



Thinking Sustainable!

## Gender Equality

L'égalité des sexes (*gender equality* en anglais) est le cinquième objectif de développement durable de l'Agenda 2030, signé en septembre 2015 par les gouvernements des 193 États membres de l'ONU. Ce programme d'action en faveur de l'être humain, de la planète et de la prospérité s'articule autour de 17 objectifs de développement durable (ODD) à atteindre, chacun étant divisé en cibles plus circonscrites et précises.

L'égalité des sexes n'est pas seulement un droit humain fondamental, mais aussi une condition indispensable à la paix et à la prospérité. Les femmes représentent en effet la moitié de la population mondiale et, par conséquent, la moitié des ressources humaines du monde. L'accès à un travail décent et à un revenu régulier contribue non seulement à réduire la pauvreté, mais aussi à améliorer l'éducation, la santé et la nutrition des femmes, des filles et de toutes les personnes qui dépendent d'elles.

Les recherches montrent également que le fait d'investir dans des entreprises qui recrutent autant de femmes que d'hommes a des répercussions sur le plan économique: une plus grande diversité dans le capital humain contribue à l'innovation et à la croissance, ce qui permet aux entreprises concernées de générer des rendements attendus plus élevés que celles qui n'appliquent pas ce type de politique ou qui n'en assurent pas la promotion.

### MESSAGES CLES

En refusant aux femmes l'égalité des droits, on prive la moitié de la population de la possibilité de vivre pleinement sa vie.

### L'égalité des sexes dans le détail

L'égalité des sexes, ou la parité homme-femme, désigne une situation dans laquelle les individus reçoivent un traitement égal, avec un accès égal aux ressources et aux opportunités, indépendamment de leur sexe, à moins qu'il n'existe une raison biologique valable pour justifier un traitement différent.

Les préjugés sexistes minent notre tissu social. Il ne s'agit pas uniquement d'une question de respect des droits humains: c'est un potentiel humain énorme qui est gâché à l'échelle de la planète. En refusant aux femmes l'égalité des droits, on prive la moitié de la population de la possibilité de vivre pleinement sa vie. L'égalité politique, économique et sociale entre hommes et femmes profite à l'ensemble des citoyens du monde. En travaillant ensemble, nous pouvons éradiquer les préjugés et œuvrer en faveur de l'égalité des droits et du respect de tous les êtres humains.

Afin de faciliter la réalisation de cet objectif et de rationaliser les initiatives à mettre en œuvre, l'Agenda 2030 divise cet objectif (*goal*) en neuf cibles (*targets*):

- 5.1 – Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.
- 5.2 – Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles.
- 5.3 – Éliminer toutes les pratiques préjudiciables, telles que le mariage des enfants, le mariage précoce ou forcé et la mutilation génitale féminine.
- 5.4 – Reconnaître et valoriser les soins et travaux domestiques non rémunérés.
- 5.5 – Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision.
- 5.6 – Assurer l'accès de tous aux soins de santé sexuelle et procréative et faire en sorte que chacun puisse exercer ses droits en matière de procréation.
- 5.a – Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques.
- 5.b - Renforcer l'utilisation des technologies clés, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes.
- 5.c - Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent.

## MESSAGES CLES

Les dix premières économies mondiales ont comblé au moins 80% des écarts entre les femmes et les hommes.

## La situation actuelle

*Global Gender Gap Index*

L'indice mondial de l'écart entre les genres évalue la situation actuelle et son évolution en matière d'égalité des sexes à travers quatre dimensions clés (Participation et opportunités économiques, niveau d'instruction, santé et survie, et autonomisation politique). Introduit en 2006, il est le plus ancien indice à suivre dans le temps les progrès réalisés dans la réduction de ces disparités.

À fin 2022, l'écart mondial entre les genres (*gender gap*) s'établit à 68,1% pour la population mondiale prise dans son ensemble. Au rythme actuel, il faudra 132 ans pour atteindre la parité. En 2021, le rythme de progression de l'indice prévoyait qu'il faudrait 136 ans pour atteindre cet objectif. Cette amélioration ne compense cependant pas la détérioration constatée entre 2020 et 2021. En effet, avant les années 2020, la tendance indiquait qu'il faudrait 100 ans pour combler l'écart entre hommes et femmes.

Bien qu'aucun pays n'ait encore atteint la parité totale, les dix premiers pays du classement, l'Islande en tête (90,08%), présentent un indice supérieur à 80%. L'Islande reste la seule nation à dépasser les 90%. L'Europe du nord domine le haut du classement, puisqu'on retrouve aussi la Finlande (86%), la Norvège (84,5%) et la Suède (82,2%) parmi les cinq premiers. D'autres pays européens comme l'Irlande (80,4 %) ou l'Allemagne (80,1 %) ont perdu du terrain mais restent devant la Lituanie (79,9%) et la Suisse (79,5%), qui ne figurent pas cette année parmi les dix premières économies en matière de réduction de l'écart entre les hommes et les femmes.

## Le classement 2022 du Global Gender Gap Index

Rank	Country	Score		Score change
		0-1		2021
1	Iceland	0.908		+0.016
2	Finland	0.860		-0.001
3	Norway	0.845		-0.004
4	New Zealand	0.841		+0.001
5	Sweden	0.822		0.000
6	Rwanda	0.811		+0.006
7	Nicaragua	0.810		+0.015
8	Namibia	0.807		-0.002
9	Ireland	0.804		+0.005
10	Germany	0.801		+0.005
11	Lithuania	0.799		-0.004
12	Costa Rica	0.796		+0.010
13	Switzerland	0.795		-0.003
14	Belgium	0.793		+0.004
15	France	0.791		+0.007

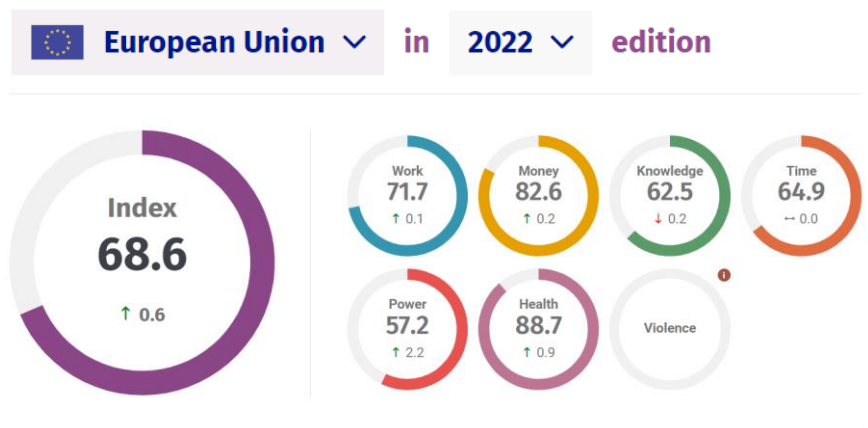
Source: Global Gender Gap Report 2022 - Insight report, July 2022

*Gender Equality Index*

Élaboré par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, le Gender Equality Index (indice d'égalité de genre) attribue un score compris entre 1 et 100, qui mesure l'écart séparant l'Union européenne (UE) et ses États membres d'une société fondée sur l'égalité des sexes.

C'est dans le domaine de la santé que l'UE est la plus proche de l'égalité des sexes (88,7 points), en particulier dans le sous-domaine de l'accès aux services de santé (97,6 points, soit +0,9, une légère augmentation par rapport à 2019). Le deuxième meilleur score concerne l'argent (82,6 points), et le sous-domaine de la situation économique (88,3 points).

Bien que ce soit dans le domaine du pouvoir que l'UE compte le score le plus faible, c'est là que son score s'est le plus amélioré au fil du temps, avec un gain de 15,3 points depuis 2010 et de 2,2 points depuis 2019. Ces changements sont dus en grande partie à des améliorations dans les sous-domaines de la prise de décision économique (+23,1 points depuis 2010 et + 3,3 points depuis 2019) et de la prise de décision politique (+ 12,7 points depuis 2010 et + 1,7 point depuis 2019).



Source: [Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes](#)

## MESSAGES CLES

3

L'existence d'une main-d'œuvre plus diversifiée, comptant des femmes à tous les niveaux de l'organisation, est corrélée à l'obtention de revenus moyens plus élevés.

### L'importance de l'égalité des sexes

Le principe de l'égalité des sexes est fondé sur l'idée qu'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes peut contribuer à élargir les perspectives de chacun et à améliorer la prise de décision dans les organisations de toutes tailles.

Selon les recherches du *Morgan Stanley Institute for Sustainable Investing* (2019), une main-d'œuvre plus diversifiée comptant des femmes à tous les niveaux hiérarchiques est corrélée à l'obtention de revenus moyens plus élevés. L'analyse quantitative effectuée par l'équipe de recherche sur un échantillon d'entreprises du monde entier, qui produit entre autres mesures le pourcentage de femmes employées, a permis de mettre en évidence le fait que les entreprises qui ont adopté une approche holistique en matière d'égalité des sexes présentent une performance annuelle de 3,1% supérieure à celle de leurs concurrents moins diversifiés. Entre 2011 et 2019, les entreprises où la parité était plus prononcée ont connu un rendement des capitaux propres à un an supérieur de 2% à celui des organisations dont la main-d'œuvre était moins diversifiée, avec une volatilité réduite.

Qu'est-ce qui explique la surperformance des entreprises privilégiant la parité homme-femme? On peut citer plusieurs raisons possibles:

#### Satisfaction des salariés

Il a été démontré que la diversité au sens large du terme, ce qui couvre la parité homme-femme, est corrélée à des performances supérieures en matière d'implication des salariés, ce qui se traduit sur un plan statistique, pas uniquement pour les femmes, mais bien pour l'ensemble des salariés. Quand les collaborateurs d'une entreprise sont heureux, ils sont davantage susceptibles de créer des produits plus innovants. En outre, il est plus avantageux de fidéliser les salariés talentueux que de leur chercher un remplaçant une fois qu'ils sont partis.

C'est pourquoi le fait de préserver la motivation et l'implication de la main-d'œuvre peut contribuer à améliorer les bénéfices de l'entreprise.

*Recrutement de talents variés*

L'équilibre entre la vie familiale et la vie privée, la flexibilité des temps de travail et les congés pour motifs familiaux peuvent constituer des facteurs de réussite à plusieurs titres pour une entreprise, notamment lorsqu'il s'agit d'attirer les meilleurs talents sur des marchés compétitifs. Elle aura ainsi davantage de chances de pouvoir embaucher les collaborateurs dont elle a besoin, en particulier dans les pays où la main-d'œuvre tend à vieillir et se réduire.

*Promotion de l'innovation*

Le fait de bénéficier de points de vue plus diversifiés peut permettre d'améliorer le processus de prise de décision. Par exemple, un conseil d'administration dont les membres présentent tous des expériences et des points de vue similaires est susceptible de se focaliser davantage sur une seule et même possibilité en négligeant des aspects potentiellement bénéfiques pour l'entreprise. De plus, proposer des produits et services innovants qui sont le fruit d'un processus impliquant des perspectives différentes peut permettre aux organisations d'accéder à de nouveaux marchés et ainsi de trouver de nouvelles sources de revenus.

*Limitation du risque de réputation*

La réputation des entreprises peut pâtir de litiges liés à des écarts de rémunération importants, à des controverses salariales, à des accusations de harcèlement sexuel ou au non-respect de l'égalité des chances. Bien que ces problèmes soient susceptibles de se produire sur des lieux de travail où l'égalité des sexes est respectée, il est plus probable qu'ils surviennent dans les entreprises présentant une moindre diversité. C'est pourquoi de nombreux investisseurs ont tendance à vouloir éviter ces dernières.

## MESSAGES CLES

Inclure un critère d'égalité des sexes peut être utile pour construire un portefeuille plus diversifié et pour tenter de gérer une problématique complexe aux nombreuses ramifications.

**Intégration de la parité homme-femme dans les portefeuilles d'investissement**

Il peut s'avérer utile d'adopter une approche créative et holistique en matière d'égalité des sexes, y compris sur le plan de la représentation et au-delà, aussi bien pour constituer un portefeuille plus diversifié en accédant à un plus large éventail de classes d'actifs, de styles et de régions d'investissement que pour tenter de résoudre de façon systématique un problème complexe aux ramifications multiples.

Tout comme il est important de créer des portefeuilles d'investissement à impact social (*impact investing*) pour répondre aux exigences des clients, il convient également de comprendre de quelle façon leur argent les aide à atteindre leurs objectifs et à générer de meilleurs résultats pour la société et pour l'environnement.

Malgré tous les progrès accomplis, nous sommes encore loin d'avoir atteint l'égalité des sexes. Avec la demande des investisseurs, le renforcement des données disponibles et de la transparence qui sous-tendent les stratégies d'investissement, mais aussi avec l'amélioration de la capacité à obtenir des rapports d'impact social, les investisseurs ont désormais à leur disposition davantage de possibilités de produire des résultats plus équitables pour tous.

**Opportunités**

- *Contribuer à l'égalité des sexes: grâce aux instruments de placement proposés, l'argent est investi dans des sociétés qui privilégient la parité homme-femme.*

**Risques**

- *Fluctuations des marchés: en fonction des phases du marché, les actions sont sujettes à d'importantes fluctuations de valeur, à la hausse comme à la baisse.*

**Pour demander la publication complète contenant les outils que nous avons sélectionnés et recommandés ou pour obtenir plus d'informations, remplissez le formulaire sur notre [site web](#) (disponible uniquement pour les résidents suisses).**

**Alternativement, veuillez vous rendre dans l'une de nos Succursales (vous nous trouverez [ici](#)).**



**Eric Elvio Mantovani**  
**Responsable Investment**  
**Advisory & Product Management**  
 CIIA Certified International  
 Investment Analyst  
 CESGA Certified Environmental,  
 Social and Governance Analyst

#### Éditeur

**Banca Popolare di Sondrio (Suisse) SA**  
 Investment Advisory  
 Via Maggio 1  
 CH-6900 Lugano  
 Tél. +4158 855 31 00  
 Fax +4158 855 31 15

Call Center: 00800 800 767 76  
 esg@bps-suisse.ch  
[www.bps-suisse.ch/fr](http://www.bps-suisse.ch/fr)

#### Avertissement:

*La présente publication est émise par le service de conseil en investissement de la Banca Popolare di Sondrio (SUISSE). Les « Directives visant à garantir l'indépendance de l'analyse financière » de l'ASB ne s'appliquent pas ici.*

*Ce document ne constitue pas un conseil juridique ou fiscal, une offre ou une invitation à souscrire des actions. Il ne remplace en aucun cas les conseils qu'il est nécessaire de requérir auprès d'un expert avant de prendre toute décision d'investissement ou de désinvestissement, concernant les risques associés aux instruments financiers, les objectifs, la situation financière ou les besoins de l'investisseur. Il incombe donc à l'investisseur de contacter son conseiller financier et de consulter la brochure de l'ASB intitulée « Risques particuliers dans le commerce de titres », qu'il est possible d'obtenir gratuitement auprès de n'importe quelle banque.*

*Le service de conseil en investissement de la Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) s'efforce de garantir la fiabilité de ses sources d'informations. Il ne peut toutefois pas garantir que les informations contenues dans le document sont exactes, fiables et complètes. Par conséquent, la Banque décline toute responsabilité quant au niveau d'actualisation, d'exactitude et d'exhaustivité des contenus. Toute opinion exprimée dans la présente publication est susceptible de faire l'objet de modifications sans que ses destinataires en soient spécifiquement notifiés.*

*Les cours et les valeurs communiqués sont donnés à titre indicatif et ne sont pas représentatifs du prix/cours réel. La Banque décline toute responsabilité pour tout éventuel dommage, y compris un manque à gagner, résultant de l'utilisation des informations contenues dans le document. Les performances passées ne constituent ni une promesse ni une garantie de performances futures. La valeur et les revenus des investissements détenus peuvent fluctuer en fonction des conditions du marché et des taux de change; l'investissement peut entraîner des pertes ou des diminutions de capital. Les services et produits financiers décrits dans cette publication ne peuvent en aucun cas être proposés aux personnes relevant d'une juridiction qui limite ou interdit leur offre. Il est interdit de reproduire et/ou distribuer, que ce soit en partie ou en totalité, le contenu de ce document sans l'accord préalable de la Banca Popolare di Sondrio (SUISSE).*

Publié le 22.12.2022