préjugés;
 - Politiques et engagements visant à promouvoir l'égalité des genres et à garantir l'égalité d'accès à l'emploi;
 - Bilan des incidents de discrimination;
- Balises IOG concernant l'impact des biens et services. Ceux-ci sont plus étroitement liés à l'industrie, mais voici quelques exemples :
 - Santé : nombre de femmes ayant accès à des soins de santé axés sur les femmes au fil du temps;
 - Inclusion financière : nombre de femmes approuvées pour un prêt commercial au fil du temps;
 - Éducation et emploi : nombre de femmes réaccréditées pour un emploi professionnel au fil du temps.

Mesure de l'impact

- Quelles méthodes sont utilisées pour mesurer l'impact sociétal positif, et comment intègrent-elles la notion de genres?
- Quel est le processus pour déterminer l'importance relative et calculer les impacts potentiels sur les investissements et les impacts réels à court, moyen et long terme?
- Quels critères l'entreprise utilise-t-elle pour évaluer l'impact sur la disparité de genres des investissements potentiels?
- Quelles mesures sont prises pour remédier aux impacts négatifs sur la disparité de genres des titres en portefeuille?



FONDATIONS
COMMUNAUTAIRES
DU CANADA

Institut de
formation

Ces guides d'investissement dans une optique de genre ont été créés conjointement par Rally Assets et Fondations communautaires du Canada.

