

Avis multilatéral 58-309 du personnel des ACVM
*Examen du personnel sur les femmes aux postes d'administrateurs et de
membres de la haute direction –*
**Conformité au Règlement 58-101 sur l'information concernant les
pratiques en matière de gouvernance**

Le 5 octobre 2017

Table des matières

1. Sommaire	2
2. Contexte	5
3. Examen sur trois ans	6
4. Constatations.....	8
5. Lacunes relevées dans l'information fournie.....	20
6. Conclusion et questions	21
<i>Annexe A : Résumé de l'information à fournir en vertu de l'Annexe 58-101A1, Information concernant la gouvernance, relativement à la représentation féminine</i>	<i>24</i>

1. Sommaire

Le présent avis du personnel (l'**avis du personnel**) expose les constatations du personnel des autorités en valeurs mobilières de l'Alberta, du Manitoba, de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, du Nunavut, du Québec, de la Saskatchewan, de Terre-Neuve-et-Labrador, des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon (les **autorités participantes** ou **nous**) tirées de notre récent examen de l'information fournie sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction en vertu du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (le **Règlement 58-101**) (les **obligations d'information sur la représentation féminine**). Le présent avis du personnel présente les constatations de l'examen d'un échantillon de 660 émetteurs dont la fin d'exercice tombait entre le 31 décembre 2016 et le 31 mars 2017 (l'**Année 3** ou **2017**, ou l'**année en cours**).

Il s'agit du troisième examen annuel consécutif de cette nature que nous¹ avons mené. Les constatations des deux premiers examens annuels sont présentées dans les documents suivants :

- l'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 au Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*, publié le 28 septembre 2015, qui résumait les constatations de notre examen de l'information sur la gouvernance fournie par 722 émetteurs (l'**Année 1** ou **2015**);
- l'Avis multilatéral 58-308 du personnel des ACVM, *Examen du personnel sur les femmes aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction – Conformité au Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*, publié le

¹L'Alberta Securities Commission n'a pas participé aux examens de 2015 et de 2016, puisque les obligations d'information sur la représentation féminine n'avaient pas encore été mises en œuvre en Alberta. La British Columbia Securities Commission ne les a pas mises en œuvre. Cependant, les émetteurs de l'Alberta et de la Colombie-Britannique inscrits à la cote de la Bourse de Toronto ont été inclus dans les échantillons respectifs de ces examens.

28 septembre 2016, qui résumait les constatations de notre examen de l'information sur la gouvernance fournie par 677 émetteurs (l'Année 2 ou 2016).

Le présent avis du personnel met en lumière les tendances observées lors des trois examens ainsi que certaines constatations en matière de conformité.

Coup d'œil sur les principales constatations et tendances observées

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des principales constatations de notre examen.

Constatations	Année 1	Année 2	Année 3
Représentation au conseil			
Pourcentage total des postes occupés par des femmes	11 %	12 %	14 %
Émetteurs comptant au moins une femme à leur conseil	49 %	55 %	61 %
Émetteurs comptant trois femmes ou plus à leur conseil	8 %	10 %	11 %
Postes occupés par des femmes chez des émetteurs dont la capitalisation boursière excède 1 milliard de dollars	16 %	18 %	20 %
Postes occupés par des femmes chez des émetteurs dont la capitalisation boursière excède 10 milliards de dollars	21 %	23 %	24 %
Postes vacants comblés par des femmes	--	--	26 % ²
Membres de la haute direction			
Émetteurs comptant au moins une femme à la haute direction	60 %	59 %	62 %
Politiques			
Émetteurs ayant adopté une politique sur la représentation féminine au conseil	15 %	21 %	35 %
Cibles			
Émetteurs s'étant donné des cibles de représentation féminine au conseil	7 %	9 %	11 %
Émetteurs s'étant donné des cibles de représentation féminine à la haute direction	2 %	2 %	3 %

Année 3

14 %

Postes d'administrateurs occupés par des femmes

61 %

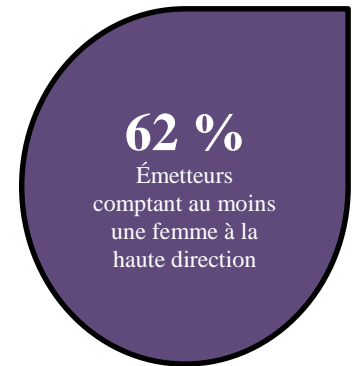
Émetteurs comptant au moins une femme à leur conseil

24 %

Postes d'administrateurs occupés par des femmes (émetteurs dont la capitalisation boursière excède 10 milliards de dollars)

² L'information relative aux postes vacants comblés par des femmes n'a pas été incluse dans le rapport de l'Année 1 ni dans celui de l'Année 2.

Procédure de recherche et de sélection des candidats			
Émetteurs tenant compte de la représentation féminine au conseil dans leur procédure de recherche et de sélection de candidats aux postes d'administrateurs	60 %	66 %	65 %
Émetteurs tenant compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction	53 %	58 %	58 %
Durée des mandats			
Émetteurs ayant fixé la durée du mandat des administrateurs	19 %	20 %	21 %



Constatations en matière de conformité

Notre examen a révélé ce qui suit.

Sujet	Constatations
Représentation féminine	<ul style="list-style-type: none"> • 97 % des émetteurs ont indiqué le nombre ou le pourcentage de femmes à leur conseil. • 94 % des émetteurs ont indiqué le nombre ou le pourcentage de femmes à la haute direction.
Politiques	<ul style="list-style-type: none"> • 99 % des émetteurs ont indiqué s'ils avaient adopté ou non une politique sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs. • Des émetteurs ayant indiqué ne pas avoir adopté une telle politique, 94 % ont donné les motifs de leur décision.
Cibles	<ul style="list-style-type: none"> • 96 % des émetteurs ont indiqué s'ils avaient fixé ou non des cibles de représentation féminine à leur conseil. • 95 % des émetteurs ont indiqué s'ils avaient fixé ou non des cibles de représentation féminine à la haute direction. • Des émetteurs ayant indiqué ne s'être donné aucune de ces cibles, 94 % ont précisé les motifs de leur décision en ce qui a trait au conseil, tandis que ce chiffre s'établit à 93 % pour la haute direction.

Durée du mandat des administrateurs

- 98 % des émetteurs ont indiqué s'ils avaient fixé ou non la durée du mandat des administrateurs, prévu ou non d'autres mécanismes de renouvellement du conseil, ou fait les deux.
- Des émetteurs n'ayant pas pris de telles mesures, 97 % ont donné les motifs de leur décision.

Bien que notre examen n'ait pas visé à évaluer la qualité de l'information communiquée, nous avons noté des cas où celle fournie conformément aux obligations d'information sur la représentation féminine était constituée de formules vagues ou toutes faites. Nous avons indiqué à la partie 5 du présent avis du personnel, sous « Lacunes relevées dans l'information fournie », les aspects susceptibles d'amélioration.

2. Contexte

Obligations d'information

Le 31 décembre 2014, les autorités participantes³ ont mis en œuvre les obligations d'information sur la représentation féminine, lesquelles obligent l'émetteur non émergent à présenter annuellement les renseignements suivants :

- le nombre et le pourcentage de femmes siégeant à son conseil d'administration (le **conseil**) et occupant des postes de membres de la haute direction;
- s'il a adopté ou non une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs;
- s'il a fixé ou non un nombre ou un pourcentage cible de femmes devant occuper des postes d'administrateurs ou de membres de la haute direction;
- s'il tient compte de la représentation féminine dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs et la nomination de membres de la haute direction;
- s'il a fixé ou non la durée du mandat des administrateurs ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement du conseil.

Dans le cas où l'émetteur non émergent ne dispose pas d'une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs, n'a pas fixé de nombre ou de pourcentage cible de femmes devant occuper un poste d'administrateur ou de membre de la haute direction, ne tient pas compte de la représentation féminine dans sa procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs et la nomination de membres de la haute direction, ou n'a pas fixé de durée au mandat des administrateurs ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement du conseil, les obligations d'information sur la représentation féminine l'obligent à expliquer pourquoi.

³ Le 31 décembre 2014, l'Alberta Securities Commission ne faisait pas partie des autorités participantes. Elle a mis en œuvre les obligations d'information sur la représentation féminine par la suite, soit le 31 décembre 2016.

Ces obligations visent à rendre plus transparente la représentation des femmes au conseil et à la haute direction pour les investisseurs et autres intéressés ainsi que l'approche de chaque émetteur à cet égard. Cette transparence vise à aider les investisseurs à prendre leurs décisions d'investissement et de vote.

On se reportera à l'**Annexe A**, qui comprend un résumé des obligations d'information prévues à l'Annexe 58-101A1, *Information concernant la gouvernance*, du Règlement 58-101 (l'**Annexe 58-101A1**), relativement aux obligations d'information sur la représentation féminine.

3. Examen sur trois ans

Il s'agit du troisième examen annuel consécutif, limité à un sujet précis, de l'information fournie conformément aux obligations d'information sur la représentation féminine.

Échantillon

En date du 31 mai 2017, environ 1 500 émetteurs étaient inscrits à la cote de la Bourse de Toronto, dont 788 étaient assujettis au Règlement 58-101⁴. De ce nombre, 660 dont la fin d'exercice tombait entre le 31 décembre 2016 et le 31 mars 2017 et ayant déposé une circulaire de sollicitation de procurations ou une notice annuelle avant le 31 juillet 2017 ont fait l'objet de l'examen⁵. Par souci de cohérence avec les examens menés l'Année 2 et l'Année 1, nous n'avons pas examiné l'information des émetteurs dont la fin d'exercice ne tombe pas entre le 31 décembre et le 31 mars. Pour cette raison, nos constatations et les comparaisons entre l'année en cours, l'Année 2 et l'Année 1 dressent un portrait incomplet de la situation. En particulier, les grandes banques canadiennes, qui appartiennent à un secteur ayant été, dans l'ensemble, un précurseur en matière de diversité, ne sont pas visées par nos examens⁶.

Les émetteurs échantillonnés pour l'année en cours, l'Année 2 et l'Année 1 diffèrent pour plusieurs raisons, notamment les suivantes :

- certains ont vu leurs titres radiés de la cote de la Bourse de Toronto;
- certains sont désormais inscrits à la cote de la Bourse de croissance TSX;
- par suite d'une restructuration du capital de l'entreprise, certains ne sont plus inscrits à la cote de la Bourse de Toronto;
- certains ont déposé une circulaire de sollicitation de procurations après le 31 juillet 2017.

⁴ Parmi les émetteurs exclus de l'examen, on compte notamment : *i*) environ 650 fonds négociés en bourse ou fonds à capital fixe; *ii*) les émetteurs dont l'inscription à la cote est passée de la Bourse de croissance TSX à la Bourse de Toronto en 2017; et *iii*) d'autres émetteurs, comme les émetteurs étrangers visés et les émetteurs étrangers inscrits auprès de la SEC, qui sont dispensés de l'application du Règlement 58-101.

⁵ Cette approche est la même que celle adoptée lors de notre examen de l'Année 2 et de l'Année 1.

⁶ Les six grandes banques comptaient en moyenne 35 % de femmes à leur conseil, selon les circulaires de sollicitation de procurations déposées en 2017 pour l'exercice terminé le 31 octobre 2016.

Ces différences ont pu avoir une incidence sur les comparaisons des constatations entre l'année en cours, l'Année 2 et l'Année 1.

Lorsque tous les émetteurs auront déposé l'information sur la gouvernance conformément aux obligations d'information sur la représentation féminine pour trois années consécutives, nous publierons les données complétant notre examen sur trois ans.

Capitalisation boursière et secteurs d'activités des émetteurs échantillonnés

La capitalisation boursière de la majorité des émetteurs de l'échantillon était inférieure à 1 milliard de dollars (65 %), comme il est détaillé à la Figure 3.1 ci-dessous, et elle se chiffrait à moins de 250 millions de dollars pour 40 % d'entre eux.

Un peu plus de 40 % des émetteurs appartiennent soit au secteur minier, soit au secteur pétrolier et gazier, chacun des autres secteurs représentant de 4 % à 13 % des émetteurs, comme il est indiqué à la Figure 3.2 ci-dessous. Des émetteurs des secteurs des mines et du pétrole et du gaz, respectivement 77 % et 65 % ont une capitalisation boursière inférieure à 1 milliard de dollars.

La relation entre la taille de l'émetteur selon sa capitalisation boursière et l'adoption par celui-ci de mesures visant à accroître la représentation féminine au conseil ou à la haute direction, ou aux deux, est demeurée constante au cours des trois dernières années.

Figure 3.1 – Capitalisation boursière des émetteurs échantillonnés (ventilation des émetteurs)

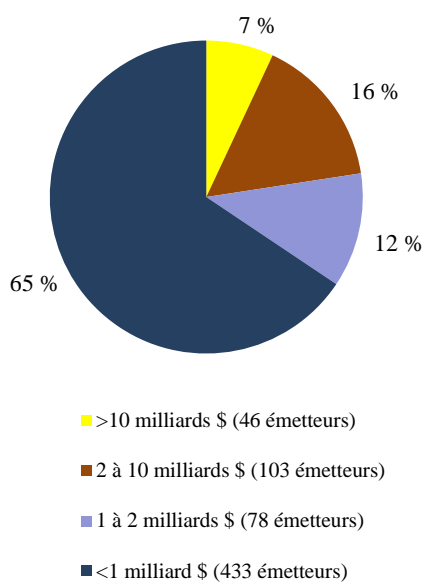
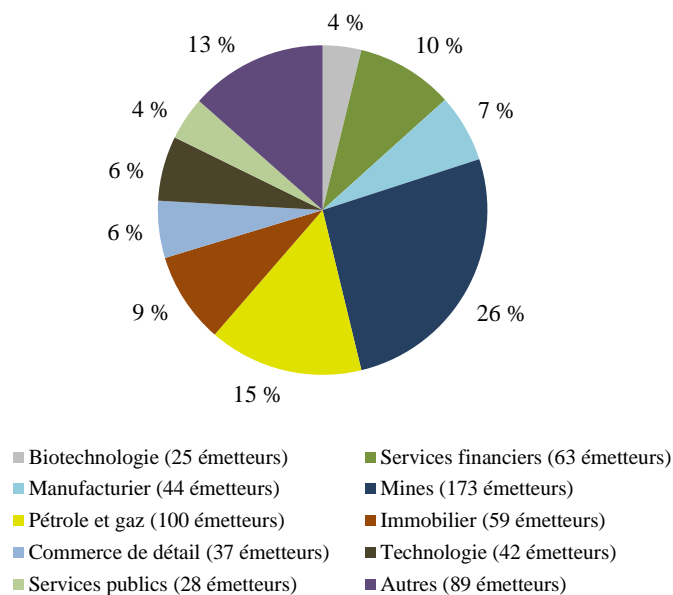


Figure 3.2 – Secteurs d'activités des émetteurs échantillonnés



4. Constatations

La partie suivante résume nos constatations relatives à chacun des cinq principaux aspects examinés :

- A. Nombre de femmes au conseil et à la haute direction**
- B. Politique sur la représentation féminine au conseil**
- C. Cibles de représentation féminine au conseil et à la haute direction**
- D. Prise en compte de la représentation féminine dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs et la nomination des membres de la haute direction**
- E. Durée du mandat des administrateurs et autres mécanismes de renouvellement du conseil**

A. Nombre de femmes au conseil et à la haute direction⁷

Parmi les émetteurs échantillonnés, 97 % ont indiqué le nombre ou le pourcentage de femmes à leur conseil et 94 %, le nombre ou le pourcentage de femmes à la haute direction. Même s'il s'agit d'une augmentation de l'information fournie par rapport à l'Année 2 et à l'Année 1, nous rappelons aux émetteurs qu'ils doivent indiquer chaque année à la fois le nombre et le pourcentage de femmes occupant des postes d'administrateurs et de haute direction⁸.

Les émetteurs doivent indiquer annuellement le nombre et le pourcentage de femmes au conseil et à la haute direction.

i) Conseil

La Figure 4.1 montre que 61 % des émetteurs comptaient au moins une femme à leur conseil, ce qui représente une augmentation de 6 % et 12 % par rapport à l'Année 2 et à l'Année 1, respectivement. De plus, le nombre d'émetteurs comptant une, deux ou trois femmes au conseil, et même plus, a augmenté chaque année au cours des trois années visées par l'examen.

⁷ Se reporter à l'Annexe A (rubrique 15 de l'Annexe 58-101A1).

⁸ Si l'émetteur indique le nombre de femmes aux postes de haute direction mais non le pourcentage, les investisseurs pourraient avoir de la difficulté à établir la proportion de femmes à ces postes, puisque le nombre total de membres de la haute direction n'est peut-être pas précisé.

Pourcentage d'émetteurs comptant au moins une femme à leur conseil

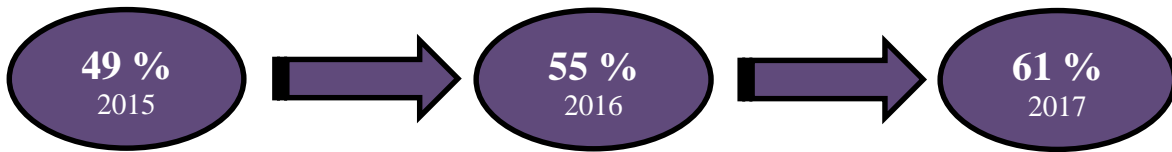
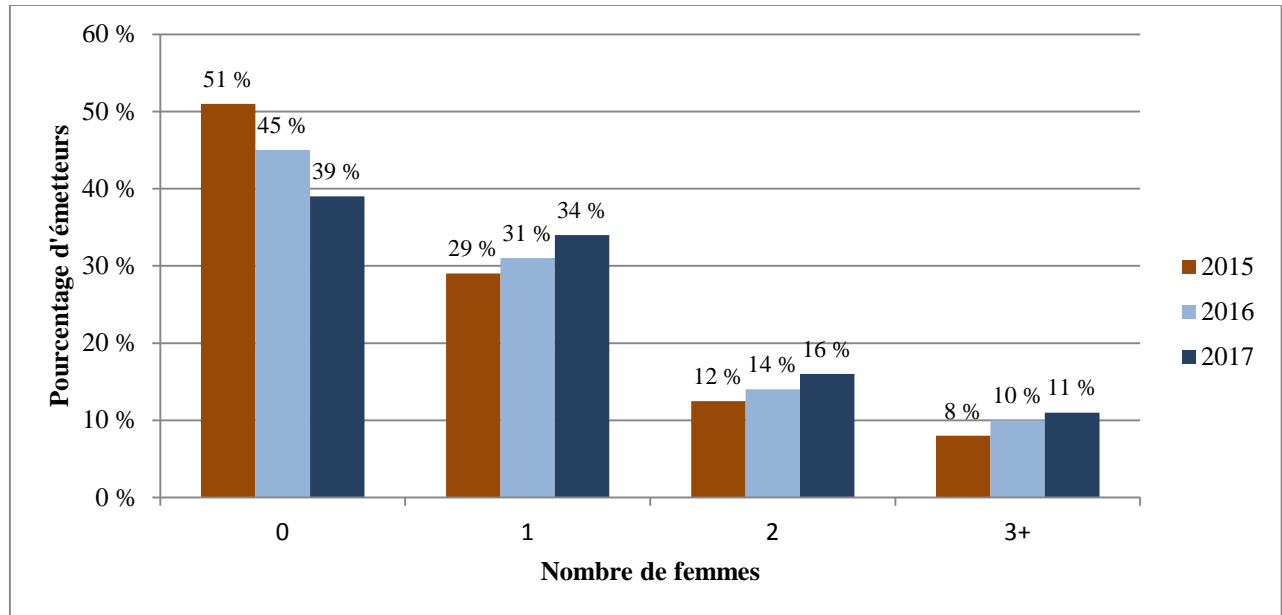


Figure 4.1 – Nombre de femmes au conseil (2015-2017)⁹



Le pourcentage global des postes d'administrateurs occupés par des femmes s'est établi à 14 %, comparativement à 12 % l'Année 2 et 11 % l'Année 1. Chez les émetteurs échantillonnés, 15 % ont ajouté au moins une femme à leur conseil pendant l'année en cours, par rapport à 10 % pendant l'Année 2¹⁰ et 15 % pendant l'Année 1¹¹.

Pourcentage de postes d'administrateurs occupés par des femmes



Comme à l'Année 2, le nombre de femmes siégeant au conseil a augmenté en fonction de la taille de l'émetteur. On peut observer à la Figure 4.2 une augmentation du nombre de postes d'administrateurs

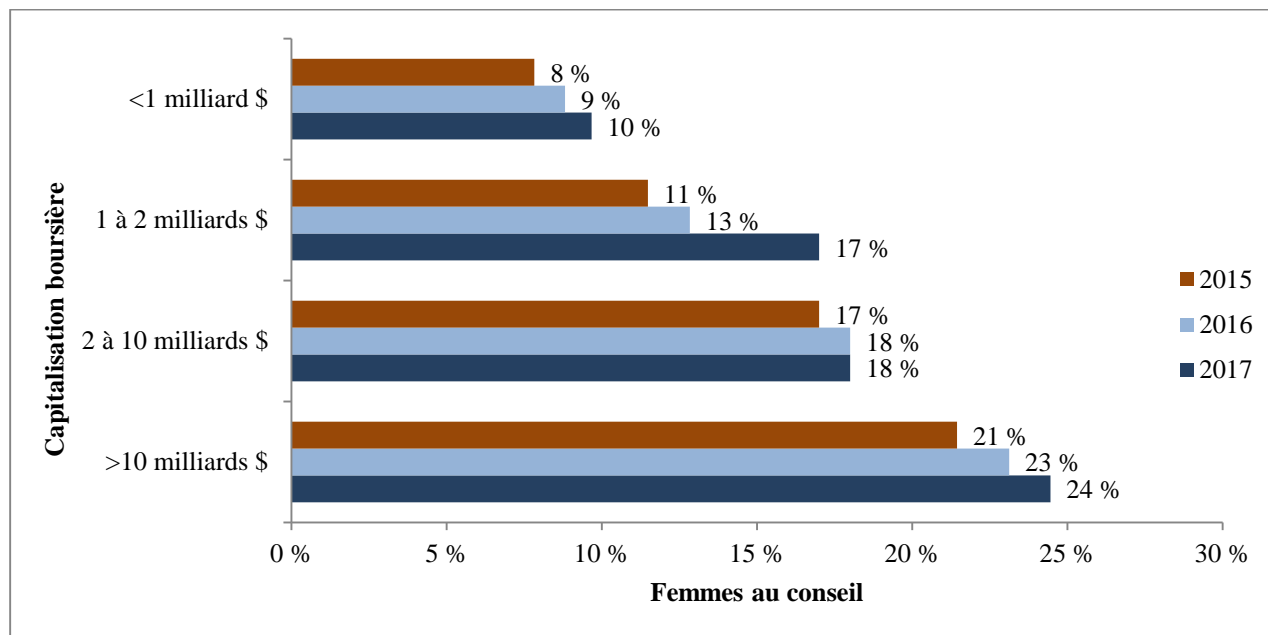
⁹ Selon l'information fournie par 722 émetteurs en 2015, 677 émetteurs en 2016 et 660 émetteurs en 2017.

¹⁰ Selon l'information fournie par 613 émetteurs examinés l'Année 2.

¹¹ Selon l'information fournie par 649 émetteurs examinés l'Année 1.

occupés par des femmes chez les émetteurs de toutes les tailles au cours des trois années visées par l'examen. Parmi les émetteurs dont la capitalisation boursière est supérieure à 10 milliards de dollars, 24 % des postes d'administrateurs sont maintenant occupés par des femmes.

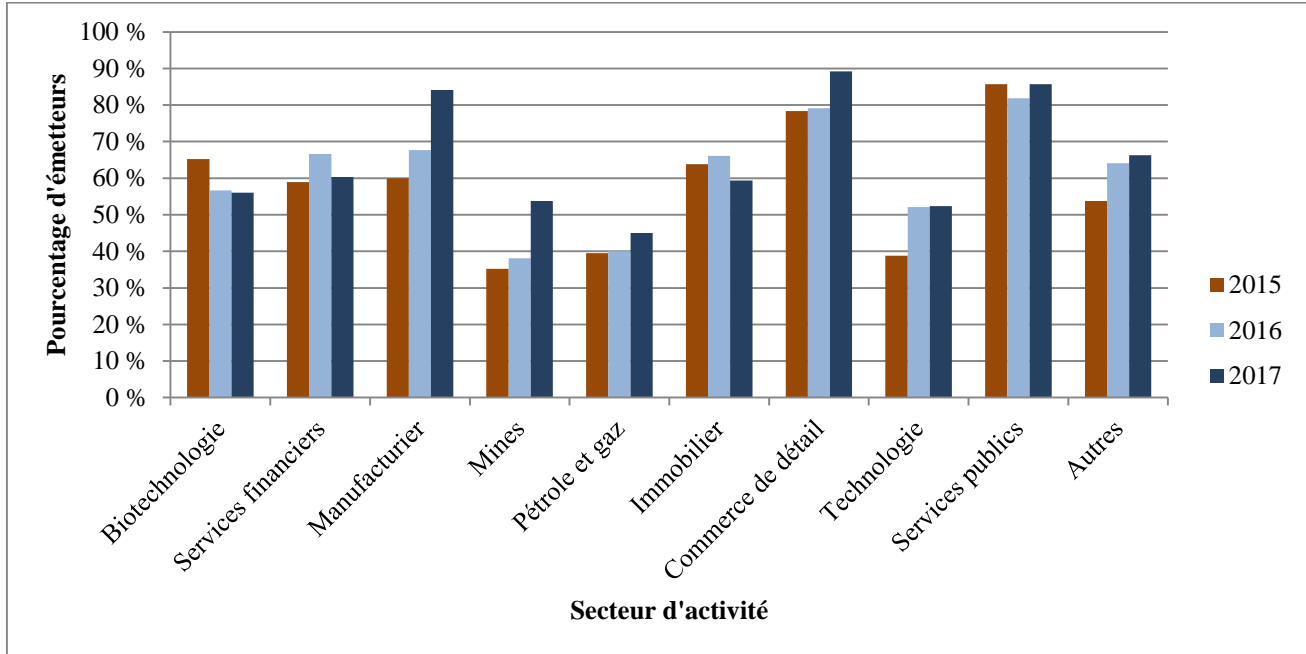
Figure 4.2 – Postes d'administrateurs occupés par des femmes, selon la taille de l'émetteur (2015-2017)



Le nombre de femmes au conseil diffère considérablement selon le secteur d'activité. Comme il est indiqué à la Figure 4.3, le secteur du commerce de détail avait le pourcentage le plus élevé d'émetteurs comptant au moins une femme à leur conseil (89 %), suivi du secteur des services publics (86 %) et du secteur manufacturier (84 %), contre 79 %, 82 % et 68 % l'Année 2 et 78 %, 86 % et 60 % l'Année 1, respectivement. Le secteur du commerce de détail et le secteur manufacturier ont enregistré, au cours de l'Année 2 et de l'Année 1, des hausses à deux chiffres du pourcentage d'émetteurs comptant au moins une femme à leur conseil.

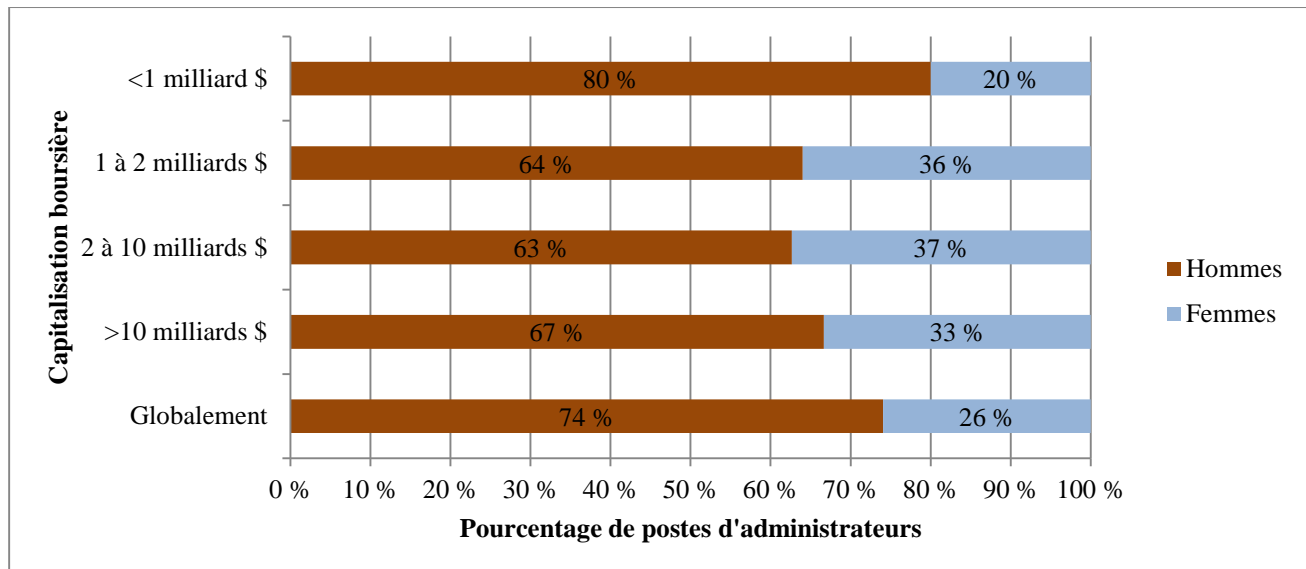
Les émetteurs du secteur minier ont aussi déclaré des hausses de la même envergure à ce titre pendant l'Année 2 et l'Année 1. Bien que l'augmentation du pourcentage des émetteurs des secteurs des mines, du pétrole et du gaz et de la technologie comptant au moins une femme à leur conseil soit comparable à celles de l'Année 2 et de l'Année 1, ces secteurs affichaient les pourcentages les plus faibles à cet égard. Plus précisément, les émetteurs des secteurs des mines et du pétrole et du gaz ont indiqué dans une proportion de 54 % et 45 %, respectivement, que leur conseil comptait au moins une femme, soit une augmentation par rapport à 38 % et 40 % l'Année 2 et à 35 % et 40 % l'Année 1. Dans le secteur de la technologie, ce pourcentage s'élève à 52 %, le même que celui de l'Année 2. L'Année 1, 39 % des émetteurs de ce secteur ont indiqué qu'au moins une femme siégeait à leur conseil.

Figure 4.3 – Émetteurs comptant au moins une femme à leur conseil, par secteur



Dans notre analyse d'une année à l'autre, nous avons aussi examiné chaque émetteur pour établir s'il avait comblé des postes vacants au conseil pendant l'année et, le cas échéant, le pourcentage de femmes les ayant comblés. Dans notre échantillon, 505 des 674 postes d'administrateurs devenus vacants pendant l'année avaient été comblés. Comme il est indiqué à la Figure 4.4, 26 % d'entre eux (131 postes) avaient été comblés par des femmes et 74 % (374 postes) par des hommes.

Figure 4.4 – Postes d'administrateurs comblés, selon la taille de l'émetteur



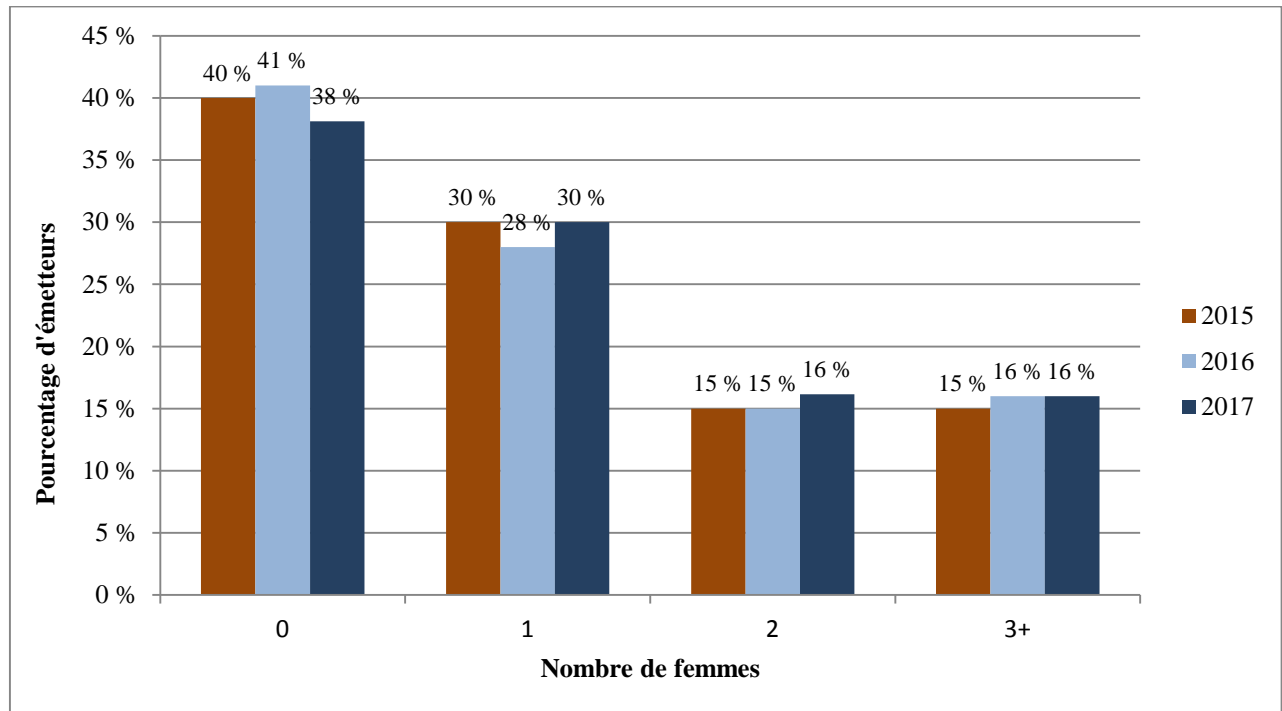
ii) Membres de la haute direction

La Figure 4.5 montre que 62 % des émetteurs ayant communiqué de l'information sur la haute direction dénombraient au moins une femme parmi ses hauts dirigeants. Ce pourcentage a relativement peu changé par rapport aux 59 % et 60 % respectivement déclarés durant l'Année 2 et l'Année 1. Le pourcentage d'émetteurs qui comptaient deux femmes à la haute direction ainsi que ceux qui en comptaient trois ou plus est demeuré sensiblement le même au cours des trois années visées par l'examen.

Pourcentage d'émetteurs comptant au moins une femme à la haute direction



Figure 4.5 – Représentation féminine à la haute direction (2015 - 2017)¹²



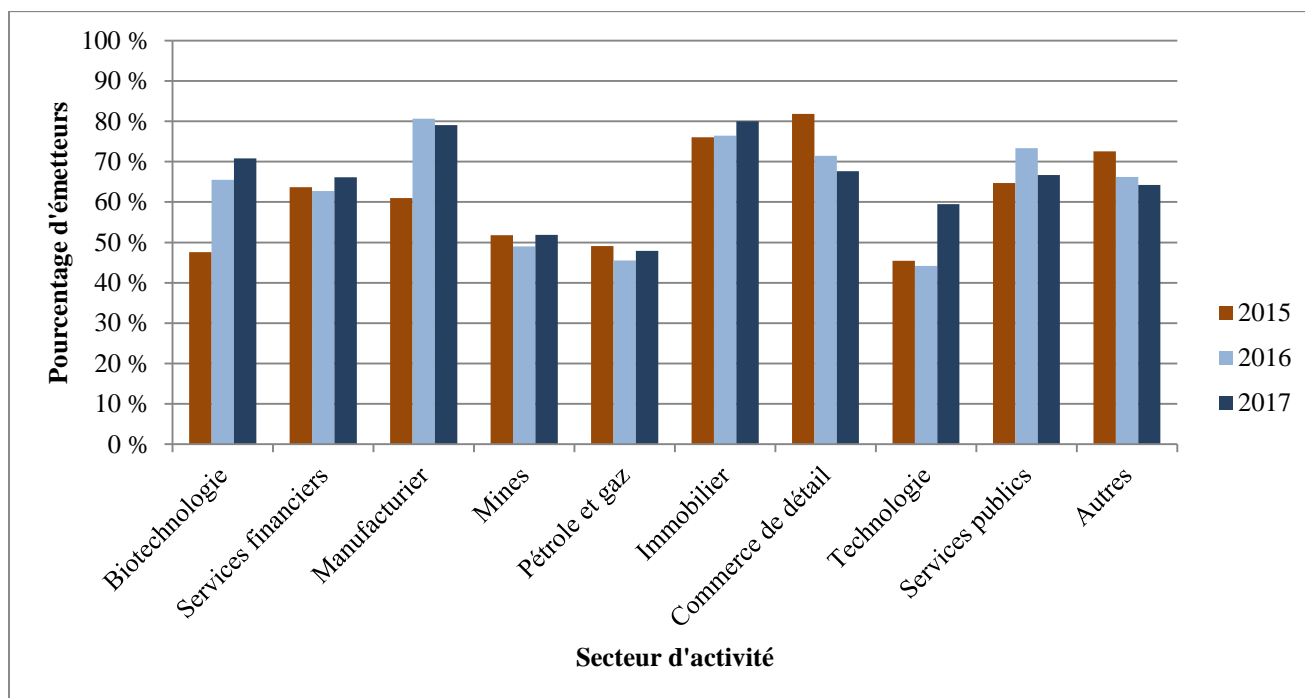
Comme il est illustré à la Figure 4.6, les secteurs immobilier et manufacturier possédaient le pourcentage le plus élevé d'émetteurs comptant au moins une femme à la haute direction, tandis que ceux des mines et du pétrole et du gaz avaient le pourcentage le plus faible. Plus précisément, 80 % et 79 %, respectivement, des émetteurs des secteurs immobilier et manufacturier ayant déclaré de l'information sur leur haute direction y dénombraient au moins une femme, contre 76 % et 81 % l'Année 2, et 76 % et 61 % l'Année 1, respectivement. Chez les émetteurs des secteurs minier et

¹² Selon les 598 émetteurs en 2015, les 613 émetteurs en 2016 et les 614 émetteurs en 2017 ayant indiqué le nombre de femmes à la haute direction.

pétrolier et gazier, 52 % et 48 %, respectivement, comptaient au moins une femme à la haute direction, comparativement à 49 % et 46 % l'Année 2 et à 52 % et 49 % l'Année 1.

La Figure 4.6 montre également que malgré les hausses à double chiffre du pourcentage d'émetteurs du secteur manufacturier comptant au moins une femme à la haute direction depuis l'Année 1, ce pourcentage a diminué dans certains autres secteurs, comme le commerce de détail.

Figure 4.6 – Émetteurs comptant au moins une femme à la haute direction, par secteur



B. Politiques sur la représentation féminine au conseil d'administration¹³

L'information sur l'adoption d'une politique écrite, le cas échéant, doit contenir une explication de la manière dont elle s'applique dans la recherche de candidates.

Parmi les émetteurs échantillonnés, 99 % ont indiqué s'ils avaient adopté ou non une politique sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs. Chez ceux ayant indiqué ne pas avoir adopté une telle politique, 94 % ont fourni les motifs de leur décision¹⁴.

La Figure 4.7 montre que 35 % des émetteurs ont indiqué avoir adopté une politique sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs, soit une augmentation significative par rapport aux 21 % de l'Année 2 et aux 15 % de l'Année 1¹⁵. Les émetteurs dont la capitalisation boursière s'élève à plus de 1 milliard de dollars étaient plus

¹³ Se reporter à l'Annexe A (rubrique 11 de l'Annexe 58-101A1).

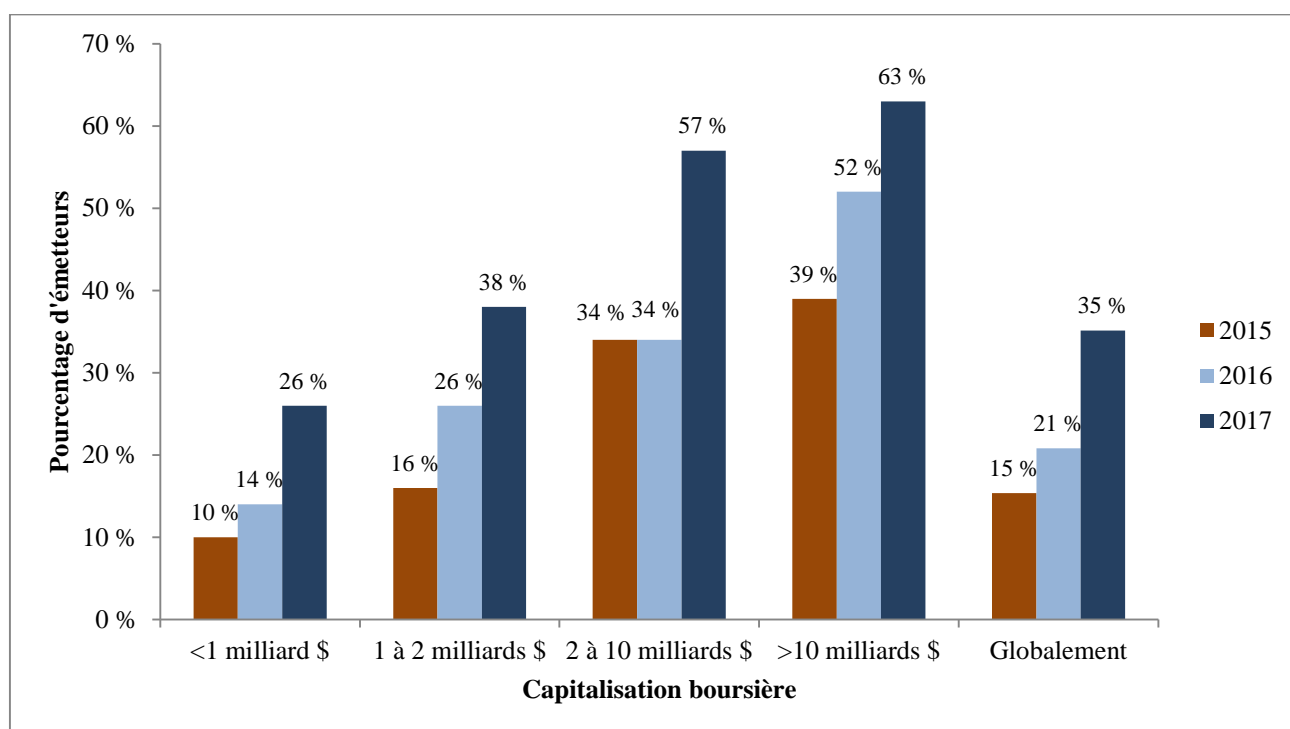
¹⁴ L'examen mené par toutes les autorités participantes ne visait pas à évaluer la qualité de l'information fournie.

¹⁵ Même s'il était difficile d'établir à partir de l'information fournie si les politiques de certains émetteurs étaient écrites ou non, nous avons présumé que c'était le cas pour les besoins de l'examen.

susceptibles d'avoir adopté une telle politique que ceux dont la capitalisation est inférieure à ce montant. De ces derniers, 26 % ont déclaré avoir adopté une politique sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs, comparativement à 14 % l'Année 2 et à 10 % l'Année 1.

Nous signalons que 53 % des émetteurs ont indiqué ne pas avoir adopté une telle politique, alors que ce pourcentage s'établissait à 59 % l'Année 2 et à 65 % l'Année 1. Environ 11 % des émetteurs étaient dotés de politiques faisant la promotion d'une plus grande diversité selon une série de caractéristiques, comme l'âge, l'origine ethnique, la race, la religion et l'orientation sexuelle. Cependant, ces politiques n'abordaient pas précisément la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs.

Figure 4.7 – Taux d'adoption d'une politique sur la représentation féminine au conseil, selon la taille de l'émetteur



Les Figures 4.8 et 4.9 montrent que, quelle que soit leur taille, les émetteurs dotés d'une politique sur la représentation féminine au conseil comprenaient un plus grand pourcentage de femmes aux postes d'administrateurs que ceux n'en possédant pas. Les 232 émetteurs ayant adopté une telle politique comptaient en moyenne 19 % de femmes à leur conseil, comparativement à 10 % en moyenne dans le cas contraire. La relation entre l'adoption d'une politique et le taux plus élevé de représentation féminine au conseil est demeurée constante au cours des trois dernières années. L'Année 2 et l'Année 1, les émetteurs dotés d'une telle politique enregistraient en moyenne 18 % de femmes aux postes d'administrateurs, tandis que ceux n'en ayant pas en comptaient en moyenne 10 % l'Année 2 et 9 % l'Année 1.

Figure 4.8 – Politique et pourcentage de femmes au conseil, selon la taille de l'émetteur

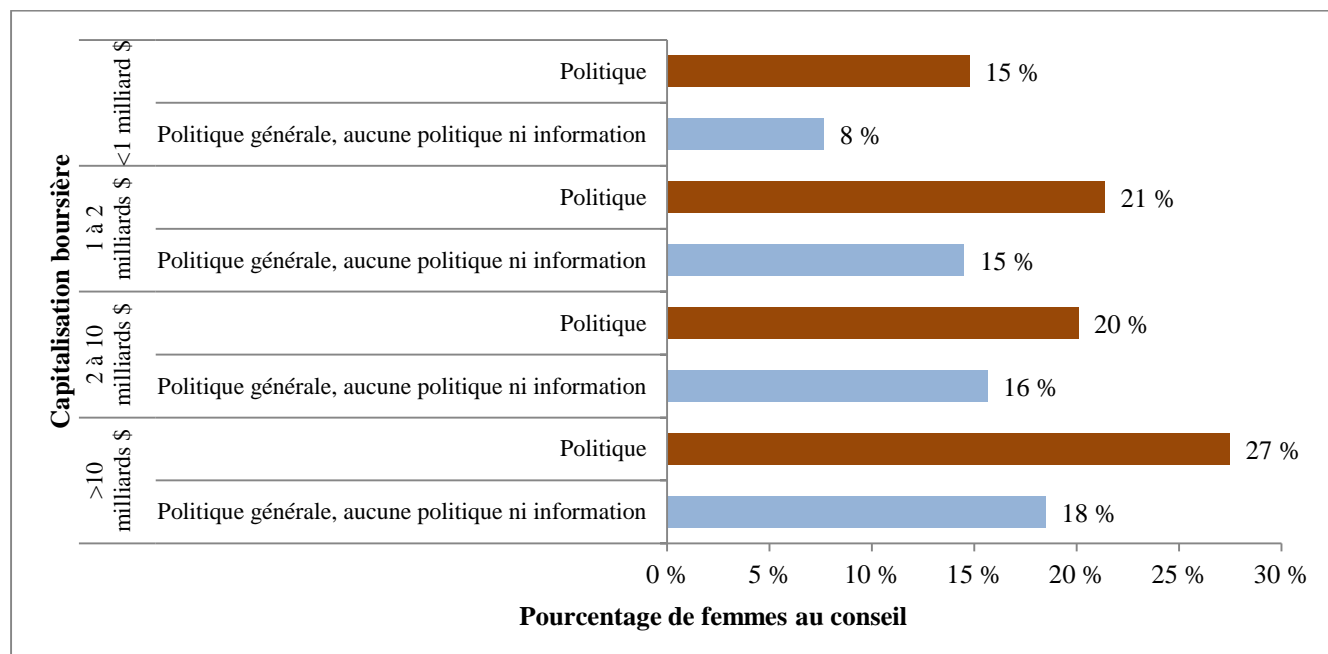
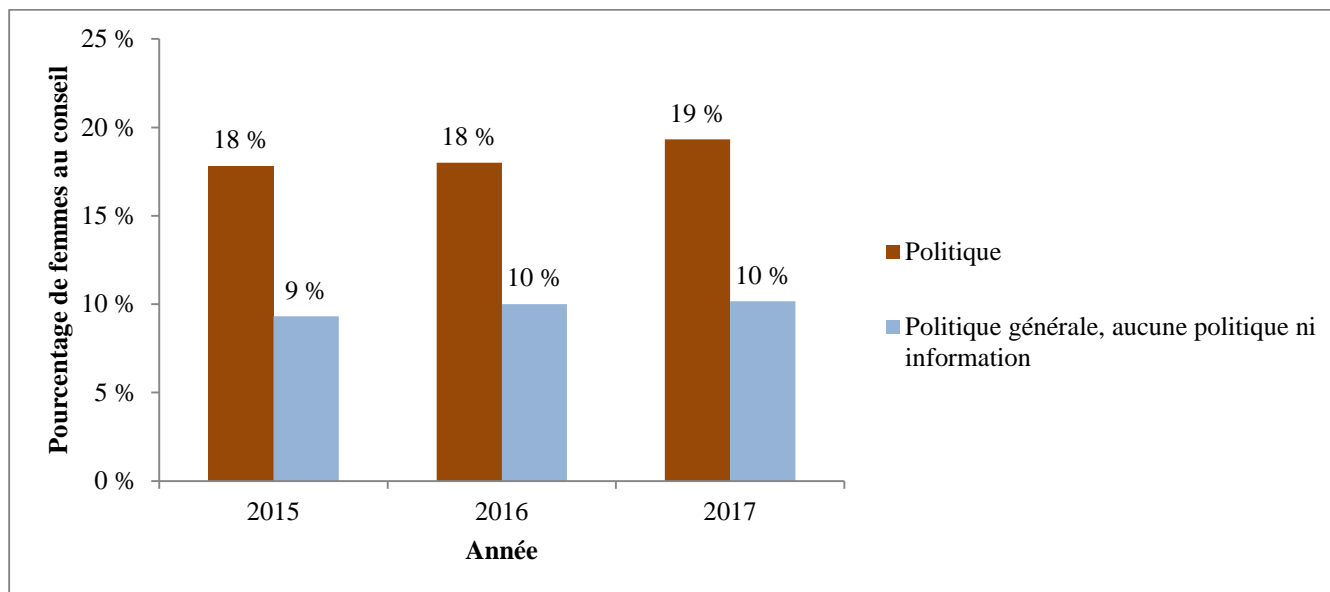


Figure 4.9 – Politique et pourcentage de femmes au conseil, par année¹⁶



¹⁶ À l'égard de la politique, l'information a été fournie par 232 émetteurs ayant adopté une politique en 2017, 141 émetteurs en 2016 et 111 émetteurs en 2015.

C. Cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil et à la haute direction¹⁷

Des émetteurs échantillonnés, 96 % ont indiqué s'ils avaient fixé ou non des cibles de représentation féminine à leur conseil, tandis que 95 % ont fait de même quant à la haute direction. Chez les émetteurs ne s'étant donnée aucune cible, 94 % l'ont mentionné ainsi que les motifs de leur décision lorsqu'il s'agissait du conseil et 93 % lorsqu'il s'agissait de la haute direction¹⁸.

Comme il est résumé à la Figure 4.10, 11 % des émetteurs ont fixé des cibles de représentation féminine au conseil, soit une augmentation par rapport à 9 % l'Année 2 et à 7 % l'Année 1. Différentes cibles ont été fixées, dont les suivantes :

- le pourcentage ou le nombre de femmes siégeant au conseil;
- le pourcentage ou le nombre de femmes occupant un poste d'administrateur indépendant.

Certains émetteurs ont également fixé des cibles échelonnées sur plusieurs années. Chez 90 % de ces émetteurs, la cible de représentation féminine au conseil s'établit à 25 % ou plus.

Des émetteurs ayant adopté des cibles de représentation féminine à leur conseil, 86 % ont fourni de l'information sur les progrès réalisés, tandis que 57 % avait déjà atteint leur cible.

L'émetteur qui a fixé une cible doit communiquer les progrès accomplis vers son atteinte au cours de l'année et depuis son adoption.

La Figure 4.10 illustre également la relation entre la capitalisation boursière des émetteurs et l'établissement de cibles de représentation féminine au conseil. Environ un tiers des émetteurs dont la capitalisation boursière s'élève à plus de 10 milliards de dollars ont adopté de telles cibles, comparativement à 6 % de ceux pour lesquels elle est inférieure à 1 milliard de dollars.

Les émetteurs n'ayant pas fixé de cible de représentation féminine à leur conseil ont invoqué différentes raisons, dont les plus courantes sont les suivantes :

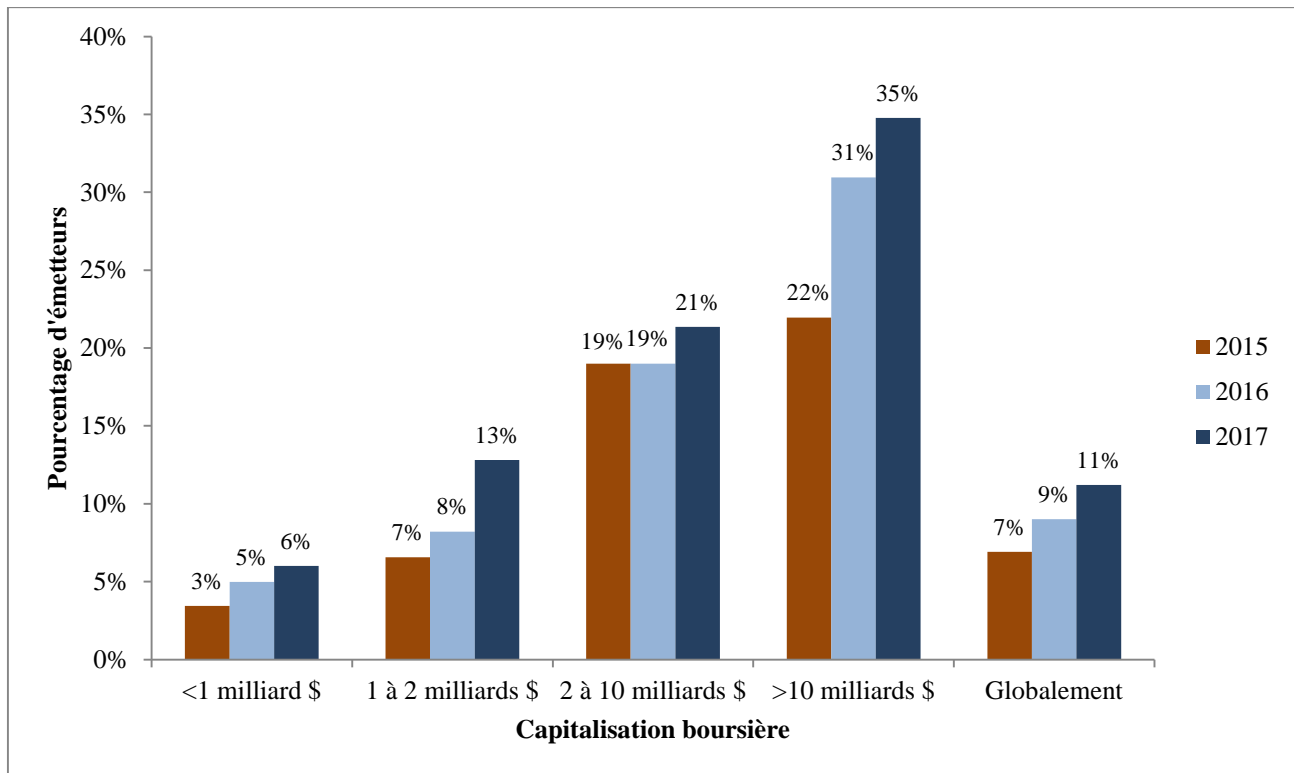
- les candidats sont sélectionnés au mérite (64 %);
- les cibles seraient inefficaces ou arbitraires (12 %);
- les cibles seraient indûment restrictives (11 %);
- l'émetteur souhaite sélectionner les candidats à partir du bassin de talents le plus vaste possible (10 %);
- cela ne serait pas dans l'intérêt de l'émetteur ni des actionnaires (10 %).

Le pourcentage d'émetteurs s'étant donné des cibles officielles de représentation féminine à la haute direction s'est élevé à 3 % par rapport à 2 % l'Année 2 et l'Année 1.

¹⁷ Se reporter à l'Annexe A (rubrique 14 de l'Annexe 58-101A1).

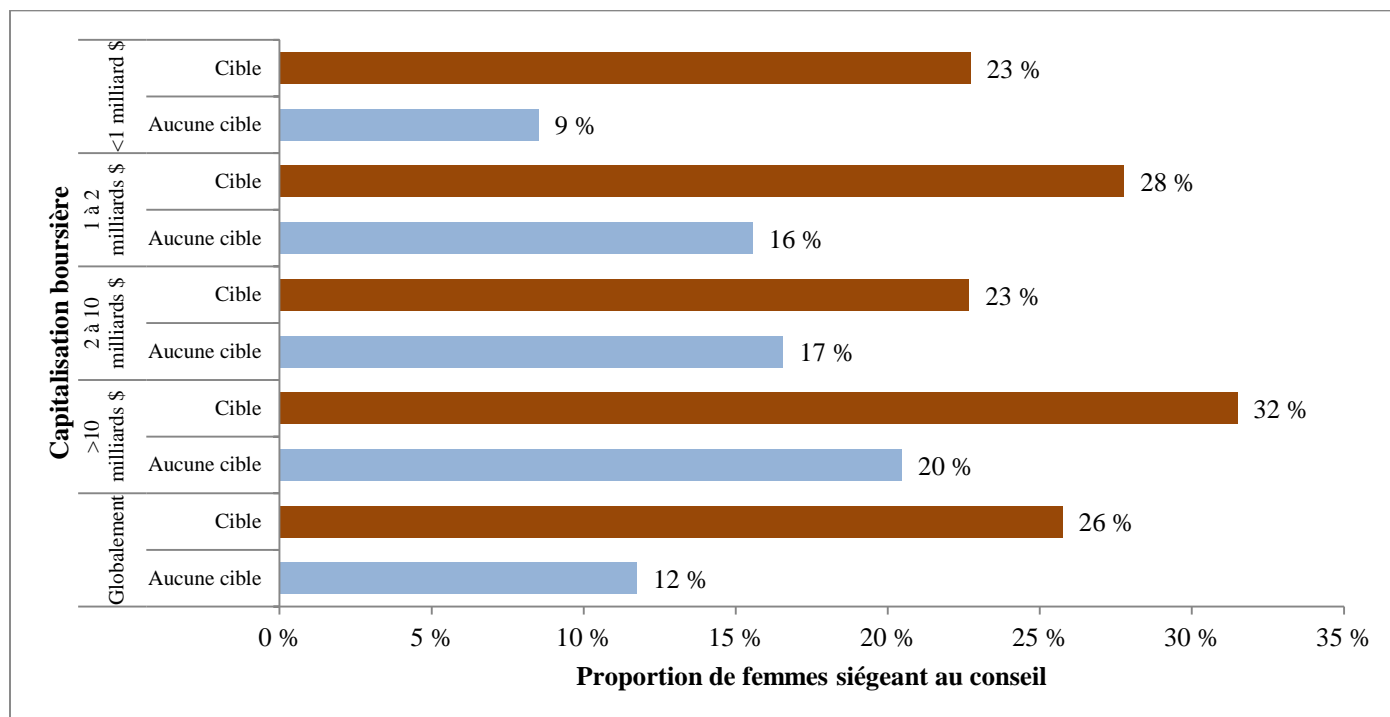
¹⁸ L'examen mené par toutes les autorités participantes ne visait pas à évaluer la qualité de l'information fournie.

Figure 4.10 – Établissement de cibles de représentation féminine au conseil, selon la taille de l'émetteur



Comme il est illustré à la Figure 4.11, quelle que soit la capitalisation boursière, le conseil des émetteurs ayant fixé une cible de représentation féminine comportait un plus grand nombre d'administratrices que celui des émetteurs qui n'en avaient fixé aucune. Les émetteurs s'étant donné une telle cible comptaient en moyenne 26 % de femmes à leur conseil, comparativement à 12 % en moyenne chez les autres. Cependant, nous avons également noté que la représentation féminine au conseil des émetteurs n'ayant pas adoptée de cible avait augmenté par rapport à l'Année 2, sauf chez les émetteurs dont la capitalisation boursière est supérieure à 10 milliards de dollars.

Figure 4.11 – Établissement de cibles et représentation féminine au conseil, selon la taille de l'émetteur



D. Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs¹⁹ et dans la nomination des membres de la haute direction²⁰

L'émetteur qui tient compte de la représentation des femmes doit indiquer de quelle façon.

Des émetteurs échantillonnés, 87 % ont indiqué s'ils avaient fixé ou non des cibles de représentation féminine à leur conseil, tandis que 84 % ont précisé s'ils avaient ou non fait de même pour la haute direction. Chez les émetteurs ayant déclaré tenir compte de la représentation féminine, 37 % ont précisé la manière dont ils procédaient pour leur conseil et 34 % pour la haute direction. Lorsque le niveau de représentation des femmes au conseil ou à la haute direction n'était pas pris en compte, les émetteurs ont expliqué leur décision dans une proportion de 99 % lorsqu'il s'agissait de leur conseil et de 96 % lorsqu'il s'agissait de la haute direction²¹.

Parmi les émetteurs échantillonnés, 65 % 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, comparativement à 66 % l'Année 2 et à 60 % l'Année 1. En ce qui concerne les nominations à la haute direction, 58 % des émetteurs ont indiqué en avoir tenu compte pendant l'année en cours, soit le même pourcentage qu'à l'Année 2, par rapport à 53 % l'Année 1.

¹⁹ Se reporter à l'Annexe A (rubrique 12 de l'Annexe 58-101A1).

²⁰ Se reporter à l'Annexe A (rubrique 13 de l'Annexe 58-101A1).

²¹ L'examen mené par toutes les autorités participantes ne visait pas à évaluer la qualité de l'information fournie.

Comme à l'Année 2 et à l'Année 1, l'explication donnée le plus souvent par les émetteurs qui ne tiennent pas compte de la représentation féminine dans la nomination des administrateurs (83 %) et des membres de la haute direction (80 %) était que la sélection des candidats repose sur le mérite.

Nous avons encore observé que des émetteurs se contentent d'indiquer qu'ils tiennent compte de la représentation féminine pour les nominations à leur conseil et à leur haute direction, sans autre précision. Pour que cette information soit utile, ils doivent donner plus de détails.

E. Durée du mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil²²

Des émetteurs échantillonnés, 98 % ont indiqué s'ils avaient fixé ou non la durée du mandat des administrateurs, prévu ou non d'autres mécanismes de renouvellement du conseil, ou fait les deux. Chez les émetteurs n'ayant pas adopté de telles mesures, 97 % ont donné les motifs de leur décision²³, le motif le plus couramment invoqué étant que toute limite de durée du mandat pouvait avoir une incidence négative sur la continuité et l'expérience du conseil.

Sur les émetteurs échantillonnés, 21 % ont indiqué avoir fixé la durée du mandat des administrateurs, par rapport à 20 % l'Année 2 et 19 % l'Année 1. Comme il est illustré à la Figure 4.12, les émetteurs ont fixé diverses limites de durée :

- 50 %, une limite d'âge;
- 23 %, une limite de durée des fonctions;
- 27 %, les deux.

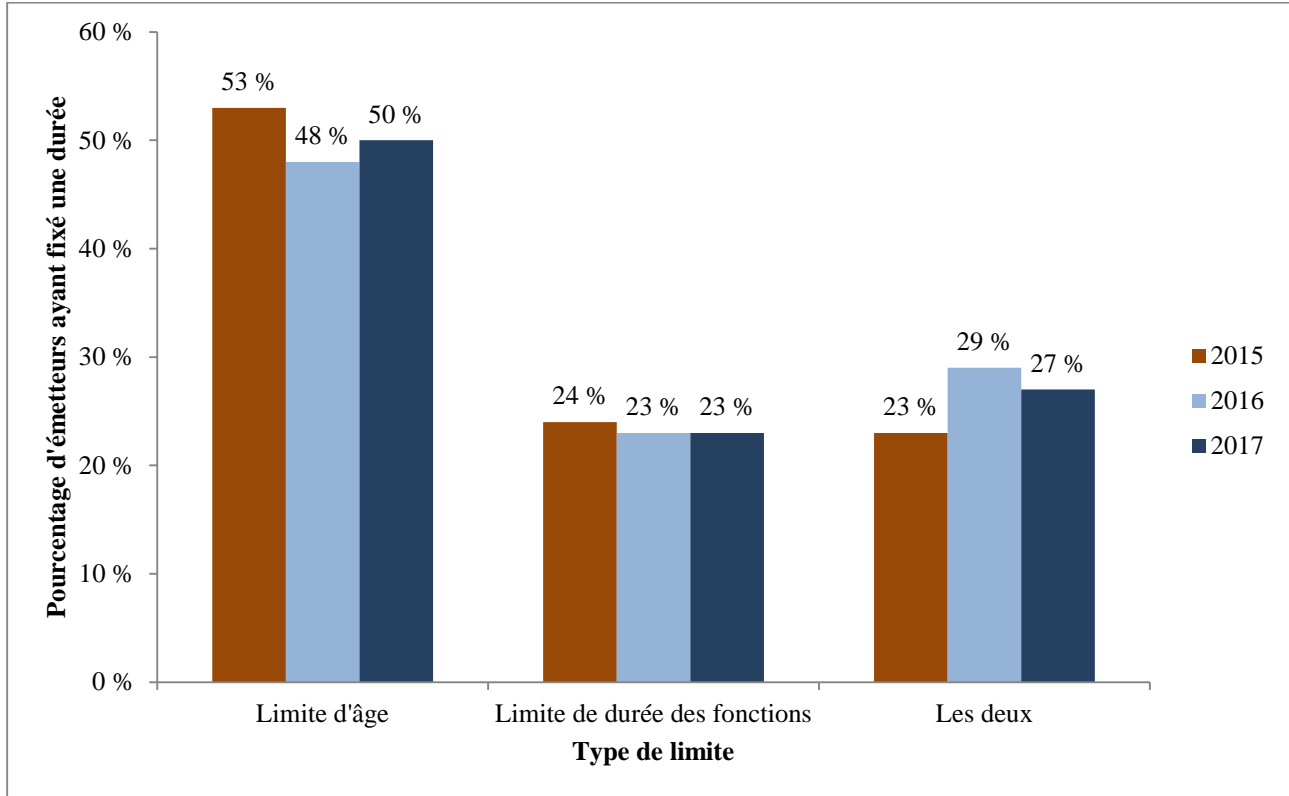
En outre, de nombreux émetteurs ont signalé qu'ils avaient mis en place d'autres mécanismes de renouvellement du conseil, mais ne les ont pas décrits suffisamment. Nombre d'entre eux ont indiqué avoir évalué régulièrement l'efficacité et l'apport de leur conseil et de ses comités (comme il est prévu à la rubrique 9 de l'Annexe 58-101A1). Toutefois, bien souvent, ils n'ont pas expliqué le rôle qu'ont joué ces évaluations dans le renouvellement du conseil. L'émetteur pourrait indiquer par exemple qu'une évaluation négative pourrait jouer un rôle dans le renouvellement du conseil en y créant une vacance.

L'émetteur qui indique avoir prévu des mécanismes de renouvellement du conseil doit les décrire et expliquer leur rôle dans son renouvellement.

²² Se reporter à l'Annexe A (rubrique 10 de l'Annexe 58-101A1).

²³ L'examen mené par toutes les autorités participantes ne visait pas à évaluer la qualité de l'information fournie.

Figure 4.12 – Fixation de la durée du mandat



5. Lacunes relevées dans l'information fournie

Lors de notre examen, nous avons observé des lacunes dans l'information fournie sur cinq aspects. En effet, elle était souvent constituée de formules vagues ou toutes faites, ou était carrément omise. Nous souhaitons attirer l'attention des émetteurs sur les lacunes relevées relativement aux obligations d'information suivantes :

- indiquer annuellement le nombre et le pourcentage de femmes occupant des postes d'administrateurs ou de membres de la haute direction;
- s'il déclare avoir adopté une politique écrite sur la représentation féminine à son conseil, l'émetteur en fournit une description qui contient notamment une explication claire de la manière dont elle s'applique dans la recherche de candidates;
- s'il déclare avoir fixé des cibles de représentation féminine à son conseil et à sa haute direction, l'émetteur fait état des progrès accomplis vers l'atteinte de ces cibles au cours de l'année et depuis leur adoption;
- s'il a indiqué qu'il tient compte de la représentation des femmes dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs ou dans la nomination des membres de la haute direction, l'émetteur donne une description de la manière dont il procède;

- s'il déclare qu'il a fixé une durée au mandat des administrateurs ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement du conseil, l'émetteur en fournit une description et explique comment ils concourent au renouvellement du conseil.

Les émetteurs doivent présenter l'information requise conformément aux obligations sur la représentation féminine. Tout manquement à ces obligations pourrait entraîner la prise de mesures réglementaires. Nous continuerons à surveiller l'information portant sur la représentation féminine au conseil et à la haute direction communiquée par les émetteurs.

6. Conclusion et questions

Le présent avis du personnel expose les constatations de notre troisième examen de l'information sur la gouvernance à fournir en vertu des obligations d'information sur la représentation féminine. Il établit en outre des comparaisons entre les constatations tirées des examens menés durant l'Année 2 et l'Année 1. Ces obligations visent à accroître la transparence de l'information afin d'aider les investisseurs à prendre leurs décisions d'investissement et de vote. Cet objectif peut être atteint de manière plus efficace lorsque l'émetteur fournit une description claire des pratiques en matière de gouvernance qu'il a adoptées relativement à la représentation des femmes au sein du conseil et de la haute direction, ou des motifs à l'appui de sa décision de ne pas en adopter, selon le cas.

Pour toute question, veuillez vous 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 experte à l'information continue
514 395-0337, poste 4417
Sans frais : 1 877 525-0337, poste 4417
nadine.gamelin@lautorite.qc.ca

Diana D'Amata
Analyste en réglementation
514 395-0337, poste 4386
Sans frais : 1 877 525-0337, poste 4386
diana.damata@lautorite.qc.ca

Commission des valeurs mobilières de l'Ontario

Jo-Anne Matear
Manager, Corporate Finance
416 593-2323
jmatear@osc.gov.on.ca

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

Rick Whiler
Senior Accountant, Corporate Finance
416 593-8127
rwhiler@osc.gov.on.ca

Katie DeBartolo
Accountant, Corporate Finance
416 593-2166
kdebartolo@osc.gov.on.ca

Alberta Securities Commission

Kari Horn
General Counsel
403 297-4698
kari.horn@asc.ca

Alison Trollope
Director, Communications & Investor Education
403 297-2664
alison.trollope@asc.ca

Cheryl McGillivray
Manager, Corporate Finance
403 297-3307
cheryl.mcgillivray@asc.ca

Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan

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

Commission des valeurs mobilières du Manitoba

Wayne Bridgeman
Deputy Director, Corporate Finance
Securities Division
204 945-4905
Sans frais : 1 800 655-5244 (Manitoba uniquement)
wayne.bridgeman@gov.mb.ca

Commission des services financiers et des services aux consommateurs (Nouveau-Brunswick)

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

Nova Scotia Securities Commission

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

Annexe A : Résumé de l'information à fournir en vertu de l'Annexe 58-101A1, Information concernant la gouvernance, relativement à la représentation féminine

<p>Rubrique 10. Durée du mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration</p>	<p>Indiquer si l'émetteur a fixé ou non la durée du mandat des administrateurs siégeant à son conseil d'administration ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement de celui-ci et, dans l'affirmative, décrire cette durée ou ces mécanismes. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p>
<p>Rubrique 11. Politiques sur la représentation féminine au conseil d'administration</p>	<p><i>a)</i> Indiquer si l'émetteur a adopté ou non une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p> <p><i>b)</i> Si l'émetteur a adopté la politique prévue au paragraphe <i>a</i>, fournir les renseignements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>i)</i> un sommaire des objectifs et des principales dispositions de la politique; <i>ii)</i> les mesures prises pour en garantir une mise en œuvre efficace; <i>iii)</i> les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre; <i>iv)</i> si le conseil d'administration ou son comité des candidatures mesure ou non l'efficacité de la politique et comment, le cas échéant.
<p>Rubrique 12. Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs</p>	<p>Indiquer si le conseil d'administration ou le comité des candidatures tient compte ou non de la représentation des femmes 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. Si l'émetteur n'en tient pas compte, préciser ses motifs.</p>
<p>Rubrique 13. Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction</p>	<p>Indiquer si l'émetteur 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, le cas échéant, de quelle façon. S'il n'en tient pas compte, préciser ses motifs.</p>
<p>Rubrique 14. Cibles de l'émetteur concernant la représentation</p>	<p><i>a)</i> Pour l'application de la présente rubrique, on entend par «cible» de l'émetteur un nombre ou un pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de femmes devant occuper des postes d'administrateurs ou de membres de la haute direction avant une date précise.</p> <p><i>b)</i> Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la</p>

**féminine au conseil
d'administration
et à la haute
direction**

représentation féminine à son conseil d'administration. Dans la négative, en indiquer les motifs.

c) Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à sa haute direction. Dans la négative, en indiquer les motifs.

d) Si l'émetteur s'est donné une cible conformément aux paragraphes b ou c, indiquer ce qui suit :

i) la cible;

ii) les progrès accomplis vers l'atteinte de la cible au cours de l'année et depuis son adoption.

**Rubrique 15.
Nombre de
femmes au conseil
d'administration
et à la haute
direction**

a) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes siégeant au conseil d'administration de l'émetteur.

b) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes occupant un poste à la haute direction de l'émetteur, y compris de toute filiale importante de l'émetteur.