

**Avis multilatéral 58-307 du personnel des ACVM**  
*Examen du personnel sur les femmes aux postes d'administrateurs  
et de membres de la haute direction –*  
**Conformité à la Norme canadienne 58-101 sur l'information concernant  
les pratiques en matière de gouvernance**

Le 28 septembre 2015

## Table des matières

Sommaire .....	0
Étendue de l'examen.....	1
Constatations tirées de l'examen et indications .....	2
<i>Durée du mandat des administrateurs et autres mécanismes de renouvellement du conseil .....</i>	<i>2</i>
<i>Adoption d'une politique écrite sur la représentation féminine au conseil .....</i>	<i>5</i>
<i>Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection     des candidats aux postes d'administrateurs .....</i>	<i>7</i>
<i>Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute     direction .....</i>	<i>8</i>
<i>Cibles de représentation féminine au conseil et à la haute direction .....</i>	<i>9</i>
<i>Nombre de femmes au conseil et à la haute direction.....</i>	<i>12</i>
Conclusion .....	15
Questions.....	16

## Sommaire

Le 31 décembre 2014, les autorités en valeurs mobilières du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, du Nunavut, de l'Ontario, du Québec, de la Saskatchewan, de Terre-Neuve-et-Labrador, des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon (collectivement, les « **territoires participants** » ou « **nous** ») ont mis en œuvre des modifications (les « **modifications à la règle** ») à la Norme canadienne 58-101 sur l'*information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (la « **règle** ») qui obligent les émetteurs non émergents à présenter annuellement l'information suivante :

1. le nombre et le pourcentage de femmes siégeant au conseil d'administration (le « **conseil** ») et occupant un poste de membre de la haute direction;
2. la durée du mandat ou les autres mécanismes de renouvellement du conseil;
3. les politiques sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs;
4. la prise en compte de la représentation féminine dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction;

## 5. les cibles de représentation féminine au conseil et à la haute direction.

Les modifications à la règle indiquent que si l'émetteur non émergent n'a pas adopté les mécanismes, politiques ou cibles susmentionnés ou ne tient pas compte de la représentation féminine, il est tenu de donner les raisons motivant sa décision.

Les modifications à la règle visent à rendre plus transparente la représentation des femmes au conseil et à la haute direction pour les investisseurs et autres intéressés, afin d'aider les investisseurs à prendre leurs décisions d'investissement et à exercer leur droit de vote. Le présent avis expose les constatations tirées de notre examen de l'information concernant la gouvernance des émetteurs non émergents qui se rapporte aux modifications à la règle et donne des indications visant à aider les émetteurs sur les aspects où la qualité de l'information fournie doit être rehaussée.

En date du 2 juin 2015, 886 émetteurs assujettis étaient inscrits à la cote de la Bourse de Toronto et assujettis à la règle. Sur ce nombre, 722 avaient une fin d'exercice tombant entre le 31 décembre 2014 et le 31 mars 2015 et ont publié de l'information concernant la gouvernance avant le 31 juillet 2015. Le présent avis résume les constatations tirées de notre examen de l'information concernant la gouvernance fournie par ces 722 émetteurs relativement aux modifications à la règle.

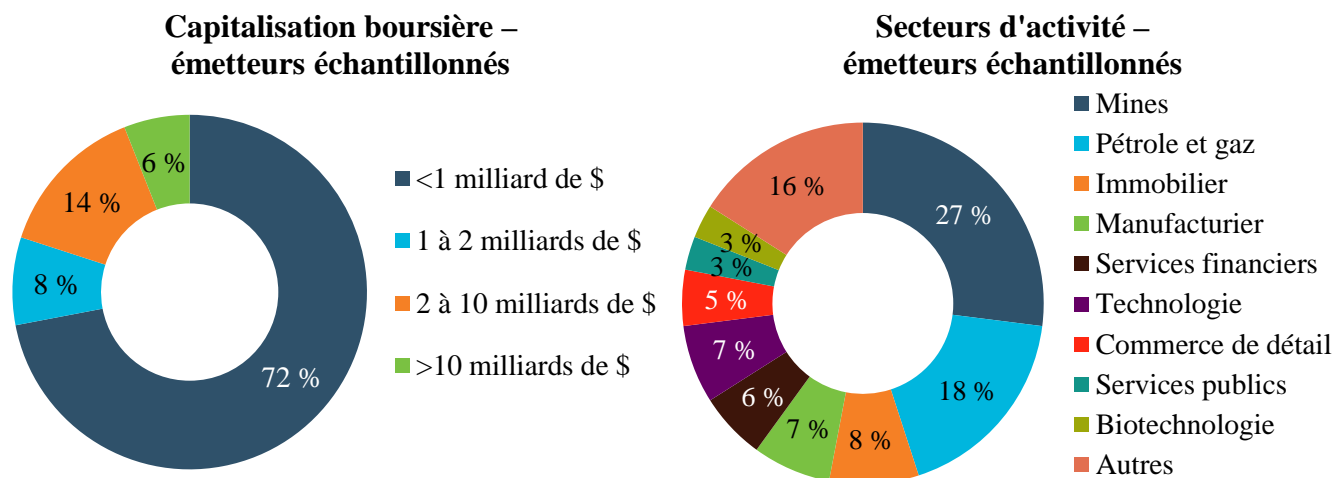
Parmi les émetteurs échantillonnés, nous avons constaté ce qui suit :

- 49 % comptent au moins une femme au conseil;
- 60 % comptent au moins une femme à la haute direction;
- 15 % ont ajouté une femme ou plus au conseil au cours de l'exercice;
- plus de 30 % des émetteurs dont la capitalisation boursière excède 2 milliards de dollars ont adopté une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs;
- sur ceux dotés d'une politique écrite, 48 % ont indiqué l'avoir adoptée ou mise à jour au cours de l'exercice;
- 60 % des émetteurs dont la capitalisation boursière excède 2 milliards de dollars comptent deux femmes ou plus aux postes d'administrateurs;
- 19 % ont fixé la durée du mandat des administrateurs, tandis que 56 % ont adopté d'autres mécanismes de renouvellement du conseil.

## **Étendue de l'examen**

Les territoires participants ont examiné l'information fournie par 886 émetteurs inscrits à la Bourse de Toronto assujettis à la règle. Sur ce nombre, 722 ont une fin d'exercice tombant entre le 31 décembre 2014 et le 31 mars 2015, et ont déposé une circulaire de sollicitation de procurations ou une notice annuelle avant le 31 juillet 2015. Ces 722 émetteurs non émergents composent l'échantillon dont il est question dans le présent avis. La capitalisation boursière de la plupart des émetteurs de l'échantillon est inférieure à 1 milliard de dollars (72 %). Presque la moitié de ces émetteurs sont soit du secteur minier, soit du secteur pétrolier et gazier, les autres secteurs étant représentés assez uniformément. Les résultats

de notre examen n'ont pas différé significativement d'une région à l'autre. La taille et le secteur d'activité des émetteurs étaient les indicateurs les plus significatifs de l'adoption ou non par ceux-ci de mesures visant à accroître la représentation féminine au conseil ou à la haute direction.



Bien que qu'ils ne fassent pas l'objet de l'examen, de nombreux émetteurs non émergents dont la fin d'exercice ne se situe pas entre le 31 décembre et le 31 mars ont présenté leur politique sur la représentation des femmes au conseil et à la haute direction. Le secteur bancaire a été dans l'ensemble un précurseur dans ce domaine, et la plupart des banques ont déjà fourni l'information sur leur politique. Cependant, compte tenu des dates de clôture d'exercice dans ce secteur, les résultats d'une seule banque ont été inclus dans l'échantillon.

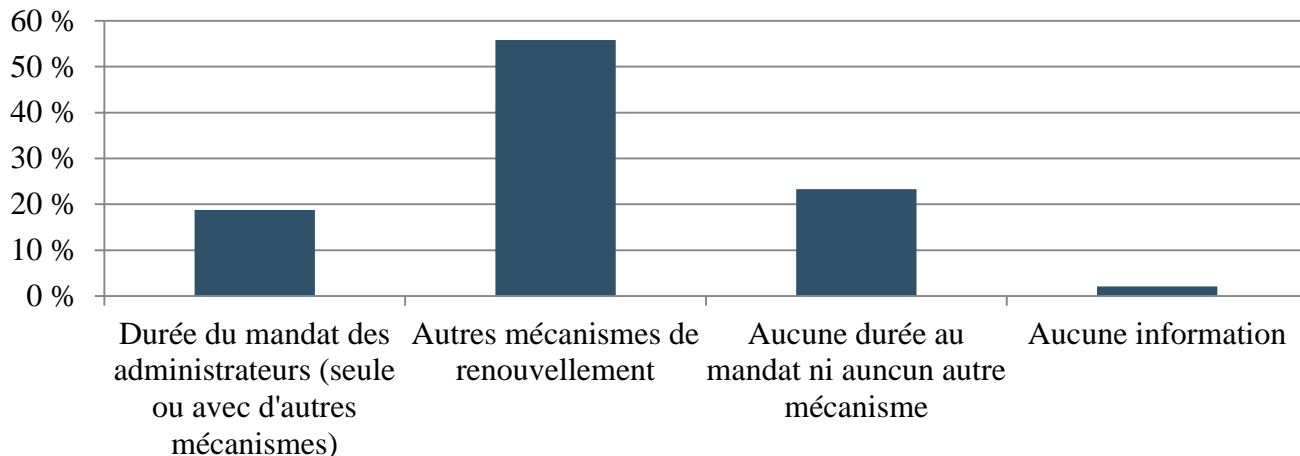
## Constatations tirées de l'examen et indications

### *Durée du mandat des administrateurs et autres mécanismes de renouvellement du conseil*

Pour favoriser le renouvellement du conseil, et ainsi contribuer à l'efficacité de celui-ci et créer des occasions de découvrir des candidats compétents, la rubrique 10 de l'Annexe 58-101A1, *Information concernant la gouvernance* (l'« **Annexe 58-101A1** » ou l'« **annexe** ») prévoit que l'émetteur non émergent doit indiquer s'il a fixé ou non la durée du mandat des administrateurs ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement du conseil et, dans la négative, en indiquer les motifs.

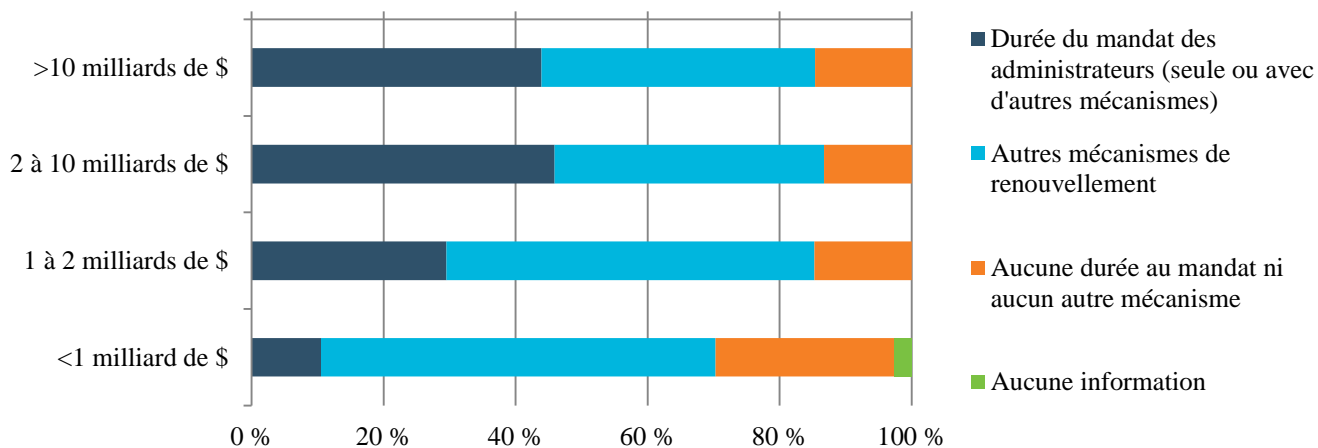
Seulement 19 % des émetteurs de l'échantillon ont fixé la durée du mandat des administrateurs, tandis que 56 % ont indiqué avoir plutôt adopté un mécanisme de renouvellement du conseil. Le mécanisme le plus souvent cité consiste en une forme d'évaluation annuelle du conseil.

### Durée du mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil



Les émetteurs dont la capitalisation boursière est inférieure à 1 milliard de dollars étaient plus susceptibles d'adopter un mécanisme de renouvellement du conseil autre que l'établissement d'une durée au mandat des administrateurs. En revanche, ceux dont la capitalisation boursière est supérieure à 2 milliards de dollars étaient plus susceptibles de fixer la durée du mandat.

### Durée du mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil selon la taille de l'émetteur



Sur les 137 émetteurs ayant établi la durée du mandat, 53 % avaient fixé un âge limite, 24 % une limite à la durée des fonctions et 23 %, les deux.

Les émetteurs de l'échantillon qui n'ont pas fixé de durée au mandat des administrateurs ou adopté d'autres mécanismes de renouvellement du conseil ont invoqué différentes raisons (énoncées dans le graphique ci-dessous).

## Raisons invoquées pour avoir omis de fixer la durée du mandat ou d'adopter d'autres mécanismes de renouvellement du conseil

L'établissement d'une durée nuit à la continuité ou diminue l'expérience au sein du conseil (51 %)

L'établissement d'une durée oblige des administrateurs de talent, d'expérience et avertis à quitter leurs fonctions (39 %)

L'établissement d'une durée est un mécanisme arbitraire (35 %)

L'efficacité des membres du conseil est évaluée régulièrement par l'émetteur (29 %)

La tenue d'élections annuelles suffit (21 %)

Le secteur d'activité ou l'émetteur étant unique, le conseil souhaite conserver les connaissances accumulées (21 %)

Ces mesures ne seraient pas dans l'intérêt de l'émetteur ni des actionnaires (20 %)

Le conseil étant nouveau ou de petite taille, les mécanismes de renouvellement sont inutiles (7 %)

Aucune explication fournie (7 %)

Il n'existe pas de corrélation entre la durée du mandat et un renouvellement effectif du conseil (6 %)

Cette question est actuellement à l'étude (5 %)

### *Indications sur l'information concernant d'autres mécanismes de renouvellement du conseil*

La rubrique 10 de l'Annexe 58-101A1 prévoit que l'émetteur non émergent doit décrire tout autre mécanisme de renouvellement du conseil mis en place. La description ne devrait pas seulement indiquer qu'il existe un processus d'évaluation du conseil, mais également la façon dont cette évaluation joue un rôle dans le renouvellement. À titre d'exemple, voir ci-dessous comment satisfaire à cette obligation.

#### **Exemple d'information à fournir : Évaluations du conseil comme « autre mécanisme de renouvellement du conseil »**

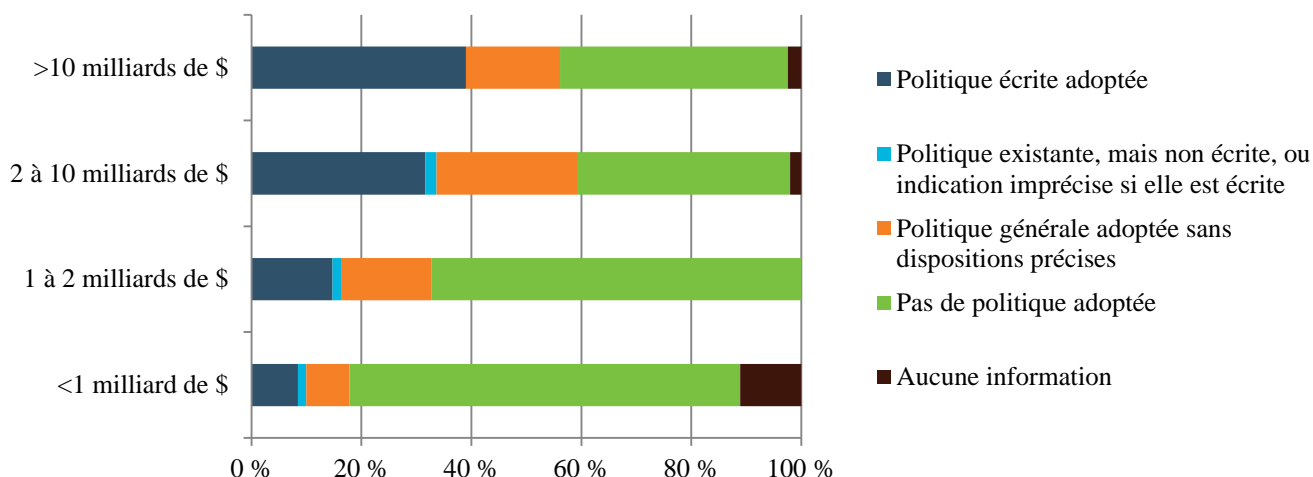
Pour garantir le renouvellement adéquat du conseil, le Comité de gouvernance et des candidatures est chargé de l'évaluation annuelle des administrateurs, du conseil et des comités. La durée du mandat et la performance de chaque administrateur ainsi que la composition et l'efficacité du conseil et de ses comités sont évalués rigoureusement. Une grille de compétences est appliquée afin de vérifier que le conseil possède l'expérience, l'expertise et les connaissances professionnelles et opérationnelles requises pour administrer efficacement la société. La représentation des femmes au sein du conseil et de ses comités est également examinée dans le cadre de l'évaluation. En outre, le Comité de gouvernance et des candidatures sonde annuellement chacun des administrateurs de manière confidentielle pour connaître leur opinion sur l'efficacité du conseil et de ses comités et sur le président. Les résultats de ces évaluations et un résumé du sondage sont présentés au conseil et au président, accompagnés de recommandations du Comité pour améliorer la composition du conseil. L'approche préconisée par le conseil s'est révélée efficace, puisque 3 nouveaux administrateurs ont été nommés depuis 2012, ce qui représente 33 % du conseil.

### ***Adoption d'une politique écrite sur la représentation féminine au conseil***

La rubrique 11 de l'Annexe 58-101A1 oblige l'émetteur non émergent à indiquer s'il a adopté ou non une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs, et à en donner le détail, le cas échéant. Sur les émetteurs échantillonnés, 14 % ont indiqué clairement avoir adopté une politique écrite, tandis que 65 % ont révélé avoir décidé de ne pas en adopter.

Le taux d'adoption varie considérablement selon la taille des émetteurs. Ceux dont la capitalisation boursière se situe entre 1 et 2 milliards de dollars étaient presque deux fois plus enclins à adopter une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs que ceux dont la capitalisation est inférieure à 1 milliard de dollars. De plus, les émetteurs dont la capitalisation boursière est supérieure à 2 milliards de dollars étaient deux fois plus enclins à adopter une politique écrite que ceux pour qui elle s'établit entre 1 et 2 milliards de dollars.

**Adoption d'une politique selon la taille de l'émetteur**



Sur les 100 émetteurs de l'échantillon ayant déclaré s'être dotés d'une politique sur la représentation des femmes, 98 % ont indiqué que le sexe de la personne entrait en ligne de compte dans la sélection des membres du conseil et 47 % avaient fixé des cibles ou des quotas précis pour le nombre de femmes aux postes d'administrateurs. Selon l'information fournie, presque la moitié de ces politiques avaient été adoptées ou mises à jour au cours de la dernière année.

Dans l'ensemble, le taux d'adoption de la politique est uniforme à l'échelle du pays, mais varie considérablement en fonction du secteur d'activité. Les secteurs des assurances, des services publics, des communications et du divertissement affichent les plus forts taux d'adoption avec environ 30 %, tandis que les secteurs du pétrole et du gaz, de la technologie, de la biotechnologie et les secteurs hospitalier et environnemental ont les taux les plus bas, soit moins de 10 %.

*Indications sur l'information à fournir concernant l'adoption d'une politique écrite sur la représentation féminine au conseil*

Sur les émetteurs échantillonnés, 11 % ont mentionné l'existence d'une politique générale sur la représentation hommes-femmes, sans donner de précisions sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs. Il est possible que l'information ainsi fournie ne respecte pas les dispositions de la règle. On trouvera ci-dessous un exemple d'information insuffisante, qui ne comprend pas les précisions prévues à l'alinéa *b* de la rubrique 11 de l'Annexe 58-101A1.

**Exemple d'information insuffisante : Politique générale sur la représentation hommes-femmes**

Le conseil a adopté une politique sur la représentation hommes-femmes, compte tenu de son engagement à l'égard des principes de diversité et de l'importance qu'il accorde à la prise en compte de la variété des parcours professionnels, des compétences et des expériences ainsi qu'à la représentation féminine dans la recherche de candidats potentiels possédant les compétences et les qualités essentielles pour siéger. Le conseil procède à l'évaluation des candidats de concert avec le Comité de gouvernance et des candidatures et prend en compte l'ensemble de ces caractéristiques.

La rubrique 11 de l'Annexe 58-101A1 oblige l'émetteur non émergent à indiquer s'il a adopté ou non une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs et, le cas échéant, à en résumer les objectifs et principales dispositions. Conformément à cette rubrique, l'émetteur non émergent doit également indiquer précisément les mesures prises pour mettre en œuvre efficacement la politique et les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs. À titre d'exemple, voir ci-dessous une façon de satisfaire à ces obligations.

**Exemple d'information à fournir : Politique sur la représentation des femmes au conseil**

Le conseil a élaboré et approuvé une politique écrite sur la représentation hommes-femmes (la « politique sur la représentation »). Cette politique ne précise pas de nombre ni de pourcentage cible de femmes aux postes d'administrateurs, parce que les candidats sont sélectionnés uniquement au mérite. Le conseil souscrit toutefois à une procédure de recherche et de sélection des candidats qui permet de trouver des candidates qualifiées.

La société souscrit à un système fondé sur le mérite pour la composition du conseil, ce qui suppose une culture de diversité et d'inclusion. La politique sur la représentation prévoit que, dans le cadre de la recherche de candidats qualifiés aux postes d'administrateurs, la société évaluera les candidatures au mérite, en fonction d'un critère objectif et en tenant compte des avantages de la diversité et des besoins du conseil. Elle prévoit également l'obligation pour la société d'engager un cabinet de recherche pour aider le Comité de gouvernance et des candidatures dans la recherche de candidats aux postes d'administrateurs. Conformément aux exigences de la politique sur la représentation, le cabinet de recherche recevra comme directive d'inclure des femmes dans sa liste de candidats potentiels, de sorte que des candidates figureront sur la liste des candidatures aux postes d'administrateurs. Le Comité de gouvernance et des candidatures a pour tâche d'évaluer chaque année la politique sur la représentation ainsi que l'efficacité de celle-ci à promouvoir la diversité au sein du conseil. Le Comité est tenu de communiquer annuellement au conseil les résultats de son évaluation.

Sur les émetteurs dotés d'une politique sur la représentation des femmes au conseil, 67 % ont présenté les mesures prises pour mettre la politique en pratique conformément au sous-alinéa *ii* de l'alinéa *b* de la rubrique 11 de l'Annexe 58-101A1. De plus, l'émetteur doit indiquer les progrès accomplis vers l'atteinte des objectifs de sa politique au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre, et s'il mesure ou non l'efficacité de la politique et comment, le cas échéant, comme le prévoit les sous-alinéas *iii* et *iv* de l'alinéa *b* de cette rubrique. À titre d'exemple, voir ci-dessous une façon de satisfaire à ces obligations.

**Exemple d'information à fournir :      Efficacité de la politique sur la représentation des femmes au conseil et progrès accomplis sur ce plan**

Le Comité de gouvernance et des candidatures est chargé de surveiller la conformité à la politique sur la représentation. Il mesurera annuellement la représentation féminine au conseil et à la haute direction et fera rapport au conseil sur les progrès accomplis par la société vers l'atteinte des principaux objectifs de la politique au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre. Pour mesurer l'efficacité de la politique, le comité examinera les points suivants :

- le nombre de femmes dont la candidature a été proposée ou examinée pour les postes d'administrateurs ou de membres de la haute direction;
- les compétences, les connaissances, l'expérience et la réputation des candidates afin de s'assurer de l'examen équitable de leur candidature.

***Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs***

Sur les émetteurs échantillonnés, 60 % ont indiqué que la représentation féminine au conseil avait été prise en compte dans la procédure de recherche et de sélection de candidats aux postes d'administrateurs, mais seulement 42 % d'entre eux ont expliqué précisément la manière dont ils procédaient.

En ce qui a trait aux émetteurs ayant indiqué qu'ils n'ont pas tenu compte précisément de la représentation féminine au conseil dans le cadre de cette procédure, la raison invoquée le plus souvent est qu'ils recherchaient les meilleurs candidats, sans égard au sexe (84 %). La plupart des émetteurs ont invoqué plus d'une raison, notamment que le fait de tenir compte de la représentation féminine au conseil ne serait pas dans leur intérêt ou dans celui des actionnaires (11 %) et qu'ils souhaitaient sélectionner les candidats à partir du bassin de talents le plus vaste possible (4 %).



*Indications sur l'information à fournir concernant la prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs*

La rubrique 12 de l'Annexe 58-101A1 prévoit que l'émetteur non émergent doit expliquer si son conseil ou son comité des candidatures tient compte ou non de la représentation féminine au sein du conseil dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs pour le premier ou un nouveau mandat et, dans l'affirmative, de quelle façon. Voir ci-dessous, à titre d'exemple, une façon de satisfaire à cette obligation.

**Exemple d'information à fournir :      *Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs***

Dans la recherche de candidats qualifiés aux postes d'administrateurs, le Comité de gouvernance et des candidatures examinera les candidatures au mérite, en fonction de critères objectifs et en tenant compte des avantages de la diversité au sein du conseil. Dans le but d'atteindre l'objectif précis d'accroître la représentation des femmes au conseil, la politique sur la représentation prévoit que la procédure de sélection de candidats qualifiés doit comprendre les étapes suivantes :

- l'établissement d'une liste de candidats potentiels aux postes d'administrateurs comportant le nom d'au moins une candidate;
- si une candidate n'est pas retenue à la fin de la procédure de sélection, le conseil doit avoir la conviction que cette décision repose sur des motifs objectifs.

***Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction***

Un peu plus de la moitié des émetteurs de l'échantillon (53 %) ont indiqué que la représentation féminine était prise en compte dans la nomination des membres de la haute direction. Sur ces émetteurs, seulement 38 % ont expliqué la façon dont ils procédaient.

Sur le nombre d'émetteurs n'ayant pas tenu compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction, 88 % ont indiqué que la sélection des candidats reposait sur le mérite. La plupart des émetteurs ont invoqué plus d'une raison : tenir compte de la représentation féminine n'est pas dans l'intérêt de l'émetteur ou dans celui des actionnaires (13 %), et l'émetteur souhaite sélectionner des candidats à partir du bassin de talents le plus vaste possible (7 %).

*Indications sur l'information à fournir concernant la prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction*

L'émetteur non émergent est tenu, en vertu de la rubrique 13 de l'Annexe 58-101A1, d'expliquer s'il tient compte ou non de la représentation des femmes à la haute direction dans la nomination des candidats aux postes de membres de la haute direction et, dans l'affirmative, de quelle façon. Voir ci-dessous, à titre d'exemple, une façon de satisfaire à cette obligation.

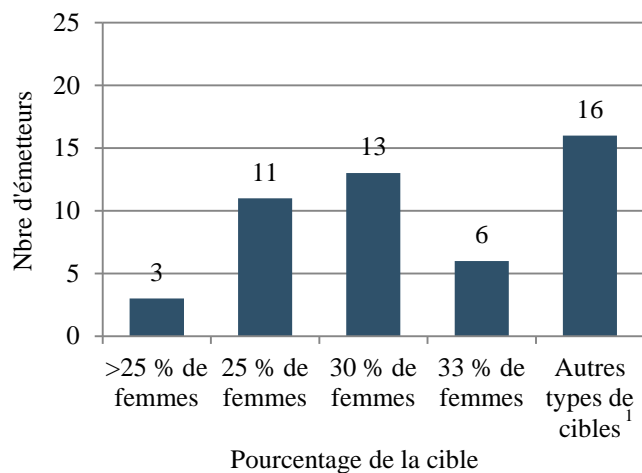
**Exemple d'information à fournir :      *Prise en compte de la représentation féminine à la haute direction***

Nous avons à cœur l'égalité des chances et prenons des mesures concrètes pour accroître la représentation féminine à la direction de la société, notamment : la recherche proactive de personnes talentueuse pour les programmes de formation en leadership et l'encouragement de ces personnes à poser leur candidature à des postes plus élevés; l'élaboration de programmes d'horaires flexibles et d'autres politiques de conciliation travail-famille pour les femmes en milieu de carrière afin de favoriser leur recrutement et leur maintien en poste; la recherche des meilleures candidates et la mise en place de plans de perfectionnement pour les femmes présentant un potentiel élevé, y compris le jumelage des femmes aspirant à des postes de direction avec de hauts dirigeants établis agissant comme mentors.

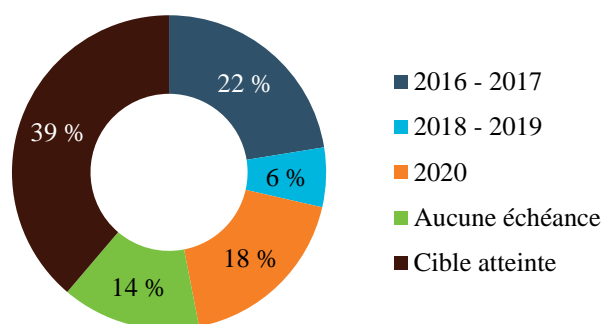
***Cibles de représentation féminine au conseil et à la haute direction***

Peu d'émetteurs de l'échantillon ont indiqué qu'ils avaient des cibles officielles pour la nomination de femmes au conseil ou à la haute direction. Seulement 49 émetteurs, soit 7 % du groupe étudié, avaient fixé un nombre cible d'administrateurs et seulement 11, soit 2 %, avaient un nombre cible pour les membres de la haute direction. Sur les émetteurs qui s'étaient fixé un nombre cible d'administrateurs, 39 % l'avaient déjà atteint.

### Pourcentage de femmes au conseil – cibles adoptées



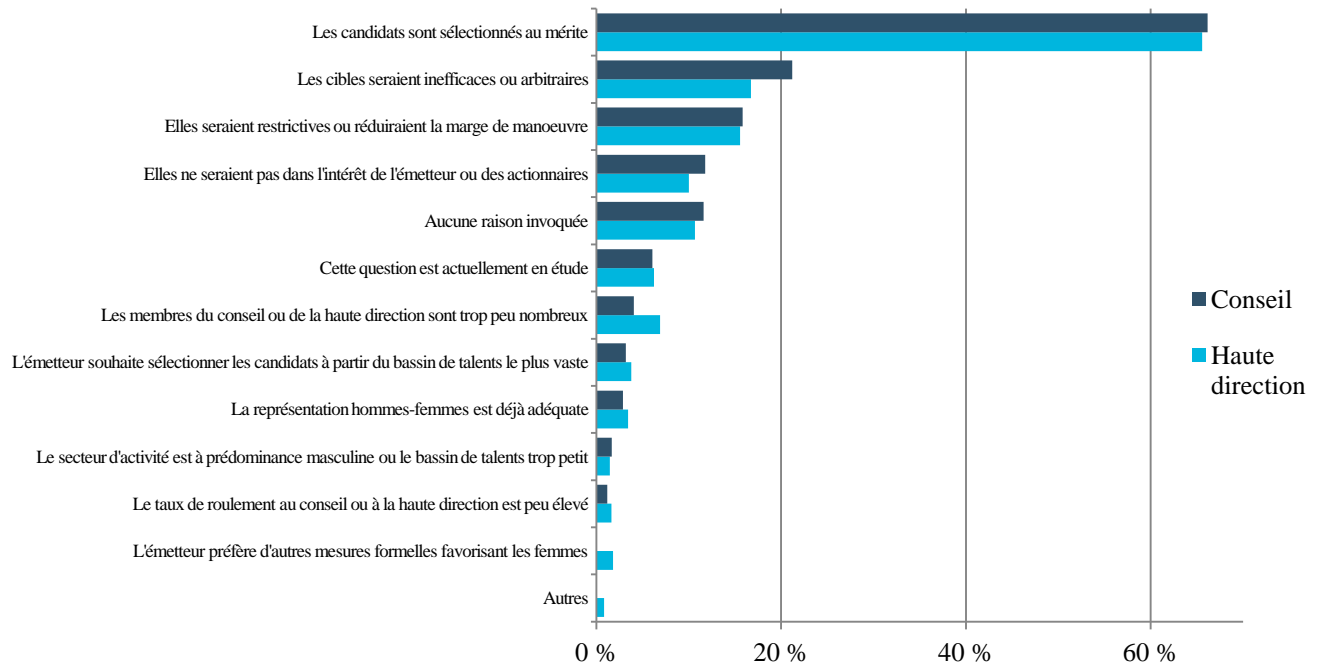
### Pourcentage de femmes au conseil – échéance pour atteindre les cibles



Sur les émetteurs ne s'étant pas fixé de cibles, 66 % ont invoqué la sélection des candidats au mérite comme raison principale. Différentes raisons ont été données par les émetteurs de l'échantillon pour justifier leur décision de ne pas adopter de cibles pour la nomination de femmes au conseil ou à la haute direction.

<sup>1</sup> Comprend les cibles établies pour le nombre d'administrateurs, sans précisions quant à la taille, et les cibles établies pour une partie du conseil seulement, comme les administrateurs indépendants.

## Raisons invoquées pour l'absence de cibles à l'égard de la représentation féminine



### *Indications sur l'information à fournir concernant les cibles de représentation féminine au conseil et à la haute direction*

La rubrique 14 de l'Annexe 58-101A1 oblige l'émetteur non émergent à indiquer s'il s'est donné ou non des cibles à l'égard de la représentation féminine à son conseil ou à sa haute direction. Dans l'affirmative, il doit communiquer les progrès accomplis vers l'atteinte de ces cibles au cours de l'année et depuis leur adoption. Voir ci-dessous, à titre d'exemple, une façon de satisfaire à ces obligations.

#### **Exemple d'information à fournir : Progrès accomplis vers l'atteinte de cibles à l'égard du conseil**

Lors de l'adoption de la politique sur la représentation, le conseil a fait de l'augmentation de la représentation des femmes au conseil une priorité pour les futures nominations. En particulier, la société s'est donné comme cible d'accroître le nombre de femmes au conseil à deux (25 %) d'ici 2017 et au moins à trois (38 %) d'ici 2020. La direction et le comité des candidatures créeront et maintiendront une liste de femmes potentiellement qualifiées à prendre en considération pour la nomination des futurs administrateurs.

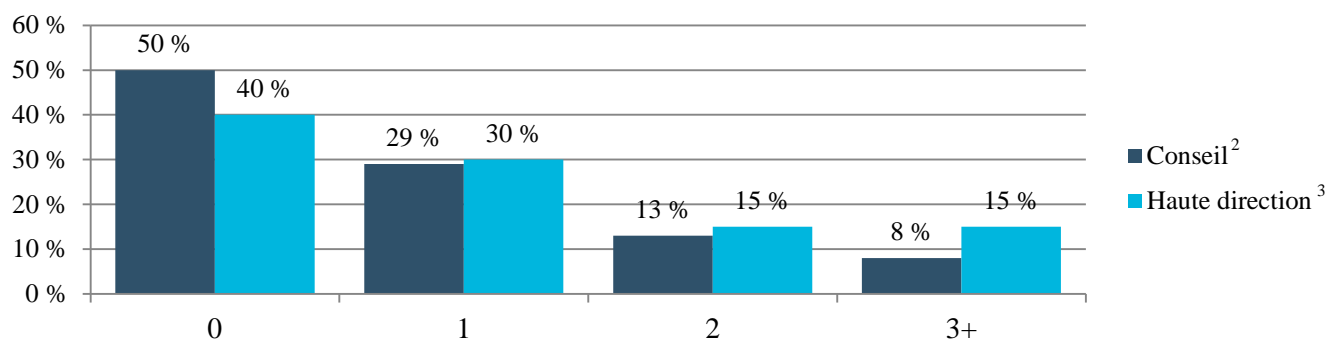
**Exemple d'information à fournir : Progrès accomplis vers l'atteinte des cibles à l'égard des membres de la haute direction**

Comme 38 % de nos salariés sont des femmes, la société vise à faire en sorte que la haute direction soit composée au tiers de femmes d'ici 2020. À l'heure actuelle, les femmes représentent 16 % des membres de la haute direction, et 35 % des cadres supérieurs pressentis pour occuper ces postes. Pour atteindre son objectif, la société prévoit renforcer et soutenir ce bassin de talents pour accroître le nombre de femmes à la haute direction. Au lieu de fixer une cible ou un quota pour les membres de la haute direction, nous avons mis l'accent sur l'importance de développer notre bassin interne de talents en vue de combler des postes de cadres et de membres de la haute direction.

**Nombre de femmes au conseil et à la haute direction**

La rubrique 15 de l'Annexe 58-101A1 oblige l'émetteur non émergent à indiquer le nombre et le pourcentage de femmes siégeant à son conseil et occupant un poste à sa haute direction, de même qu'à ceux de toute filiale importante. Quatre-vingt-huit pour cent des émetteurs de l'échantillon ont précisé soit le nombre, soit le pourcentage de femmes au conseil et 85 %, le nombre ou le pourcentage de femmes à la haute direction.

**Nombre de femmes au conseil et à la haute direction**



Sur les émetteurs échantillonnés, 15 % ont ajouté au moins une femme au nombre de leurs administrateurs au cours du dernier exercice<sup>4</sup>.

Dans l'échantillon, 60 % des émetteurs dont la capitalisation boursière excède 2 milliards de dollars comptaient au moins deux femmes à leur conseil et 59 %, au moins deux femmes à leur haute direction. Par comparaison, 62 % de ceux dont la capitalisation boursière est inférieure à 1 milliard de dollars ne comptaient aucune femme à leur conseil. Sur ces émetteurs de plus petite taille, 48 % ont aussi indiqué ne pas avoir de femmes parmi les membres de leur haute direction, tandis que 21 % comptaient deux femmes ou plus à ces postes.

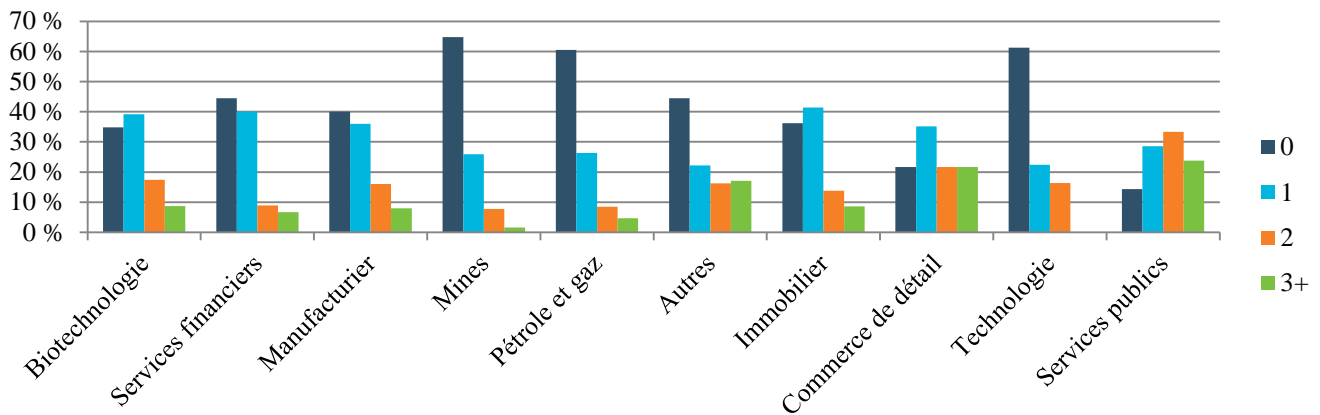
<sup>2</sup> Calcul fondé sur 722 émetteurs.

<sup>3</sup> Calcul fondé sur 598 émetteurs ayant indiqué le nombre de femmes aux postes de membres de la haute direction.

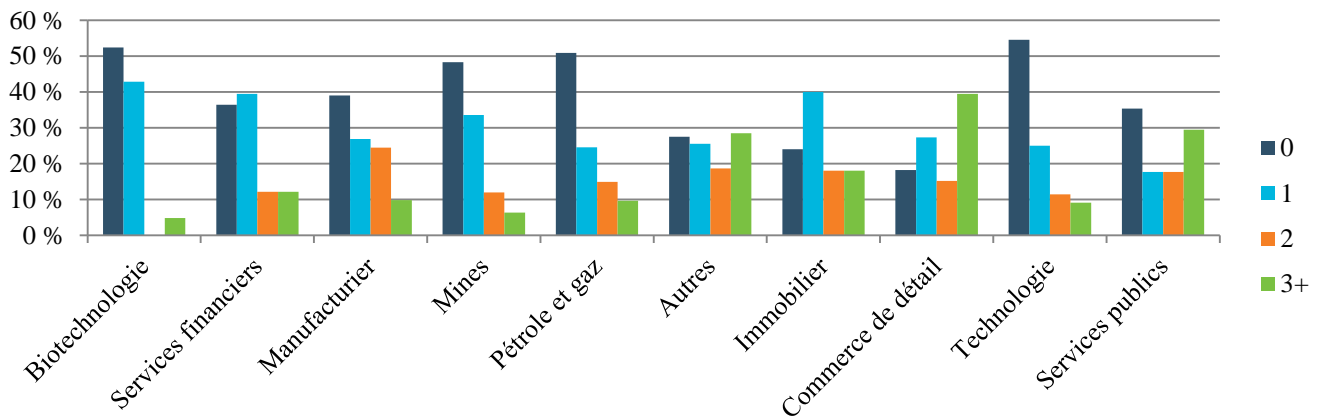
<sup>4</sup> Pour les besoins du présent avis, dans le but de repérer tout changement dans la représentation féminine au sein des conseils, nous avons utilisé la liste de candidats, lorsque possible, pour établir le nombre d'administrateurs de l'exercice en cours comparativement au nombre réel pour l'exercice précédent.

Le nombre de femmes au conseil et à la haute direction diffère considérablement selon le secteur d'activité. Les secteurs des services publics et du commerce de détail comptent le plus grand nombre de femmes à leur conseil, 57 % et 43 % d'émetteurs de ces secteurs, respectivement, comptant deux femmes ou plus parmi leurs administrateurs. La proportion de conseils de ces secteurs qui ne comptent aucune femme ne s'établit en outre qu'à 14 % et 22 %, respectivement. Les secteurs des mines, du pétrole et du gaz et de la technologie sont ceux avec la plus grande proportion d'émetteurs ne comptant aucune femme à leur conseil, soit 60 % ou plus chacun. Environ 50 % des émetteurs des secteurs de la biotechnologie, des mines, du pétrole et du gaz et de la technologie ne comptent aucune femme à leur haute direction.

**Nombre de femmes au conseil par secteur d'activité**



**Nombre de femmes à la haute direction par secteur d'activité**



### Indications sur les chiffres déclarés

Bien que l'Annexe 58-101A1 ne prévoient pas la forme sous laquelle les émetteurs non émergents doivent présenter le nombre de femmes aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction, nous estimons que la présentation, dans un tableau, des chiffres des exercices courant et précédents peut augmenter la clarté de l'information fournie pour les investisseurs et les autres intéressés, et simplifiera en outre la déclaration continue des émetteurs sur les progrès accomplis vers l'atteinte des cibles au cours de l'année et depuis leur adoption, le cas échéant. Ces chiffres devraient refléter le nombre de femmes et le nombre total de personnes aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction à la date de l'information et à ce que la colonne de la cible indique la cible visée pour la période couverte ou alors qu'aucune cible n'a été adoptée.

Ci-dessous sont présentés des exemples de tableaux dont peuvent se servir les émetteurs non émergents pour déclarer de façon claire le nombre de femmes aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction, les cibles visées, le cas échéant, ainsi que les progrès accomplis vers leur atteinte au cours de l'année et depuis leur adoption.

Administrateurs					Membres de la haute direction			
	Cible	Nbre de femmes au conseil	Nbre total de membres du conseil	%	Cible	Nbre de femmes à la haute direction	Nbre total de membres de la haute direction	%
<b>Exercice 2016</b>	* %	*	*	* %	* %	*	*	* %
<b>Exercice 2015</b>	* %	*	*	* %	* %	*	*	* %
<b>Exercice 2014</b>	s.o.	*	*	* %	s.o.	*	*	* %

Les émetteurs qui ont des filiales peuvent inclure un tableau plus détaillé, comme celui ci-dessous, pour déclarer le nombre et le pourcentage de membres de la haute direction de l'émetteur et de ses principales filiales qui sont des femmes.

Membres de la haute direction (société mère et filiale)										
	Cible	Nbre de femmes à la haute direction de la société mère	Nbre total de membres de la haute direction de la société mère	%	Nbre de femmes à la haute direction de la filiale	Nbre total de membres de la haute direction de la filiale	%	Nbre combiné de femmes à la haute direction	Nbre total combiné de membres de la haute direction	%
<b>Exercice 2016</b>	* %	*	*	* %	*	*	* %	*	*	* %
<b>Exercice 2015</b>	* %	*	*	* %	*	*	* %	*	*	* %
<b>Exercice 2014</b>	s.o.	*	*	* %	*	*	* %	*	*	* %

## **Conclusion**

Le présent avis expose les constatations tirées de notre examen de l'information concernant la gouvernance fournie en application des modifications à la règle. Notre examen révèle que bon nombre d'émetteurs non émergents ont besoin d'indications supplémentaires quant au degré de précision de l'information à fournir pour satisfaire aux obligations de la règle. Le présent avis fournit également des indications en vue d'améliorer l'information de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil et à la haute direction de façon à en accroître la transparence pour les investisseurs et les autres intéressés. Cette transparence a pour but d'éclairer la prise de décision d'investissement et l'exercice du droit de vote.

Nous poursuivrons notre évaluation de l'information concernant la gouvernance des émetteurs non émergents pour nous assurer qu'il y a communication d'information utile au sujet de la représentation des femmes au conseil et à la haute direction, et pour mesurer si, au final, l'information atteint son objectif, à savoir accroître la transparence.



## Questions

Pour toute question, prière de s'adresser à l'une des personnes suivantes :

### **Autorité des marchés financiers**

Martin Latulippe  
Directeur de l'information continue  
514 395-0337, poste 4331  
Sans frais : 1 877 525-0337, poste 4331  
martin.latulippe@lautorite.qc.ca

Nadine Gamelin  
Analyste, Direction de l'information continue  
514 395-0337, poste 4417  
Sans frais : 1 877 525-0337, poste 4417  
nadine.gamelin@lautorite.qc.ca

### **Commission des valeurs mobilières de l'Ontario**

Kathryn Daniels  
Deputy Director, Corporate Finance  
416 593-8093  
kdaniels@osc.gov.on.ca

Sandra Heldman  
Senior Accountant, Corporate Finance  
416 593-2355  
sheldman@osc.gov.on.ca

Erin O'Donovan  
Senior Legal Counsel, Corporate Finance  
416 204-8973  
eodonovan@osc.gov.on.ca

### **Nova Scotia Securities Commission**

Heidi Schedler  
Senior Enforcement Counsel  
902 424-7810  
Sans frais : 1 855 424-2499  
heidi.schedler@novascotia.ca

## **Commission des valeurs mobilières du Manitoba**

Wayne Bridgeman  
Directeur adjoint, Financement des entreprises  
Division des valeurs mobilières  
204 945-4905  
Sans frais : 1 800 655-5244 (Manitoba seulement)  
wayne.bridgeman@gov.mb.ca

## **Commission des services financiers et des services aux consommateurs (Nouveau Brunswick)**

Ella-Jane Loomis  
Conseillère juridique, Valeurs mobilières  
506 658-2602  
ella-jane.loomis@fcnb.ca

## **Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan**

Tony Herdzik  
Deputy Director, Corporate Finance / Securities  
306 787-5849  
tony.herdzik@gov.sk.ca