



État des lieux sur la diversité au sein des instances démocratiques des caisses Desjardins

Michel Séguin

Professeur et titulaire de la CCGB

CHAIRE de coopération
Guy-Bernier

ESG UQÀM



Objectifs de la présentation

Faire le point sur l'évolution de la représentativité des membres au sein des instances démocratiques

Identifier les impacts de la représentativité sur la performance de la caisse



Mise en situation

Genre

Âge

Impacts

Conclusion

Déroulement de la présentation

Mise en situation

Évolution en fonction du genre

Évolution en fonction de l'âge

Impacts de la représentativité

Conclusion





Mise en situation

ESG UQÀM



Mise en situation

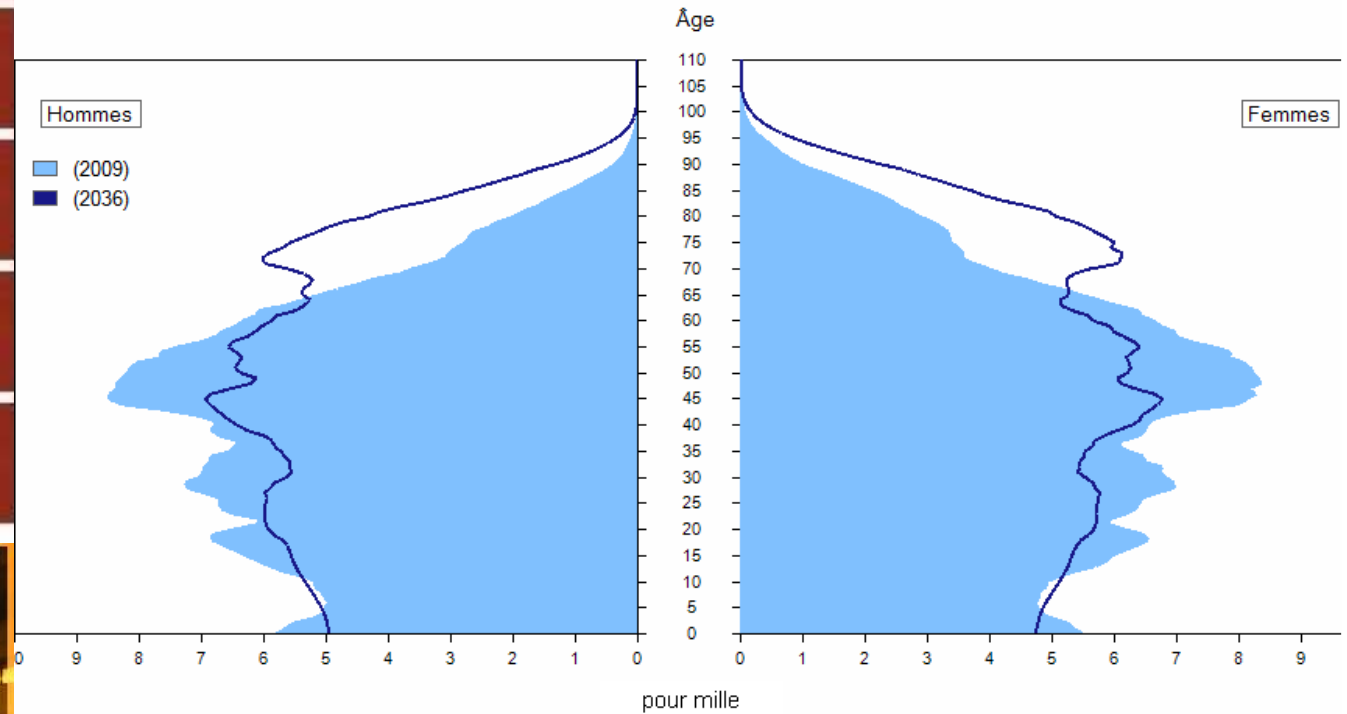
Genre

Âge

Impacts

Conclusion

Pyramide d'âge pour la province du Québec



Mise en situation

Genre

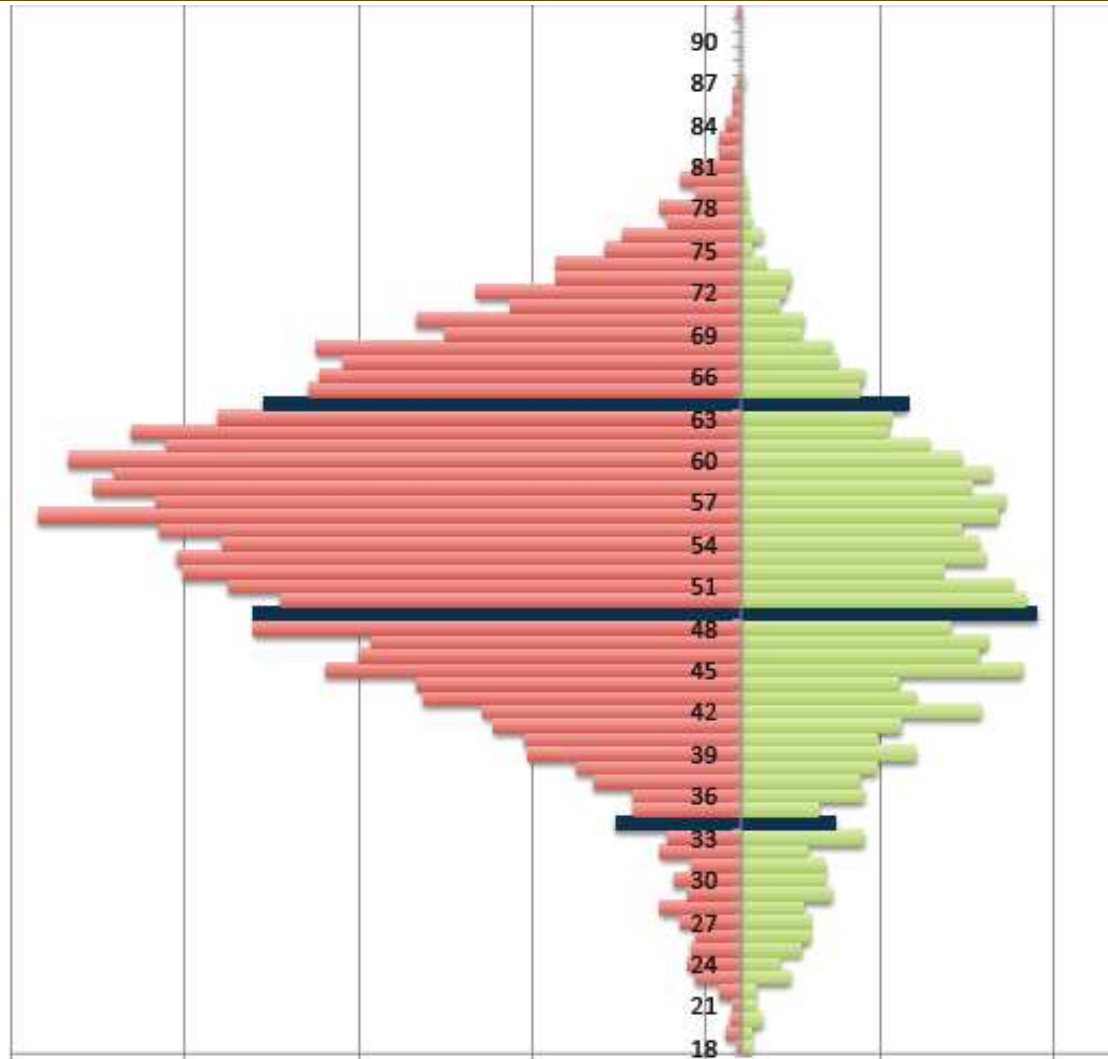
Âge

Impacts

Conclusion



Pyramide dirigeants 2004



Mise en situation

Genre

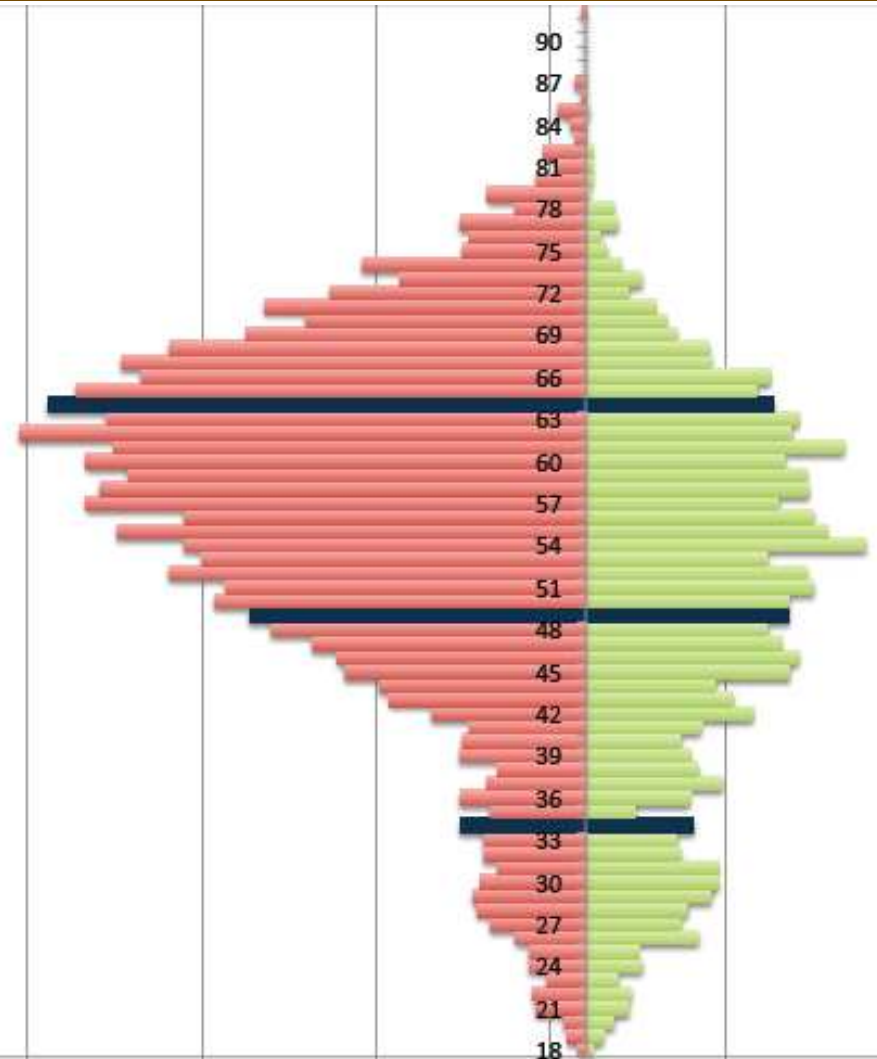
Âge

Impacts

Conclusion



Pyramide dirigeants 2008



IR : 81

Mise en situation

Genre

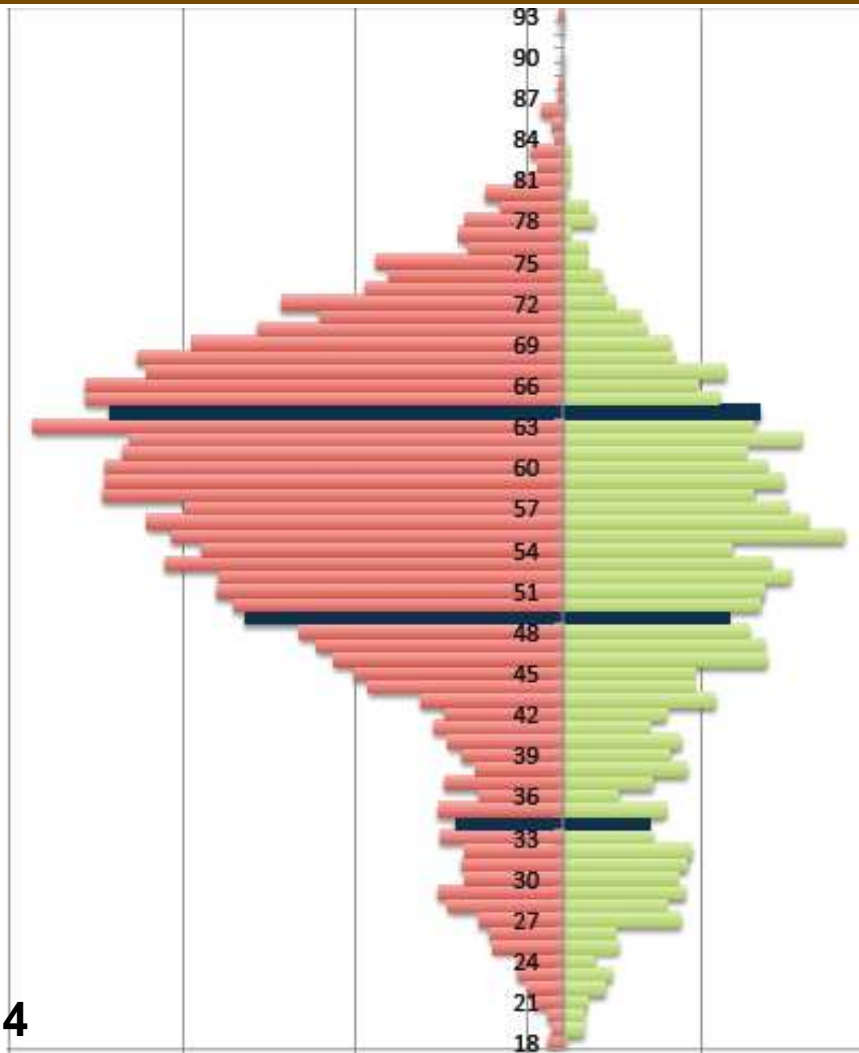
Âge

Impacts

Conclusion



Pyramide dirigeants 2009



IR : 81,4

Mise en situation

Genre

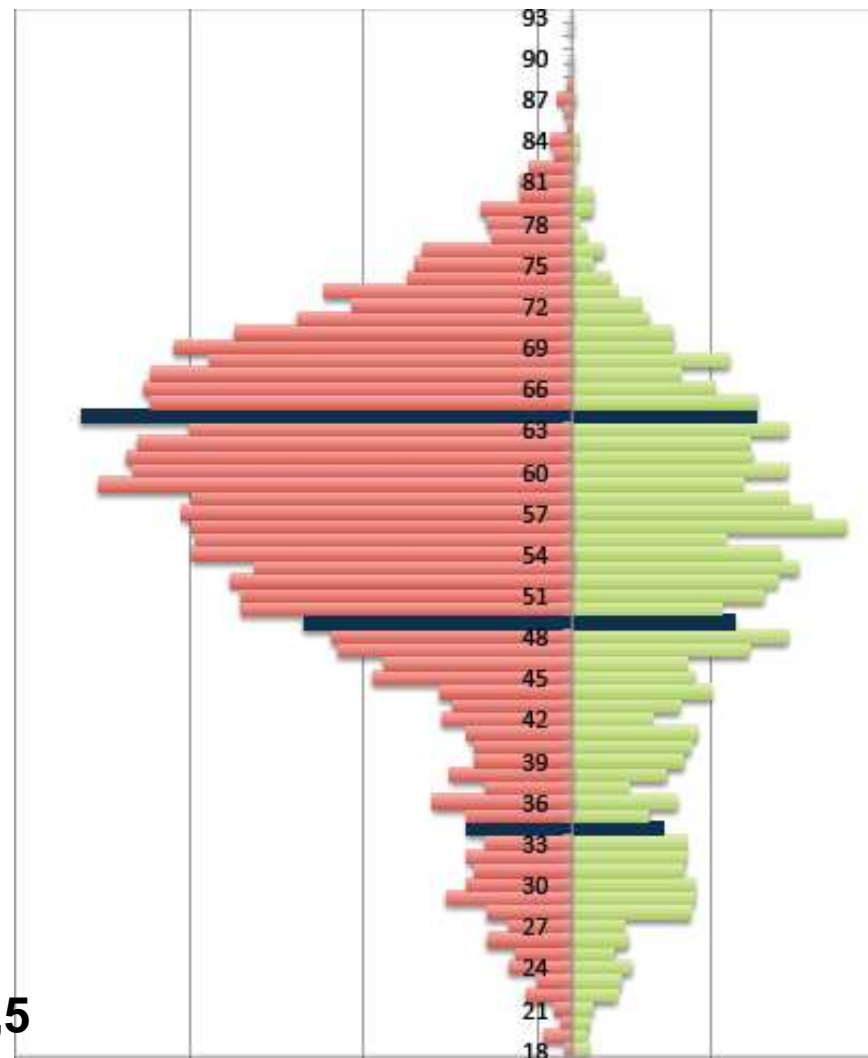
Âge

Impacts

Conclusion



Pyramide dirigeants 2010



IR : 81,5

Mise en situation

Genre

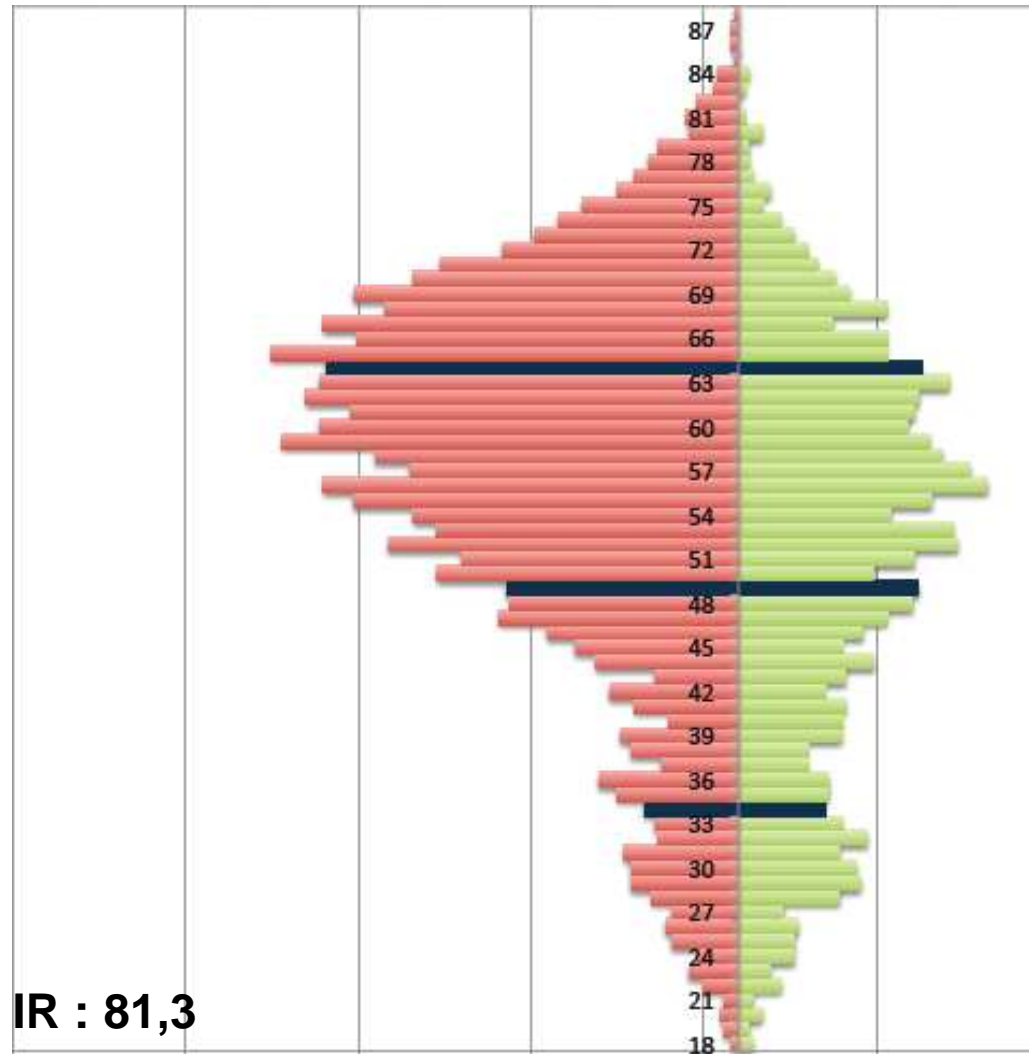
Âge

Impacts

Conclusion



Pyramide Dirigeants 2011



Mise en situation

Genre

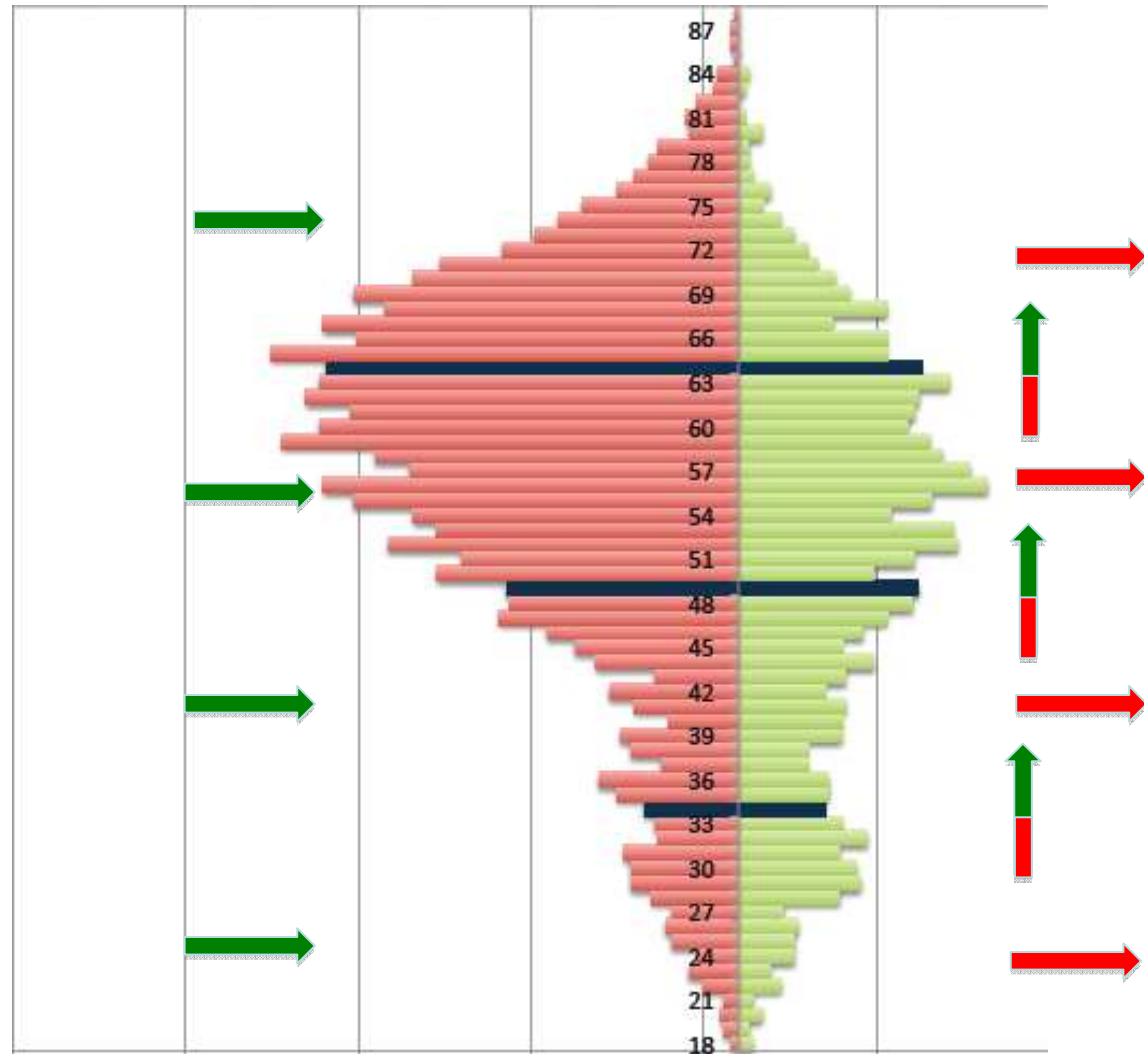
Âge

Impacts

Conclusion



Facteurs d'évolution





Évolution en fonction du genre

ESG UQÀM



Mise en situation

Genre

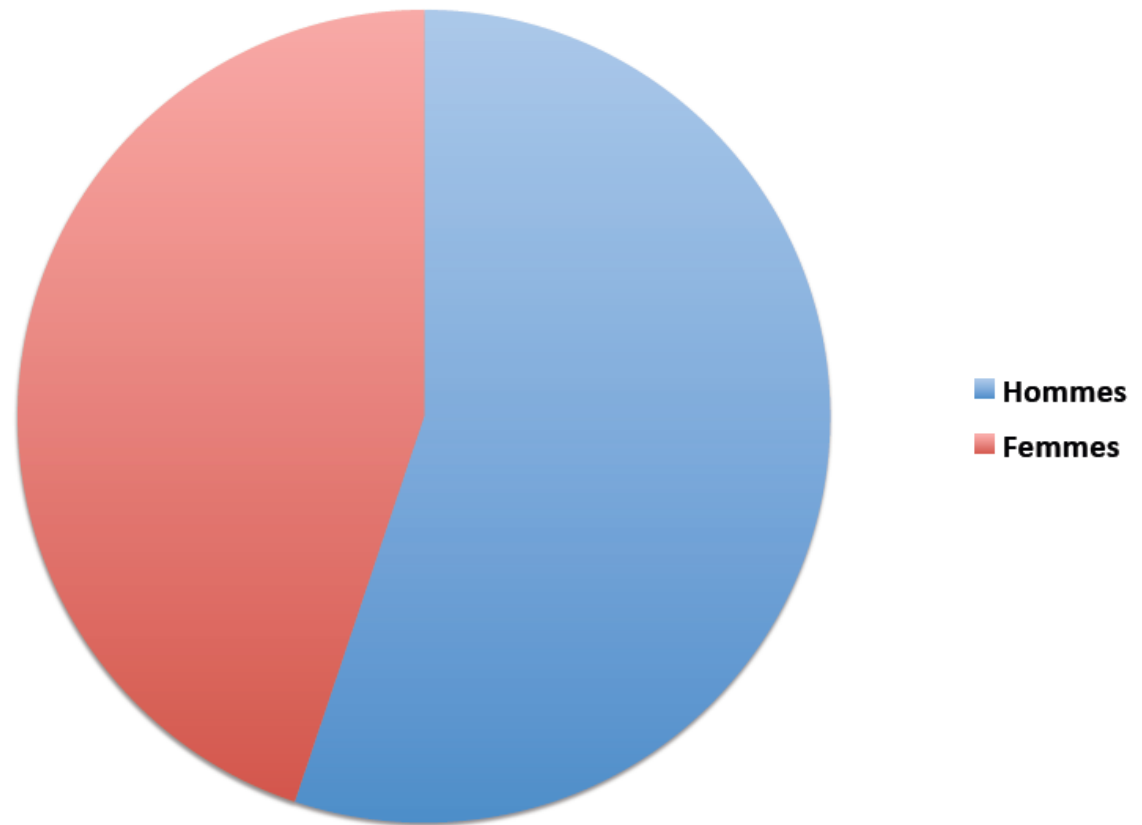
Âge

Impacts

Conclusion



Nouveaux dirigeants 2008 – 2009



Mise en situation

Genre

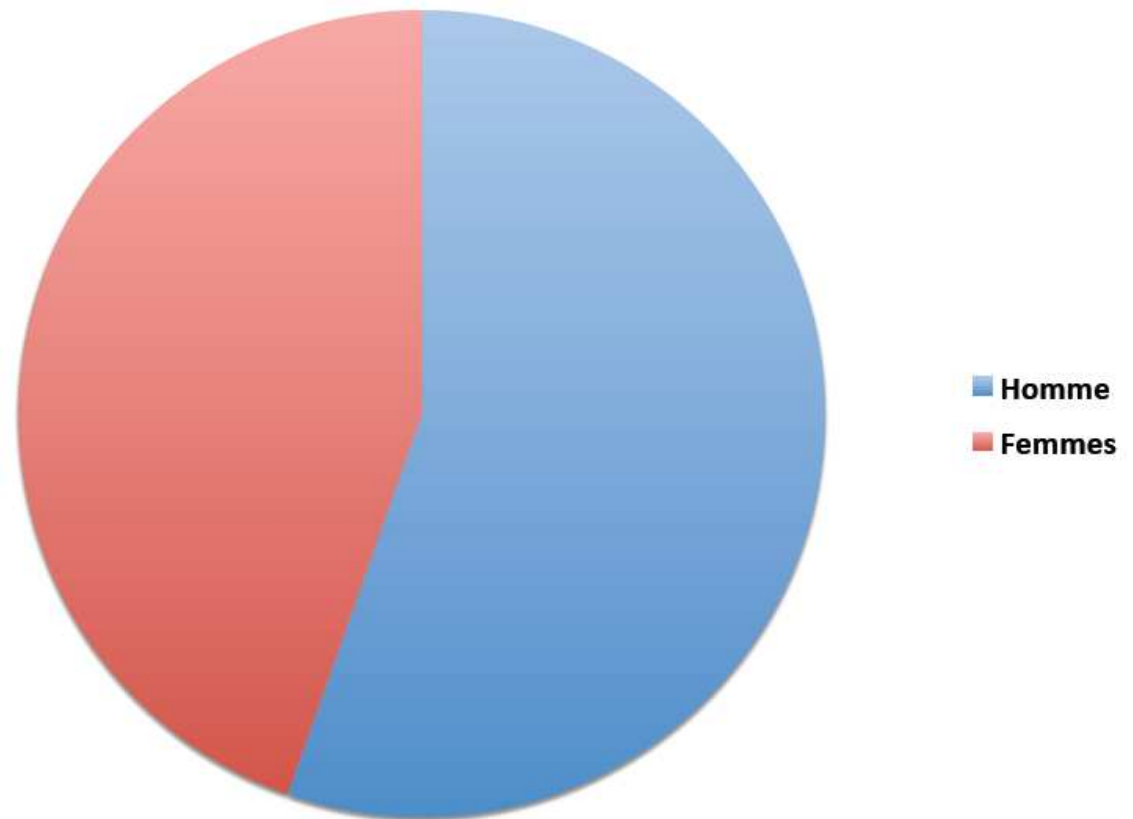
Âge

Impacts

Conclusion



Nouveaux dirigeants 2009 – 2010



Mise en situation

Genre

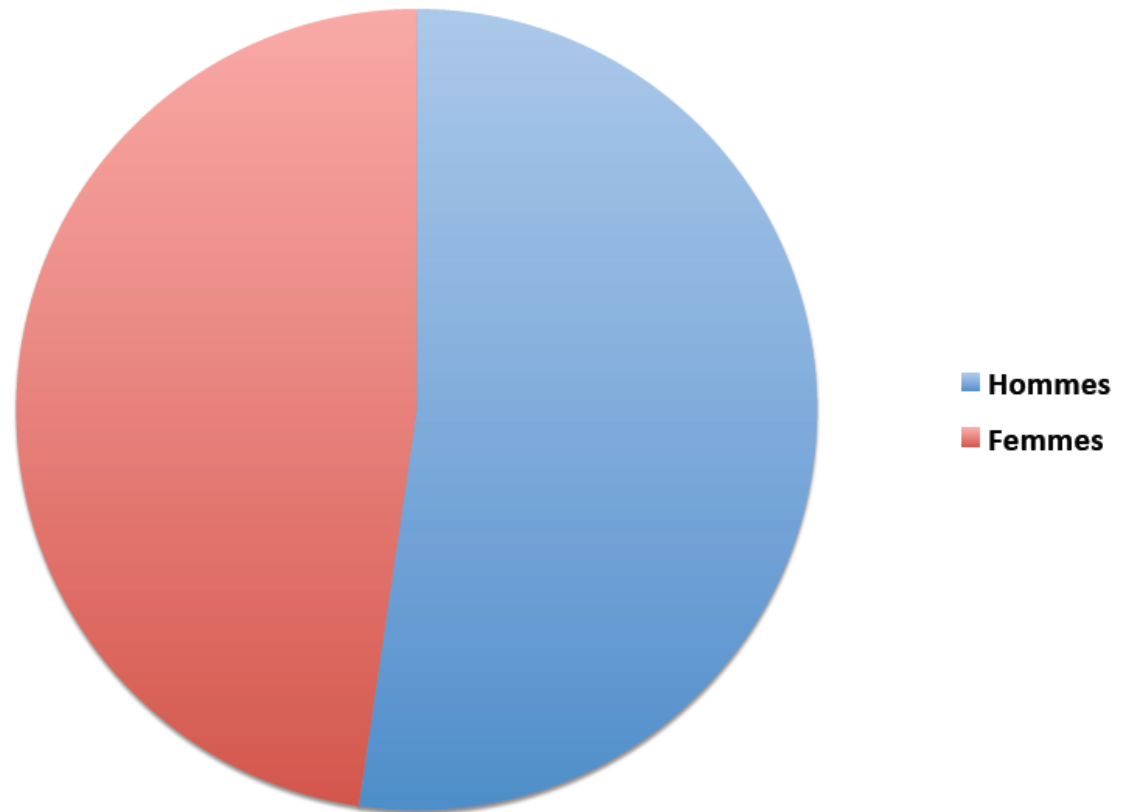
Âge

Impacts

Conclusion



Nouveaux dirigeants 2010 – 2011



Mise en situation

Genre

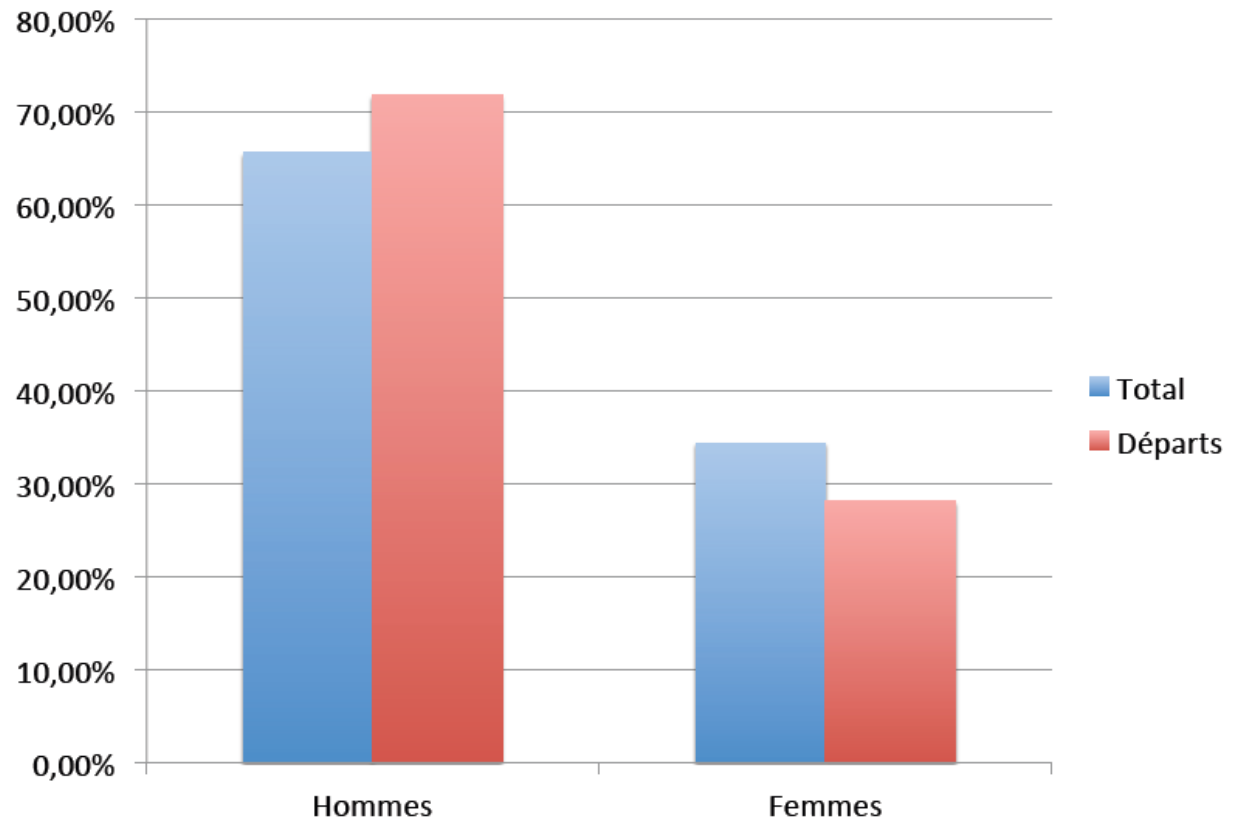
Âge

Impacts

Conclusion



Départs 2008 – 2011



Mise en situation

Genre

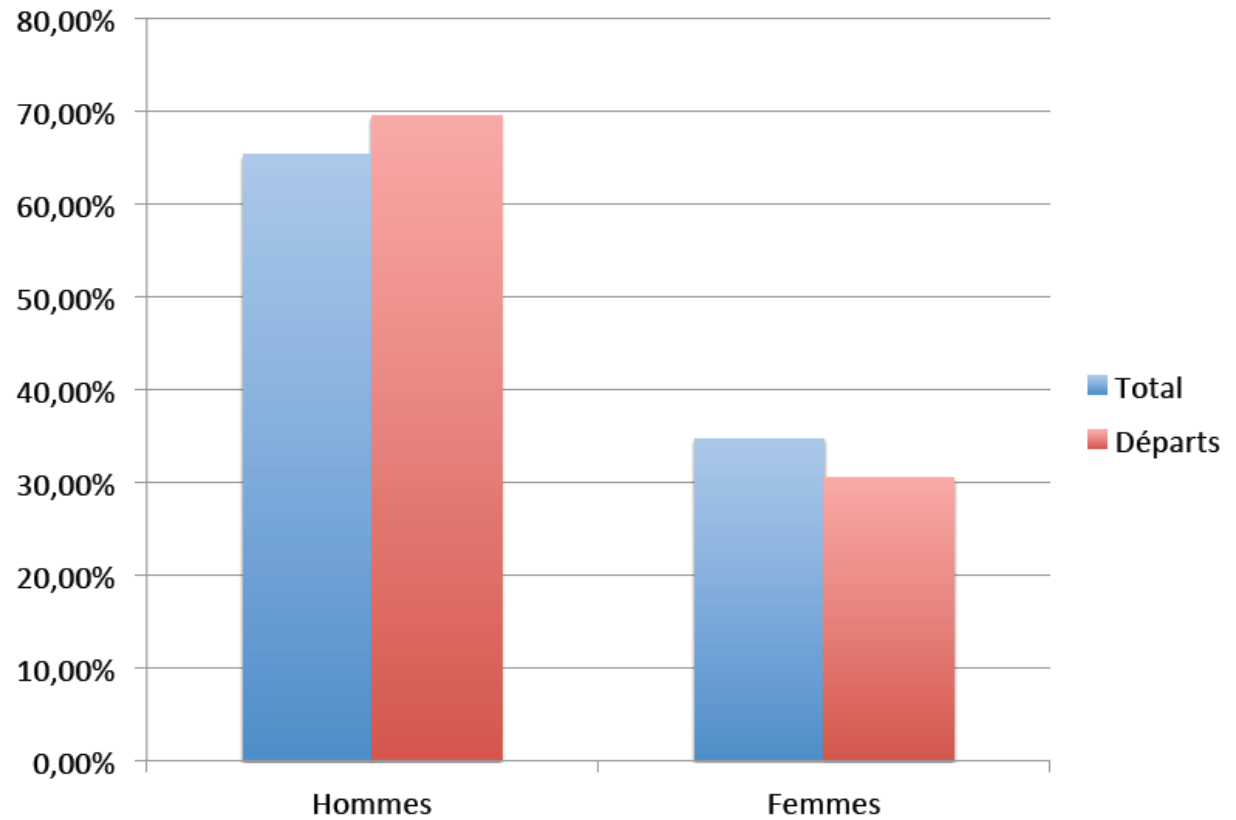
Âge

Impacts

Conclusion



Départs 2009 – 2010



Mise en situation

Genre

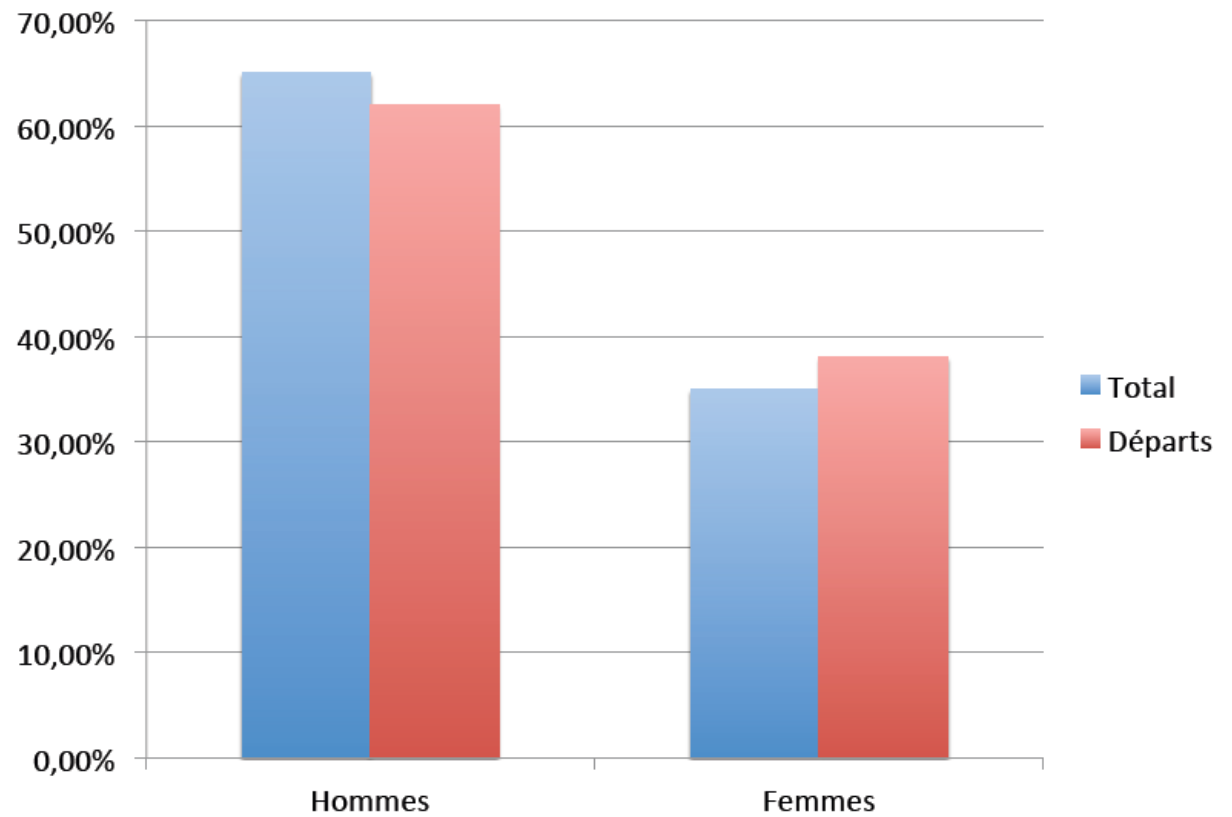
Âge

Impacts

Conclusion



Départs 2010 – 2011



Mise en situation

Genre

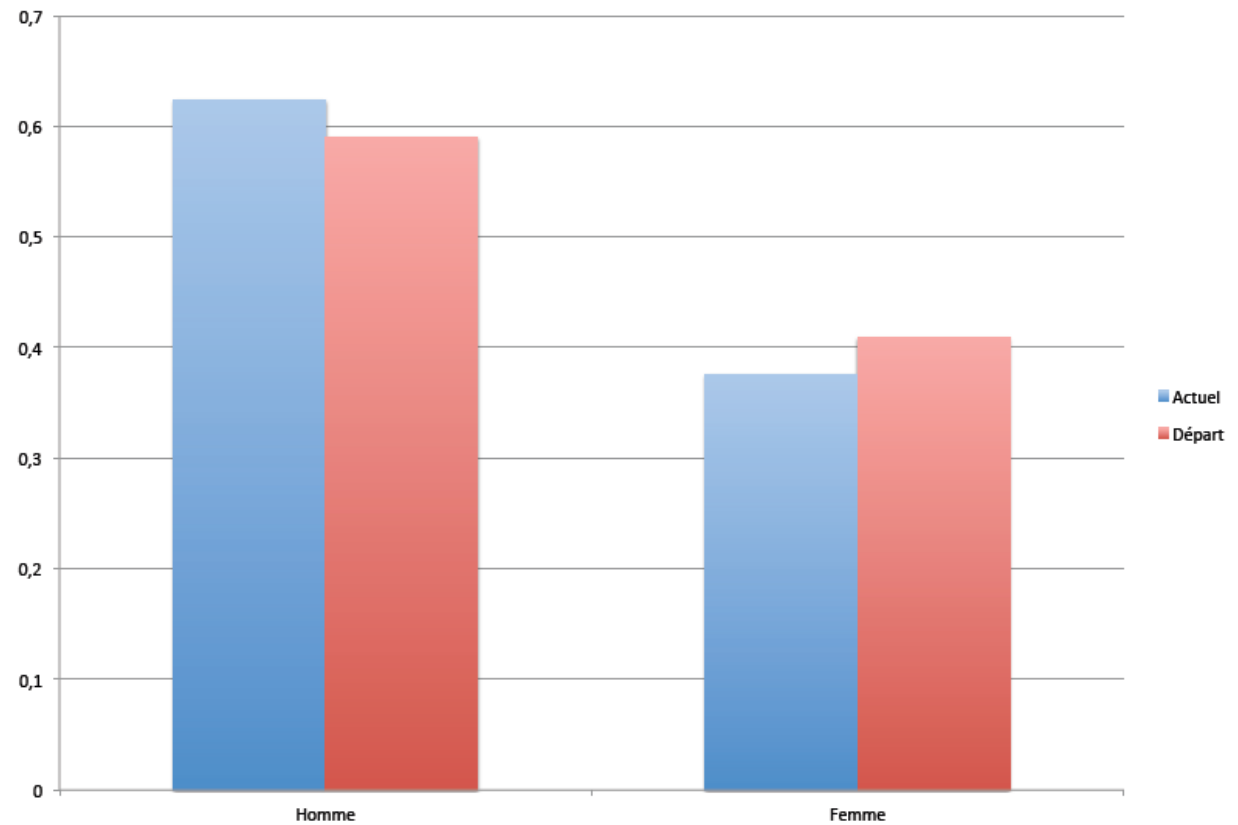
Âge

Impacts

Conclusion



Départs fusions





Évolution en fonction de l'âge

ESG UQÀM



Mise en situation

Genre

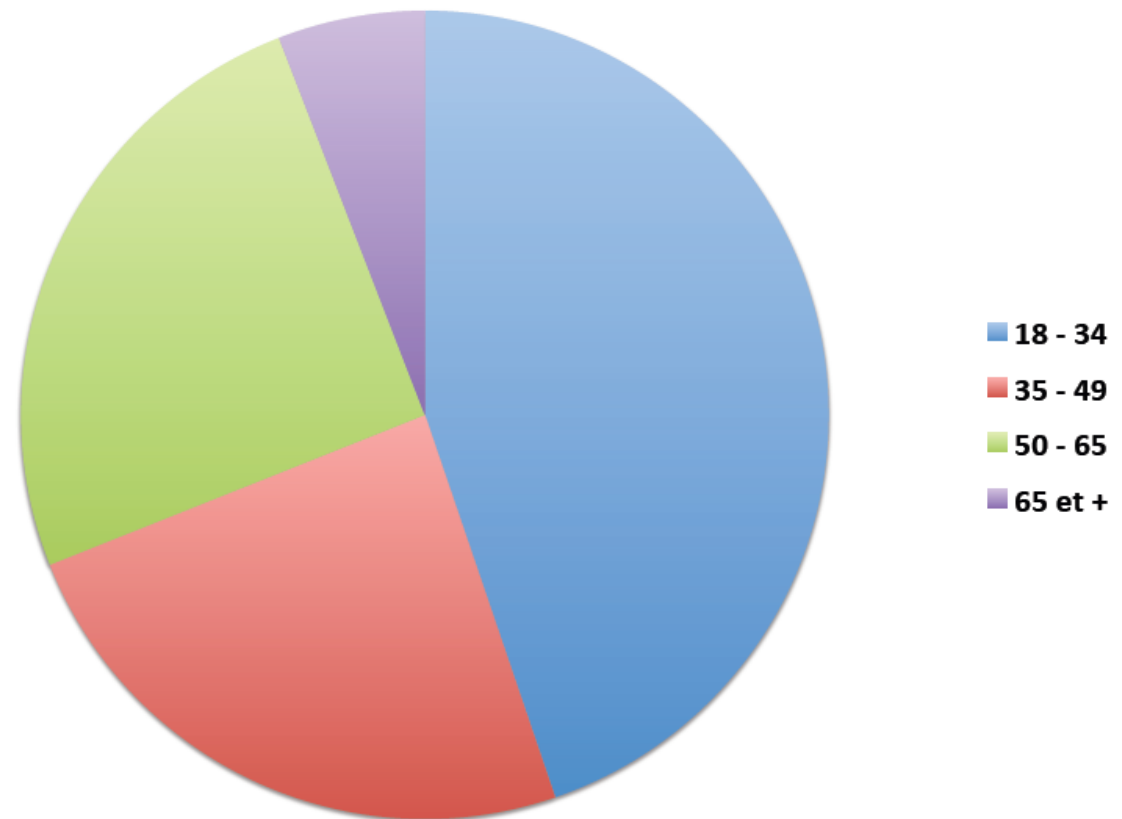
Âge

Impacts

Conclusion



Nouveaux dirigeants 2008 – 2009



Mise en situation

Genre

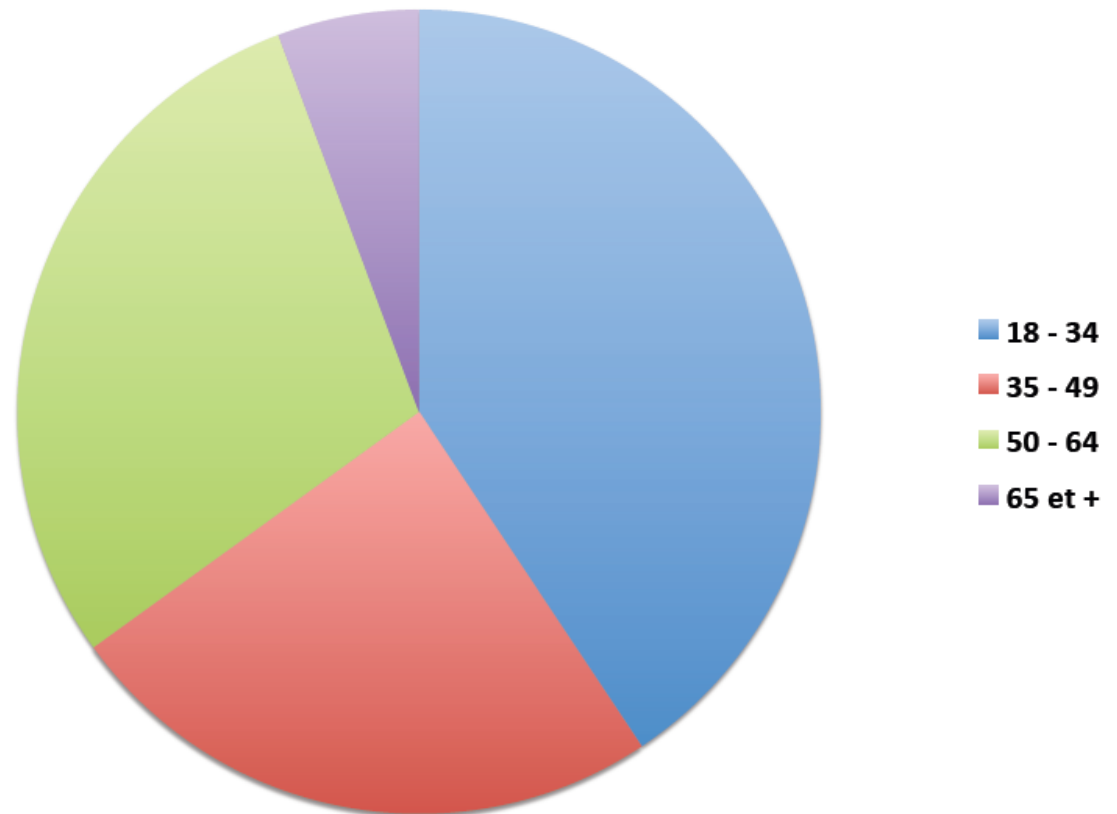
Âge

Impacts

Conclusion



Nouveaux dirigeants 2009 – 2010



Mise en situation

Genre

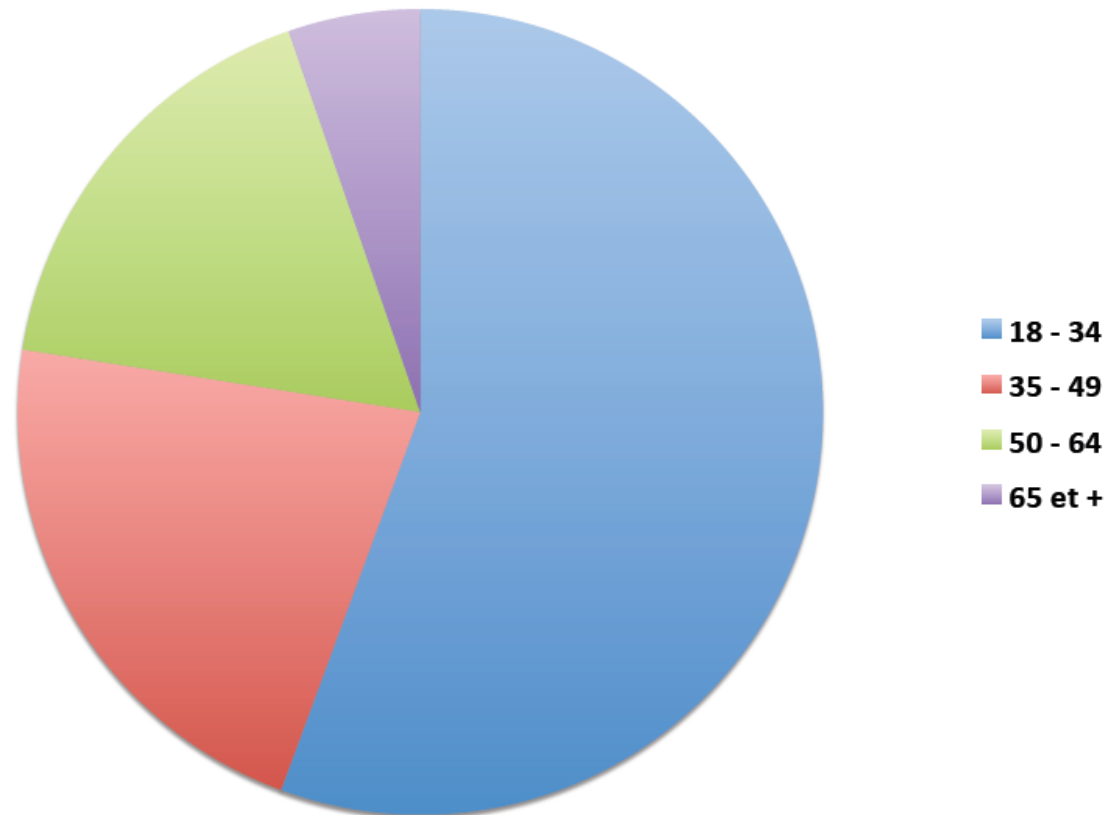
Âge

Impacts

Conclusion



Nouveaux dirigeants 2010 – 2011



Mise en situation

Genre

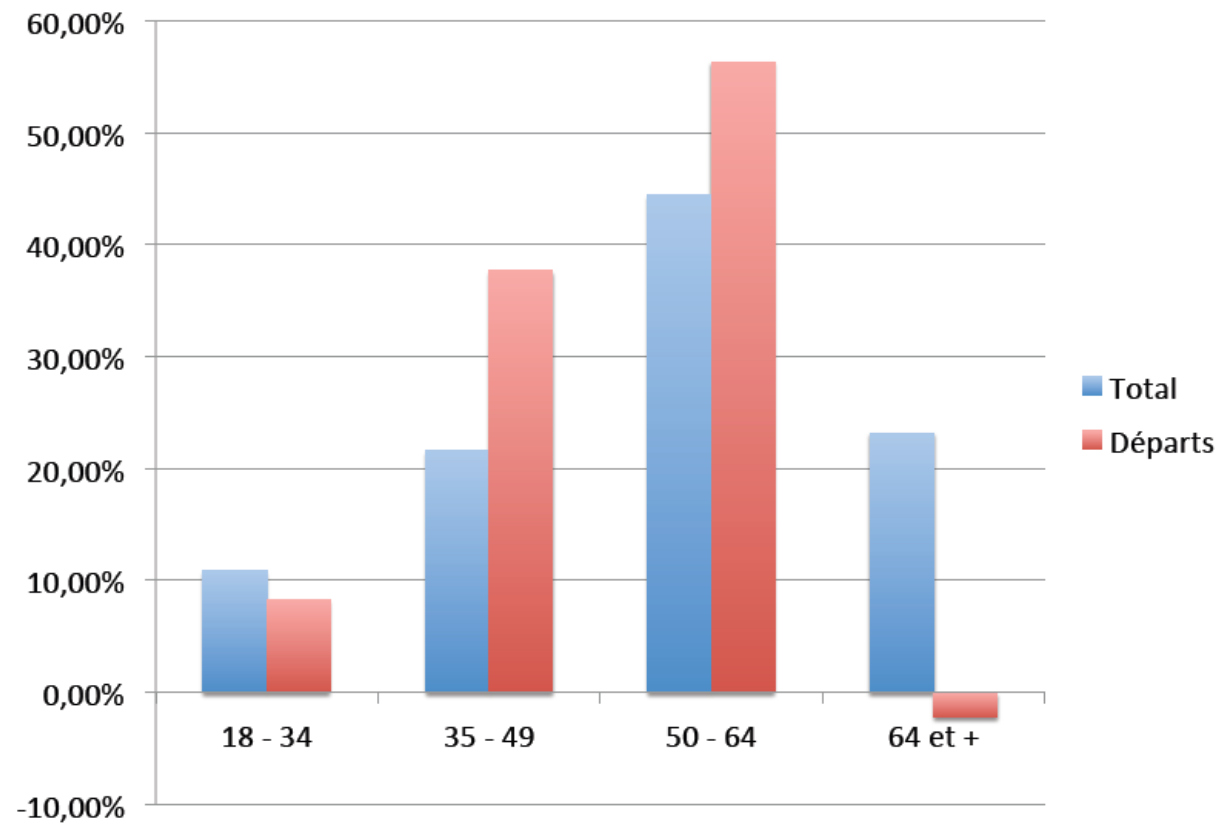
Âge

Impacts

Conclusion



Départs 2008 – 2009



Mise en situation

Genre

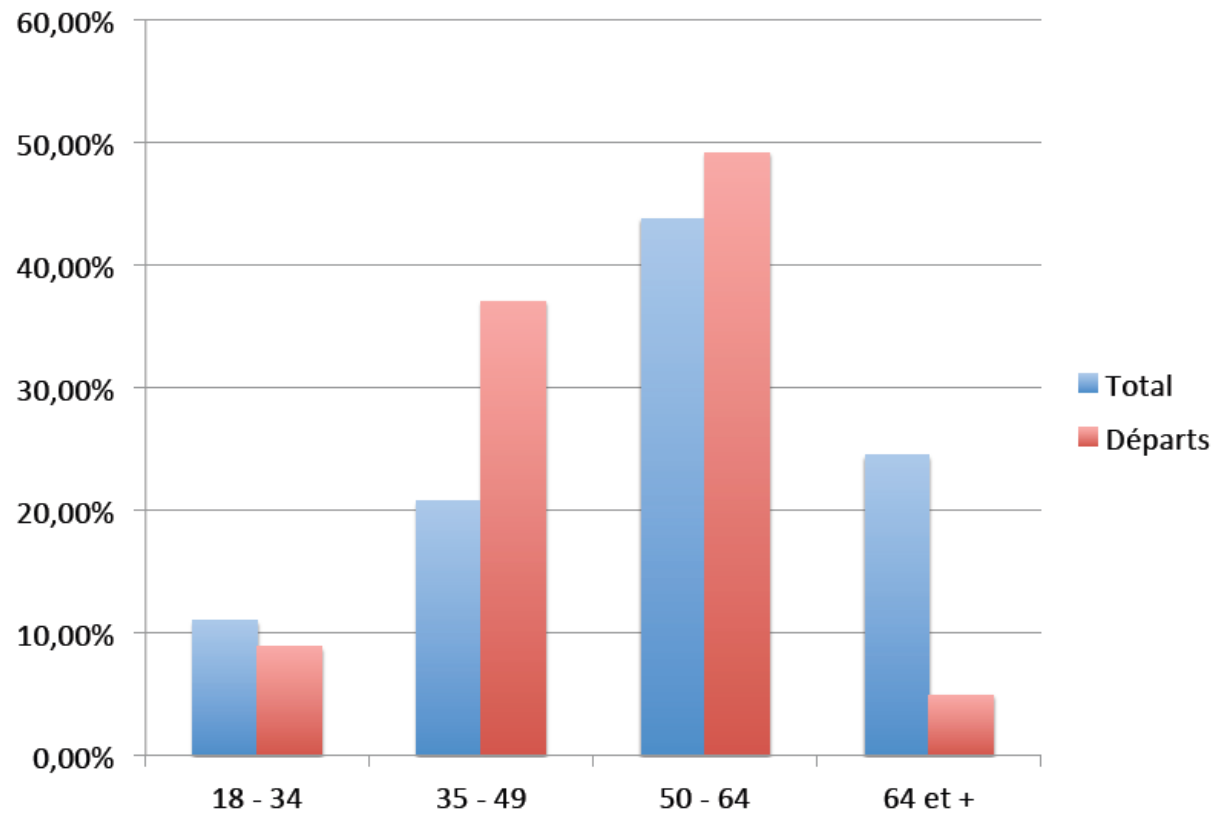
Âge

Impacts

Conclusion



Départs 2009 – 2010



Mise en situation

Genre

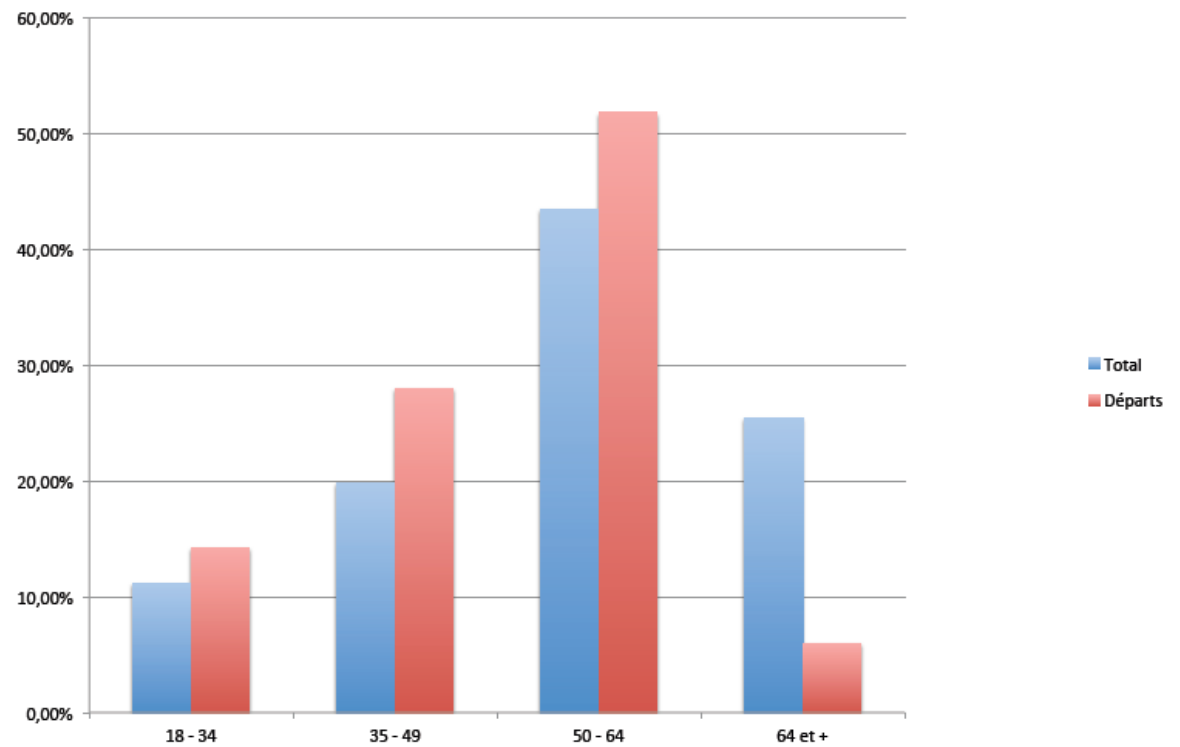
Âge

Impacts

Conclusion



Départs 2010 – 2011



Mise en situation

Genre

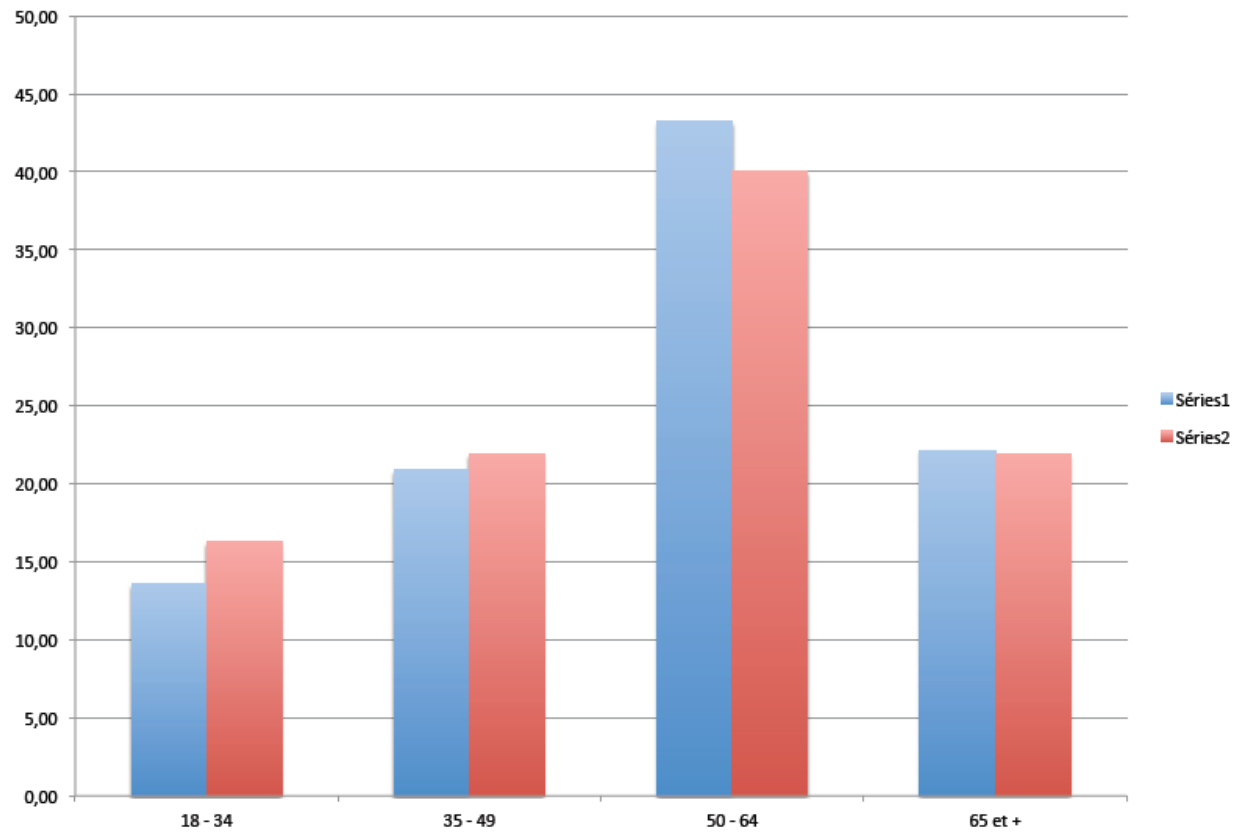
Âge

Impacts

Conclusion



Départs fusion





Impact de la représentativité

ESG UQÀM



		Part de marché épargne 2011	Part de marché crédit 2011	Satisfaction distinction coop particulier 2011	Satisfaction individuelle moyenne particulier 2011	Indice de représentativité 2009	Indice de représentativité 2010	Indice de représentativité 2011	Nombre de femmes 2008	Nombre de femmes 2009	Nombre de femmes 2010
Part de marché épargne 2011	Corrélation de Pearson	1	,887**	,441**	,488**	,188**	,125**	,074**	,359**	,329**	,216**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,002	,039	,221	,000	,000	,000
	N	272	272	149	149	272	272	272	272	272	272
Part de marché crédit 2011	Corrélation de Pearson	,887**	1	,439**	,494**	,193**	,153**	,120**	,301**	,278**	,160**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,001	,012	,049	,000	,000	,008
	N	272	272	149	149	272	272	272	272	272	272
Satisfaction distinction coop particulier 2011	Corrélation de Pearson	,441**	,439**	1	,919**	,019	-,035	-,040	,035	,055	,059
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,809	,661	,612	,661	,484	,456
	N	149	149	162	162	162	162	162	162	162	162
Satisfaction individuelle moyenne particulier 2011	Corrélation de Pearson	,488**	,494**	,919**	1	,017	-,043	-,073	-,012	,011	,018
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,832	,588	,355	,881	,890	,824
	N	149	149	162	162	162	162	162	162	162	162
Indice de représentativité 2009	Corrélation de Pearson	,188**	,193**	,019	,017	1	,846**	,755**	,409**	,460**	,301**
	Sig. (bilatérale)	,002	,001	,809	,832		,000	,000	,000	,000	,000
	N	272	272	162	162	303	303	303	303	303	303
Indice de représentativité 2010	Corrélation de Pearson	,125**	,153**	-,035	-,043	,846**	1	,863**	,342**	,381**	,307**
	Sig. (bilatérale)	,039	,012	,661	,588	,000		,000	,000	,000	,000
	N	272	272	162	162	303	303	303	303	303	303
Indice de représentativité 2011	Corrélation de Pearson	,074**	,120**	-,040	-,073	,755**	,863**	1	,343**	,367**	,286**
	Sig. (bilatérale)	,221	,049	,612	,355	,000	,000		,000	,000	,000
	N	272	272	162	162	303	303	303	303	303	303
Nombre de femmes 2008	Corrélation de Pearson	,359**	,301**	,035	-,012	,409**	,342**	,343**	1	,941**	,676**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,661	,881	,000	,000	,000		,000	,000
	N	272	272	162	162	303	303	303	303	303	303
Nombre de femmes 2009	Corrélation de Pearson	,329**	,278**	,055	,011	,460**	,381**	,367**	,941**	1	,716**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,484	,890	,000	,000	,000	,000		,000
	N	272	272	162	162	303	303	303	303	303	303
Nombre de femmes 2010	Corrélation de Pearson	,216**	,160**	,059	,018	,301**	,307**	,286**	,676**	,716**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,008	,456	,824	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	272	272	162	162	303	303	303	303	303	303



Conclusion

ESG UQÀM



Mise en situation

Genre

Âge

Impacts

Conclusion



Constats

La représentativité représente un enjeu important

La situation ne va pas se corriger d'elle-même à court ou moyen terme, voire à long terme

Sur le plan du recrutement

- ✓ Positif en regard du groupe d'âge (toutefois, on recrute encore des 50 ans et +)
- ✓ En regard du genre, ne permet pas une amélioration

Sur le plan des départs

- ✓ Légèrement favorable aux femmes (sauf en 2011)
- ✓ Par contre, pas suffisant pour une amélioration significative de la représentativité des femmes
- ✓ Uniquement favorable au 65 ans et plus

Mise en situation

Genre

Âge

Impacts

Conclusion

Donc

**L'amélioration de la représentativité est tributaire
d'actions concrètes**

- ✓ Maximiser le recrutement de jeunes et de femmes
- ✓ Minimiser les départs des jeunes et des femmes

Opportunités : Fusions

Pertinence d'une politique de discrimination positive ???

