

Avis de publication multilatéral des ACVM

Règlement modifiant le Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance

Le 15 octobre 2014

Introduction

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 et des Territoires du Nord-Ouest (collectivement, les « **territoires participants** » ou « **nous** ») mettent en œuvre des modifications (les « **modifications** ») au *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (le « **Règlement** »), y compris l'Annexe 58-101A1, *Information concernant la gouvernance* (l'« **Annexe 58-101A1** »).

Les territoires participants ont coordonné leurs efforts afin de finaliser les modifications, lesquelles ont été prises par chacun d'entre eux.

Dans certains territoires, la mise en œuvre des modifications nécessite l'approbation ministérielle. Sous réserve de l'approbation des ministres compétents, les modifications entreront en vigueur le 31 décembre 2014 et les territoires participants les mettent en œuvre conjointement.

Objet des modifications

Les modifications obligeront les émetteurs non émergents à présenter annuellement de l'information sur les éléments suivants :

- la durée du mandat et les autres mécanismes de renouvellement des membres du conseil d'administration;
- les politiques sur la représentation féminine au conseil d'administration;
- la prise en compte par le conseil d'administration ou le comité des candidatures de la représentation féminine dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs;
- la prise en compte par l'émetteur de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction;
- les cibles de représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction;
- le nombre de femmes au conseil d'administration et à la haute direction.

Les modifications s'appliqueront à tous les émetteurs non émergents assujettis dans les territoires participants.

Les modifications visent à accroître la transparence de l'information fournie aux investisseurs et aux autres intéressés sur la représentation des femmes au conseil d'administration et à la haute

direction des émetteurs non émergents, afin d'aider les investisseurs à prendre leurs décisions d'investissement et à exercer leur droit de vote.

Les modifications sont publiées avec le présent avis.

Contexte

Les propositions intégrées dans les modifications ont été publiées pour consultation à deux reprises.

Textes de janvier 2014

Le 16 janvier 2014, la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la « **CVMO** ») a publié pour une période de consultation de 90 jours un projet de modification de l'Annexe 58-101A1 (les « **textes de janvier 2014** »).

Dans l'élaboration des textes de janvier 2014, la CVMO :

- a réalisé une recherche sur les angles d'approche de la diversité hommes-femmes à l'étranger, notamment en Australie, aux États-Unis, au Royaume-Uni et dans l'Union européenne;
- a pris en considération les commentaires reçus en réponse aux propositions présentées dans le *Consultation Paper 58-401 Disclosure Requirements Regarding Women on Boards and in Senior Management* du personnel de la CVMO (le « **document de consultation** ») publié pour une période de consultation de 60 jours le 30 juillet 2013;
- a tenu un forum public le 16 octobre 2013 pour discuter du modèle d'obligations d'information présenté dans le document de consultation;
- a analysé les résultats d'un sondage réalisé par le personnel de la CVMO auprès d'environ 1 000 émetteurs inscrits à la cote de la Bourse de Toronto sur le thème de la diversité hommes-femmes.

Ces travaux ont été entrepris à l'instigation du ministre des Finances de l'Ontario, Charles Sousa, et du ministre ontarien de la Condition féminine de l'époque, qui ont demandé à la CVMO, le 14 juin 2013, de lancer une consultation publique sur les obligations d'information en matière de diversité hommes-femmes. Le 18 décembre 2013, la CVMO a présenté le *Report 58-402 Report to Minister of Finance and Minister Responsible for Women's Issues - Disclosure Requirements Regarding Women on Boards and in Senior Management*, qui contenait des recommandations prises en compte dans les modifications.

Textes de juillet 2014

Le 3 juillet 2014, les autorités en valeurs mobilières du Manitoba, du Nouveau Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, du Nunavut, du Québec, de la Saskatchewan, de Terre-Neuve-et-Labrador et des Territoires du Nord-Ouest ont publié pour une période de consultation de 60 jours un projet de modification de l'Annexe 58-101A1 (les « **textes de juillet 2014** »).

Les autorités en valeurs mobilières de ces territoires ont publié les textes de juillet 2014 dans un contexte où la question de la diversité hommes-femmes dans les postes décisionnels suscite un intérêt croissant et de nombreuses discussions au Canada comme à l'étranger. Ces dernières

années, nombre de gouvernements et d'autorités de réglementation partout dans le monde se sont montrés particulièrement préoccupés par la sous-représentation des femmes au sein des conseils d'administration de sociétés cotées en bourse. Certains pays ont adopté des lignes directrices ou des obligations d'information, ou les deux, sur la diversité hommes-femmes, ou songent à le faire, notamment les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Australie et plusieurs pays européens.

Résumé des commentaires écrits reçus par les territoires participants

La période de consultation sur les textes de janvier 2014 a pris fin le 16 avril 2014 et la CVMO a reçu les commentaires écrits de 52 intervenants. Il est possible de consulter leurs mémoires sur le site Web de la CVMO au www.osc.gov.on.ca.

La période de consultation sur les textes de juillet 2014 a pris fin le 2 septembre 2014 et les territoires participants, à l'exception de la CVMO, ont reçu les commentaires écrits de 18 intervenants. Il est possible de consulter leurs mémoires sur le site Web de l'Autorité des marchés financiers au www.lautorite.qc.ca.

Nous avons étudié les mémoires et remercions les intervenants de leurs commentaires. La liste des intervenants figure à l'Annexe B et un résumé de leurs commentaires, accompagné de nos réponses, figure à l'Annexe C.

Résumé des changements apportés aux modifications

Après étude des commentaires reçus sur les textes de janvier 2014 et ceux de juillet 2014, nous avons apporté certains changements aux modifications publiées avec le présent avis. Comme il ne s'agit pas de changements importants, nous ne publions pas à nouveau les modifications pour consultation.

Le résumé des principaux changements apportés aux textes de janvier 2014 et ceux de juillet 2014 figure l'Annexe A.

Questions locales

L'Annexe D est publiée dans tout territoire intéressé et contient toute autre information qui ne se rapporte qu'au territoire intéressé

Questions

Pour toute question, veuillez vous adresser aux personnes suivantes :

<p>Martin Latulippe Directeur de l'information continue Autorité des marchés financiers 514 395-0337, poste 4331 Martin.Latulippe@lautorite.qc.ca</p>	<p>Diana D'Amata Direction de la réglementation Autorité des marchés financiers 514 395-0337, poste 4386 Diana.Damata@lautorite.qc.ca</p>
<p>Jo-Anne Matear Manager, Corporate Finance Branch Commission des valeurs mobilières de l'Ontario 416 593-2323 jmatear@osc.gov.on.ca</p>	<p>Aba Stevens Legal Counsel, Corporate Finance Branch Commission des valeurs mobilières de l'Ontario 416 263-3867 astevens@osc.gov.on.ca</p>
<p>Tony Herdzik Deputy Director, Corporate Finance Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan 306 787-5849 tony.herdzik@gov.sk.ca</p>	<p>Wayne Bridgeman Acting Deputy Director, Corporate Finance Commission des valeurs mobilières du Manitoba 204 945-4905 wayne.bridgeman@gov.mb.ca</p>
<p>Ella-Jane Loomis Conseillère juridique, Valeurs mobilières Commission des services financiers et des services aux consommateurs (Nouveau-Brunswick) 506 658-2602 ella-jane.loomis@fcnb.ca</p>	<p>Heidi Schedler Enforcement Counsel Nova Scotia Securities Commission 902 424-7810 SCHEDLHG@gov.ns.ca</p>
<p>Don Boyles Superintendent of Securities (by interim), Office of the Superintendent of Securities Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador 709 729-4501 dboyles@gov.nl.ca</p>	<p>Gary MacDougall Superintendent of Securities Ministère de la Justice Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest 867 873-7490 Gary_MacDougall@gov.nt.ca</p>
<p>Louis Arki Directeur du bureau d'enregistrement Bureau d'enregistrement, ministère de la Justice Gouvernement du Nunavut 867 975-6587 larki@gov.nu.ca</p>	

Liste des annexes

Annexe A – Résumé des changements apportés aux textes de janvier 2014 et aux textes de juillet 2014

Annexe B – Liste des intervenants

Annexe C – Résumé des commentaires et réponses des territoires participants

Annexe D – Questions locales

Annexe A

Résumé des changements apportés aux textes de janvier 2014 et aux textes de juillet 2014

Voici un résumé des changements notables apportés aux modifications par rapport aux textes de janvier 2014 et aux textes de juillet 2014.

Durée du mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration

Les textes de janvier 2014 et les textes de juillet 2014 prévoyaient l'obligation pour les émetteurs non émergents d'indiquer s'ils ont fixé ou non la durée du mandat des membres du conseil d'administration et, dans la négative, les motifs pour lesquels ils ne l'ont pas fait. En proposant cette obligation d'information, les territoires participants faisaient remarquer que le renouvellement périodique des membres du conseil d'administration contribue à l'efficacité de celui-ci. L'instauration d'une durée précise au mandat des administrateurs peut favoriser le renouvellement du conseil à une fréquence appropriée et, par conséquent, offrir des occasions de découvrir des candidats qualifiés, dont des femmes.

De nombreux intervenants se sont dits favorables à cette obligation d'information. Certains ont cependant fait valoir qu'il existe d'autres mécanismes de renouvellement du conseil. Après étude des commentaires, nous avons révisé cette obligation d'information en reconnaissance de la multiplicité des mécanismes de renouvellement, dont la fixation de la durée du mandat des administrateurs et l'évaluation périodique de leur efficacité et de leur contribution. L'obligation est à présent rédigée comme suit :

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 ses les motifs.

Politiques sur la représentation féminine au conseil d'administration

Les textes de janvier 2014 et les textes de juillet 2014 prévoyaient l'obligation pour les émetteurs non émergents d'indiquer s'ils ont adopté ou non une politique sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs.

Les intervenants ont été nombreux à préconiser dans ce contexte une interprétation étroite de l'expression « politique » qui n'engloberait que les politiques écrites et exclurait les politiques officieuses non écrites. Après étude des commentaires, nous avons précisé qu'une « politique » s'entend d'une politique écrite. L'obligation d'information est à présent rédigée comme suit :

a) 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 ~~raisons~~ motifs.

Cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction

Les textes de janvier 2014 et les textes de juillet 2014 prévoyaient d'obliger les émetteurs non émergents à indiquer s'ils se sont donné ou non une ou des cibles à l'égard de la représentation féminine à leur conseil d'administration et, dans l'affirmative, les progrès accomplis vers l'atteinte des cibles au cours de l'année et depuis leur adoption.

Un intervenant estimait que les émetteurs devraient être aussi tenus d'indiquer les cibles elles-mêmes. Après analyse du commentaire, nous avons précisé que, si un émetteur s'est donné une telle cible, il devrait la présenter, avec les progrès accomplis au cours de l'année et depuis son adoption en vue de l'atteindre. L'obligation d'information est à présent rédigée comme suit :

b) Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une ~~ou des cibles~~cible à l'égard de la représentation féminine à son conseil d'administration. Dans la négative, ~~préciser ses~~indiquer les motifs.

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

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

i) la cible;

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

Nombre de femmes au conseil d'administration et à la haute direction

Les textes de janvier 2014 et les textes de juillet 2014 prévoyaient l'obligation pour les émetteurs non émergents d'indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes occupant un poste à leur haute direction, y compris celle de toute entité filiale.

Plusieurs intervenants ont appuyé cette obligation d'information. Quelques-uns ont cependant des réserves pour ce qui est de son application aux émetteurs comptant plusieurs entités filiales. Après étude des commentaires, nous avons précisé que cette information n'est exigée que dans le cas des « filiales importantes », expression qui s'entend au sens du *Règlement 55-104 sur les exigences et dispenses de déclaration d'initié*, soit :

« filiale importante » : la filiale d'un émetteur qui remplit l'une des conditions suivantes:

- a) la valeur de son actif indiquée dans le dernier bilan annuel vérifié ou intermédiaire ou, pour toute période se rapportant à un exercice ouvert à compter du 1^{er} janvier 2011, l'état de la situation financière de l'émetteur représente au moins 30 % de l'actif consolidé de cet émetteur indiqué dans le bilan ou l'état de la situation financière, selon le cas;
- b) ses produits indiqués dans le dernier état des résultats annuel vérifié ou intermédiaire ou, pour toute période se rapportant à un exercice ouvert à compter du 1^{er} janvier 2011, l'état du résultat global de l'émetteur représentent au moins 30 % des produits consolidés de cet émetteur indiqués dans cet état;

L'obligation d'information est à présent rédigée comme suit :

- 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 entité-filiale importante de l'émetteur.

Application des modifications

Nous avons précisé la date à partir de laquelle les modifications s'appliqueront. Elles s'appliqueront aux circulaires de sollicitation de procurations et aux notices annuelles, selon le cas, déposées à la fin d'un exercice de l'émetteur se terminant le 31 décembre 2014 ou après cette date.

Annexe B
Liste des intervenants

Intervenants – textes de janvier 2014

1. Addenda Capital Inc.
2. Alberta Investment Management Corporation
3. Nancy Hughes Anthony, Mary-Ann Bell, Micheline Bouchard, Helen Burstyn, Denise Carpenter, Sherry Cooper, Jocelyne Côté-O’Hara, Sylvia Chrominska, Pauline Couture, Peggy Cunningham, Peter W. Currie, Shirley Dawe, Graham Day, Bonnie DuPont, Wendy Evans, Myra A. Freeman, Shari Graydon, Cheryl Hodder, Linda Hohol, Beth S. Horowitz, Claude Lajeunesse, Mary Susanne Lamont, Spencer Lanthier, Ramona Lumpkin, Fiona Macfarlane, Veronica S. Maidman, Nancy McKinstry, Anne McLellan, Patrice E. Merrin, Ellen J. Moore, Robert Murdock, Patrick O’Callaghan, Karen Oldfield, Valerie Payn, Sherry Porter, Ruth Ramsden-Wood, Maureen Reid, Janis A. Riven, Andrea Rosen, Deanna Rosenswig, Connie Roveto, Dawn Russell, Michelle Savoy, Kathleen Sendall, Gerri Sinclair, Judy A. Steele, Carol Stephenson, Constance L. Sugiyama, Stella Thompson, Annette Verschuren et Kim West
4. Association canadienne des gestionnaires de caisses de retraite
5. Association des banquiers canadiens
6. Association du barreau de l’Ontario
7. Chris Barrner
8. Beverly Behan
9. Bell Kearns & Associates Ltd.
10. Bennett Jones LLP
11. BMO Groupe financier
12. Bombardier Inc.
13. British Columbia Investment Management Corporation
14. Business and Professional Women’s Clubs of Ontario
15. Caisse de dépôt et placement du Québec
16. Canadian Association of Petroleum Producers
17. Canadian Oil Sands Limited
18. Catalyst Canada
19. Jennifer Clarke, Brenda Eaton, Pat Jacobsen, Mary Jordan, Alice Laberge, Fiona Macdonald, Nancy McKinstry, Joanne McLeod, Sarah Morgan-Silvester, Loreen Paananen, Bev Park, Jane Peverett, Elise Rees, Marcella Szel, Victoria Withers et Janet Woodruff
20. Coalition canadienne pour une bonne gouvernance
21. The Coalition for Real Equity
22. Comptables professionnels agréés du Canada
23. Conseil canadien des chefs d’entreprise
24. Conseil canadien pour la diversité administrative
25. Deloitte S.E.N.C.R.L., s.r.l.
26. Dentons Canada S.E.N.C.R.L.
27. Ernst & Young S.E.N.C.R.L.
28. Fédération canadienne des femmes diplômées des universités

29. Fédération des caisses Desjardins du Québec
30. F&C Management Limited
31. J. William Galbraith
32. Gaz Métro
33. Groupe consultatif des investisseurs
34. Groupe TMX Limité
35. Hansell LLP
36. Institut canadien des relations avec les investisseurs
37. Institut des administrateurs de sociétés
38. KPMG S.E.N.C.R.L.
39. Thomas Matthews
40. McCarthy Tétraut S.E.N.C.R.L., s.r.l.
41. Eileen Mercier
42. Mercer (Canada) limitée
43. Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l.
44. OceanRock Investments Inc.
45. Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public
46. Placements NEI
47. Réseau des femmes exécutives
48. Shareholder Association for Research and Education
49. Shaw Communications Inc.
50. Société TELUS
51. Trusted Advisory Board
52. The Vancouver Board of Trade

Intervenants – textes de juillet 2014

1. BMO Groupe financier
2. Caisse de dépôt et placement du Québec
3. Catalyst Canada
4. Coalition canadienne pour une bonne gouvernance
5. Pauline Couture, Shirley Dawe, Linda Hohol, Beth Horowitz, Maureen Reid, C.L. Sugiyama et Stella Thompson
6. Digital Nova Scotia
7. Ernst & Young S.E.N.C.R.L.
8. Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes
9. Hansell LLP
10. Institut canadien des relations avec les investisseurs
11. Institut des administrateurs de sociétés
12. Kenmar Associates
13. Mercer (Canada) limitée
14. Mouvement des caisses Desjardins
15. Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l.
16. Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public
17. Shareholder Association for Research and Education
18. Small Investors Protection Association

Annexe C

Résumé des commentaires et réponses des territoires participants

Les territoires participants ont reçu 70 mémoires de 56 intervenants en réponse aux modifications qu'il était proposé d'apporter à l'Annexe 58-101A1 (les « **modifications proposées** »), qui ont été publiées pour consultation le 16 janvier 2014 en Ontario et le 3 juillet 2014 dans les autres territoires participants. Après examen des commentaires reçus et conformément aux réponses énoncées ci-dessous, nous mettons en œuvre les modifications apportées au Règlement. Sauf indication contraire, dans nos réponses, il faut entendre par « émetteurs », les émetteurs non émergents auxquels les modifications apportées au Règlement s'appliqueront.

Le présent document comprend les sections suivantes :

- A. Commentaires généraux (n^{os} 1 à 9)
- B. Durée du mandat des administrateurs et autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration (n^{os} 10 à 29)
- C. Politiques sur la représentation féminine au sein du conseil d'administration (n^{os} 30 à 39)
- D. Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs (n^{os} 40 à 42)
- E. Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction (n^{os} 43 et 44)
- F. Cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction (n^{os} 45 à 51)
- G. Nombre de femmes au conseil d'administration et à la haute direction (n^{os} 52 à 58)
- H. Évaluation de la conformité aux nouvelles obligations d'information après que les émetteurs auront fourni de l'information sur trois périodes de référence annuelles (n^{os} 59 à 61)
- I. Autres commentaires (n^{os} 62 à 73)

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
A. Commentaires généraux			
1.	Appui en faveur de la portée et du contenu de la proposition générale	<p>Trente-trois intervenants se disent généralement d'accord avec la portée et le contenu des modifications proposées.</p> <p>Plus particulièrement, vingt-quatre intervenants appuient la formule « se conformer ou s'expliquer ».</p>	Nous prenons note de ces commentaires généralement favorables.
2.	Appui en faveur d'une approche souple	Un intervenant en faveur du contenu et de la portée des modifications proposées en général est d'avis que les facteurs à prendre en compte et les politiques des émetteurs concernant la présentation des candidats aux postes d'administrateurs ou la nomination des membres de la haute direction ne seront pas et ne doivent pas être les mêmes pour tous les émetteurs.	Nous convenons que les facteurs à prendre en compte et les politiques des émetteurs concernant la présentation des candidats aux postes d'administrateurs et la nomination des membres de la haute direction ne seront pas et ne doivent pas être les mêmes pour tous les émetteurs. La formule « se conformer ou s'expliquer » incorporée dans les modifications apportées au Règlement laisse de la latitude aux émetteurs. Plutôt que d'obliger les émetteurs à adopter des politiques, les modifications apportées au Règlement permettent à ceux-ci de déterminer, en fonction de leur situation particulière, les facteurs à prendre en compte et les politiques concernant la présentation des candidats aux postes d'administrateurs et la nomination des membres de la haute direction.
3.	Opposition à la proposition dans son ensemble	<p>Quatre intervenants s'opposent aux modifications proposées.</p> <p>L'un d'entre eux est d'avis que les règles de gouvernance et d'information devraient laisser aux émetteurs la latitude nécessaire pour adopter des politiques et des pratiques en matière de</p>	<p>Nous prenons note de ces commentaires défavorables.</p> <p>Toutefois, nous sommes d'avis que les modifications apportées au Règlement laisseront aux émetteurs la latitude nécessaire pour adopter des politiques et des pratiques en matière de gouvernance, d'information</p>

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		<p>gouvernance, d'information ainsi que de recrutement des administrateurs et des dirigeants qui sont à la fois conformes aux exigences juridiques applicables et adaptées à leur situation et à leurs besoins particuliers. Il estime aussi que la formule universelle prévue dans les modifications proposées ne laisserait aucune latitude, ne tiendrait pas compte des circonstances et des besoins propres aux émetteurs et pourrait entraîner des conséquences inattendues. Selon lui, un émetteur devrait être libre de chercher les personnes les plus qualifiées, peu importe leur sexe, pour être à même de prendre des décisions qui sont dans l'intérêt supérieur de son entreprise et de ses actionnaires.</p>	<p>ainsi que de recrutement des administrateurs et des dirigeants qui sont à la fois conformes aux exigences juridiques et adaptées à leur situation et à leurs besoins particuliers.</p> <p>Nous sommes en désaccord avec le commentaire selon lequel l'approche prévue dans les modifications apportées au Règlement est une formule universelle. Nous ne sommes pas non plus d'accord avec le commentaire selon lequel cette approche ne laisserait aucune latitude, ne tiendrait pas compte des circonstances et des besoins propres aux émetteurs ou limiterait la capacité des émetteurs à agir dans leur propre intérêt et dans celui de leurs actionnaires. Nous croyons plutôt que les modifications apportées au Règlement prévoient une approche nuancée, laissent de la latitude aux émetteurs et tiennent compte des circonstances et des besoins propres aux émetteurs.</p> <p>Nous sommes d'accord avec le commentaire de l'intervenant selon lequel les émetteurs devraient être libres de chercher les personnes les plus qualifiées. Nous croyons qu'il importe pour les conseils d'administration de choisir les personnes les plus qualifiées et d'intéresser le plus grand éventail possible de candidats qualifiés. En intéressant un large éventail de candidats, on multiplie les occasions de découvrir des candidats qualifiés aux postes d'administrateurs, dont des femmes.</p>
4.	Opposition en ce qui a trait aux sociétés	Un intervenant estime que les modifications proposées sont de peu d'utilité pour les sociétés contrôlées, mais qu'elles imposent des frais	Nous prenons note de ce commentaire. Toutefois, nous sommes d'avis que les modifications apportées au Règlement laisseront aux émetteurs la latitude

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
	contrôlées	additionnels et complexifient le processus d'élection des administrateurs, ce qui, en bout de ligne, n'est pas dans l'intérêt supérieur des actionnaires.	nécessaire pour adopter, s'il y a lieu, des politiques tenant compte de leur situation particulière.
5.	Inquiétudes concernant la portée limitée de la proposition	Un intervenant n'est pas d'accord avec la portée limitée des modifications proposées, car celles-ci ne traitent pas de la nécessité d'établir des programmes visant à accroître le nombre de femmes qualifiées qui sont disposées à siéger à un conseil d'administration ou à occuper un poste de haute direction et qui entreprennent des démarches en ce sens.	Les modifications apportées au Règlement ont pour but d'accroître la transparence pour que les investisseurs puissent prendre des décisions de placement et de vote éclairées. Nous estimons qu'elles procurent aux émetteurs la souplesse nécessaire pour mettre en place, au besoin, de tels programmes.
6.	Surveillance inopportune des autorités en valeurs mobilières	Deux intervenants estiment que la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction ne devrait pas être soumise à la surveillance des autorités en valeurs mobilières.	À l'heure actuelle, les territoires participants assurent la surveillance réglementaire des questions de gouvernance, et les modifications apportées au Règlement relèvent de leur compétence. Les modifications apportées au Règlement favorisent une gouvernance efficace, informent les investisseurs et assurent la transparence.
7.	Doutes concernant le lien entre la diversité hommes-femmes et l'efficacité du conseil	<p>Un intervenant estime ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les modifications proposées établissent un lien positif douteux entre l'amélioration du processus décisionnel, une transparence accrue, la diversité hommes-femmes et l'efficacité du conseil. • On n'a pas démontré que, en améliorant la transparence et en modifiant la diversité hommes-femmes, on améliorerait le processus décisionnel et, de ce fait, l'efficacité des 	Nous prenons note de ces commentaires. Nous invitons l'intervenant à prendre connaissance de la recherche mentionnée dans le document de consultation et de la transcription de la table ronde de la CVMO tenue en octobre 2013, qui présentent toutes deux une analyse de la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction. De plus, nous sommes d'avis que les modifications apportées au Règlement laisseront aux émetteurs la latitude nécessaire pour adapter leurs politiques et

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		<p>conseils d'administration.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les femmes représentent de nos jours la moitié des étudiants universitaires et, à mesure que leur carrière évoluera et qu'elles feront leur entrée dans le monde des affaires, leur représentation au conseil d'administration et à la haute direction augmentera de façon naturelle. • Les modifications proposées pourraient soulever des problèmes pour les sociétés, surtout celles à petite capitalisation. Par exemple, l'intervenant mentionne les secteurs des ressources et de la construction, dans lesquels la représentation féminine a toujours été faible parce que les femmes n'étaient traditionnellement pas intéressées par ces domaines ni incitées à s'y intéresser. 	<p>leurs pratiques à leur situation particulière.</p>
8.	Inquiétude concernant l'entrave à l'appréciation commerciale	<p>Un intervenant est d'avis que les modifications proposées remettent en cause sans justification l'appréciation commerciale et qu'elles entraveraient, par conséquent, inutilement les droits des entreprises fermées. Il propose la mise en œuvre d'une règle similaire à la « règle Rooney » adoptée par la Ligue nationale de football en vue d'accroître la représentation des minorités visibles au sein des directions d'équipes. L'intervenant propose d'appliquer une règle similaire qui obligerait les émetteurs non émergents à rencontrer en entrevue au moins une candidate pour pourvoir un poste vacant au conseil d'administration ou à la haute direction.</p>	<p>Nous prenons note de ce commentaire. Les modifications apportées au Règlement visent à traiter de l'information à communiquer concernant la gouvernance, dans le but d'informer les investisseurs et de leur permettre ainsi de prendre des décisions de placement ou de vote éclairées. Nous estimons que la mise en œuvre d'une règle similaire à la « règle Rooney » adoptée par la Ligue nationale de football n'est pas compatible avec la formule « se conformer ou s'expliquer », approche plus souple incorporée dans les modifications apportées au Règlement, qui permet aux émetteurs d'adopter des politiques et des procédures adaptées à leur situation.</p>

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
9.	La diversité comme priorité stratégique	Un intervenant soutient qu'un émetteur non émergent devrait être tenu d'adopter un modèle de performance faisant de la diversité une priorité stratégique. Il estime que le président du conseil devrait avoir la responsabilité de promouvoir la diversité des autres membres du conseil et du chef de la direction. Le président du conseil devrait avoir la responsabilité de créer un modèle de diversité au conseil qui prévoit des objectifs et des délais pour les atteindre. L'atteinte des objectifs concernant la représentation à la haute direction devrait faire partie intégrante des responsabilités du chef de la direction.	Le fait d'obliger les émetteurs à adopter un modèle de performance faisant de la diversité une priorité stratégique irait au-delà du modèle d'information « se conformer ou s'expliquer ». Toutefois, l'émetteur qui décide d'adopter un tel modèle de performance pourrait choisir de communiquer volontairement de l'information sur celui-ci.
B. Durée du mandat des administrateurs et autres mécanismes de renouvellement du conseil			
10.	Appui en faveur de l'obligation d'information sur la durée du mandat	Vingt-six intervenants sont en faveur de l'obligation de fournir de l'information sur la durée du mandat des administrateurs.	Nous prenons note de ces commentaires favorables.
11.	Avantages de l'obligation d'information sur la durée du mandat	<p>Douze intervenants sont d'avis que le fait de prévoir la durée du mandat des administrateurs offre certains avantages.</p> <p>Six de ces intervenants estiment que l'obligation d'information sur la durée du mandat des administrateurs favorisera le renouvellement du conseil à une fréquence appropriée.</p> <p>Des intervenants pensent que les modifications proposées auraient, entre autres avantages, celui de favoriser la diversité au sein du conseil, de permettre aux investisseurs d'évaluer des aspects</p>	Nous sommes d'accord que le fait de prévoir la durée du mandat est un moyen d'assurer le renouvellement du conseil et soulignons qu'il existe également d'autres moyens.

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		essentiels de la gouvernance, notamment l'indépendance, d'améliorer le processus d'évaluation des administrateurs et de permettre aux sociétés de passer en revue le processus de présentation des candidats à un poste d'administrateur au sein de leur conseil.	
12.	Appui en faveur de l'obligation pour les émetteurs de fournir de l'information sur la durée du mandat	Quatre intervenants sont d'avis que les émetteurs qui ont fixé la durée du mandat des administrateurs devraient être tenus de fournir de l'information à ce sujet.	Nous sommes d'accord avec ce commentaire. Les modifications apportées au Règlement prévoient l'obligation, pour les émetteurs qui ont fixé la durée du mandat des administrateurs, de fournir de l'information à ce sujet.
13.	Appui en faveur de l'obligation de fournir de l'information sur l'utilisation du pouvoir discrétionnaire pour déroger à la durée du mandat des administrateurs	Selon un intervenant, les émetteurs qui ont fixé la durée du mandat des administrateurs devraient indiquer à quelle occasion et pour quels motifs ils ont utilisé de leur pouvoir discrétionnaire afin de déroger à la durée du mandat d'un administrateur en particulier. Cet intervenant soutient également que la rubrique 10 [Durée du mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil] de l'Annexe 58-101A1 semble déjà prévoir une telle obligation, mais que celle-ci pourrait être précisée.	Nous ne croyons pas qu'il soit nécessaire que les modifications apportées au Règlement incluent l'obligation de fournir de l'information sur des administrateurs en particulier. Nous soulignons en outre que l'information concernant chaque administrateur doit être fournie sous la rubrique 7 [Élection des administrateurs] de l'Annexe 51-102A5 <i>Circulaire d'information</i> (l'« Annexe 51-102A5 »).
14.	Appui en faveur de l'obligation de fournir de l'information sur l'indépendance des administrateurs qui exercent leurs	Deux intervenants proposent de resserrer l'obligation d'information concernant la durée du mandat des administrateurs en incluant l'obligation de fournir de l'information sur la manière dont les administrateurs qui exercent leurs fonctions à ce titre depuis longtemps (plus de 10 ans) conservent leur indépendance.	La définition de l'indépendance des administrateurs pour l'application du Règlement 58-101 est énoncée au paragraphe 1.4 [Indépendance] du <i>Règlement 52-110 sur le comité d'audit</i> , et l'Annexe 58-101A1 prévoit l'obligation de fournir de l'information sur l'indépendance des administrateurs. Bien que nous reconnaissons que la durée du mandat d'un administrateur peut être un

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
	fonctions à ce titre depuis longtemps		facteur pertinent dans l'évaluation de son indépendance à ce titre, nous ne proposons pas pour l'instant d'apporter de modifications au sens attribué au terme « indépendance » ou à l'information connexe.
15.	Appui en faveur d'une durée obligatoire ou suggérée ou de l'établissement de lignes directrices	<p>Quatre intervenants sont en faveur de l'établissement d'une durée obligatoire ou suggérée.</p> <p>L'un de ces intervenants estime que l'obligation d'information est importante, mais insuffisante pour assurer le renouvellement du conseil. Il propose que les émetteurs soient tenus de fixer la durée du mandat des administrateurs. Il suggère également, comme solution de rechange, d'améliorer l'information à fournir jusqu'à ce qu'une telle obligation soit mise en œuvre.</p> <p>Un intervenant propose de fournir aux émetteurs des lignes directrices quant à la proportion d'administrateurs qui pourraient être dispensés de l'application d'une telle politique afin de tenir compte de la valeur considérable que peuvent représenter les administrateurs de longue date.</p> <p>Un intervenant est d'avis que l'approche « se conformer ou s'expliquer », qui prévoit des cibles adaptables, aurait probablement une incidence beaucoup plus grande que l'obligation d'information sur la durée du mandat.</p>	Nous prenons note de ces commentaires. Nous ne proposons pas pour l'instant de durée obligatoire ni ne faisons de suggestion quant à la durée appropriée. Nous reconnaissons qu'il existe d'autres mécanismes qui faciliteront le renouvellement du conseil, et les modifications apportées au Règlement offrent une latitude qui permet aux émetteurs d'adapter leurs politiques à leur situation particulière.
16.	Difficulté d'établir une	Un intervenant est d'avis qu'il peut être difficile d'établir une durée de mandat appropriée. Il	Nous partageons l'avis selon lequel l'obligation d'information pourrait contribuer à une meilleure

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
	durée de mandat appropriée	propose de surveiller l'évolution de la situation à l'aide d'information continue.	compréhension des pratiques exemplaires.
17.	Opposition à l'établissement d'un lien entre l'information supplémentaire et la diversité hommes-femmes	Un intervenant trouve que c'est une bonne chose d'avoir de l'information supplémentaire de cet ordre. Toutefois, il soutient que la fixation de la durée du mandat touche un beaucoup plus grand nombre d'aspects que la seule diversité du sein du conseil et est d'avis qu'il serait inapproprié d'établir des corrélations entre la nomination d'une femme au conseil d'un émetteur et la fixation par ce dernier de la durée du mandat des administrateurs. C'est pourquoi, il recommande de ne pas inclure ce genre d'information dans le contexte de l'établissement de la durée du mandat des administrateurs.	Nous prenons note de ce commentaire. Nous soulignons que l'obligation d'information sur la durée du mandat des administrateurs et les autres mécanismes de renouvellement du conseil est un élément distinct dans les modifications apportées au Règlement. Nous pensons que l'information fournie suivant cette obligation sera utile aux investisseurs pour évaluer la manière dont un émetteur renouvelle son conseil du point de vue de la diversité hommes-femmes, mais également en général.
18.	Opposition à une durée de mandat obligatoire ou suggérée	<p>Quatre intervenants estiment que les modifications proposées ne devraient pas préciser la durée du mandat que doivent fixer les émetteurs.</p> <p>L'un d'entre eux ne croit pas que l'imposition d'une durée de mandat obligatoire serait appropriée, car elle ne permettrait pas de tenir compte des besoins particuliers des entreprises des différents émetteurs.</p>	Nous prenons note de ces commentaires. Les modifications apportées au Règlement ne précisent aucune durée obligatoire ou suggérée. Elles tiennent compte du fait qu'il existe d'autres mécanismes permettant d'assurer le renouvellement du conseil.
19.	Opposition à la fixation de la durée du mandat	<p>Cinq intervenants s'opposent à l'obligation de fournir de l'information sur la durée du mandat des administrateurs.</p> <p>Selon deux de ces intervenants, la fixation de la durée du mandat des administrateurs est un moyen</p>	Nous avons révisé les modifications apportées au Règlement de sorte que l'obligation d'information ne se limite pas seulement à la durée du mandat des administrateurs, mais qu'elle inclue une obligation de transparence en ce qui a trait au renouvellement du conseil en général.

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		<p>inapproprié et n'ayant pas fait ses preuves d'améliorer l'efficacité du conseil, car elle ne tient pas compte de la valeur de l'expérience des membres du conseil et de la continuité au sein du conseil, et qu'elle peut entraîner l'exclusion de précieux membres. Ces intervenants croient également que l'imposition de la durée du mandat crée des problèmes pour les sociétés contrôlées, notamment en privant les actionnaires contrôlants de leur droit d'élire au conseil des candidats de leur choix.</p>	<p>Étant donné que les modifications apportées au Règlement imposent une obligation d'information, mais n'exigent pas l'adoption de politiques en matière de renouvellement du conseil, nous estimons que les émetteurs auront suffisamment de latitude pour choisir, s'il y a lieu, le mécanisme de renouvellement du conseil qui convient dans leur cas.</p>

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
20.	Incidence de la fixation de la durée du mandat des administrateurs sur l'amélioration de l'efficacité du conseil	Un intervenant ne croit pas que l'obligation de fournir de l'information sur la durée du mandat des administrateurs est un moyen efficace pour accroître le nombre de femmes de talent qui siègent à des conseils d'administration au Canada. Selon cet intervenant, il faudrait se concentrer principalement sur l'évaluation du rendement des administrateurs. Il soutient également que les évaluations du conseil peuvent être un moyen plus efficace que la fixation de la durée du mandat pour assurer l'indépendance des administrateurs.	Les modifications apportées au Règlement incitent les émetteurs à adopter l'approche en matière de renouvellement du conseil qu'ils estiment la plus efficace et la plus appropriée dans leur cas particulier et à fournir de l'information sur celle-ci.
21.	Inquiétudes concernant l'obligation d'information	<p>Quatre intervenants croient que l'imposition de l'obligation de fournir de l'information sur la durée du mandat des administrateurs inciterait les émetteurs à fixer la durée du mandat, ce qui pourrait entraîner un taux inapproprié de roulement des administrateurs.</p> <p>Selon l'un de ces intervenants, les conseillers en matière de sollicitation de procurations pourraient considérer l'absence de durée du mandat des administrateurs comme un manquement en matière de gouvernance et faire pression sur les émetteurs pour qu'ils fixent la durée du mandat.</p>	Les modifications apportées au Règlement tiennent compte de l'appui massif à l'obligation de fournir de l'information sur la durée du mandat des administrateurs, mais elles prévoient l'obligation pour les émetteurs de préciser leur approche particulière en ce qui a trait au renouvellement du conseil. Les émetteurs ont l'occasion de faire preuve de transparence auprès des investisseurs en ce qui a trait à leur approche en matière de renouvellement du conseil, de sorte que les investisseurs puissent évaluer de manière éclairée leurs pratiques de gouvernance.
22.	Nécessité de fixer la durée du mandat ou demande à cet égard	Un intervenant est d'avis qu'il devrait être démontré que la fixation de la durée du mandat est nécessaire ou souhaitée avant d'être recommandée. Selon lui, les émetteurs qui fixent la durée du mandat des administrateurs pourraient être	Nous ne recommandons ni n'imposons aucune durée de mandat, mais exigeons plutôt de la transparence en ce qui concerne la durée du mandat des administrateurs et autres mécanismes de renouvellement du conseil.

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		hésitants à relever la contre-performance d'un administrateur et être portés à attendre la fin du mandat de celui-ci.	De plus, l'objectif des modifications apportées au Règlement n'est pas de suggérer que les émetteurs qui fixent la durée du mandat des administrateurs s'en remettent uniquement à cette méthode pour assurer le renouvellement du conseil. Nous encourageons les émetteurs à adopter des politiques qui conviennent à leur situation particulière et qui maximisent l'efficacité de leur conseil.
23.	Consultations additionnelles	<p>Quatre intervenants croient qu'il serait approprié de tenir des consultations additionnelles avant d'imposer l'obligation d'information sur la durée du mandat des administrateurs.</p> <p>L'un d'entre eux indique que la question de la durée du mandat dépasse le cadre de son incidence en matière de diversité.</p>	<p>Nous prenons note de ces commentaires. L'élaboration d'un dossier d'information sur la durée du mandat des administrateurs ainsi que d'autres mécanismes de renouvellement du conseil pourrait permettre aux émetteurs et aux autres parties intéressées de mieux comprendre les pratiques exemplaires en matière de renouvellement du conseil.</p> <p>Nous sommes d'accord que la durée du mandat est pertinente à l'égard de certains aspects de la gouvernance autres que la diversité et faisons remarquer que l'obligation d'information sur la durée du mandat et d'autres mécanismes de renouvellement du conseil constitue un élément distinct dans l'Annexe 58-101A1.</p>
24.	Avantages du renouvellement du conseil	<p>Deux intervenants indiquent qu'en règle générale, le renouvellement du conseil a certains avantages.</p> <p>Les intervenants ont entre autres mentionné à titre d'avantages l'augmentation de la diversité et l'apport de nouveaux points de vue au conseil.</p>	Nous prenons note de ces commentaires. Nous croyons que le renouvellement du conseil est un élément important de la gouvernance.

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
25.	Autres mécanismes de renouvellement du conseil	<p>Neuf intervenants estiment que la fixation de la durée du mandat n'est pas le seul moyen d'assurer le renouvellement du conseil.</p> <p>Bon nombre de ces intervenants estiment que la fixation de la durée du mandat des administrateurs n'est pas considérée comme une pratique exemplaire.</p> <p>Nombre d'entre eux ont d'ailleurs indiqué d'autres mécanismes de renouvellement du conseil qu'il faudrait privilégier, notamment un processus d'évaluation des administrateurs et des comités, des politiques en matière de retraite obligatoire fondée sur l'âge, la définition des compétences et des besoins et la planification de la relève.</p>	<p>Nous prenons note de ces commentaires. Nous sommes d'accord pour dire qu'il existe d'autres moyens d'assurer le renouvellement du conseil. Les modifications apportées au Règlement permettent à l'émetteur de choisir quel mécanisme de renouvellement du conseil, s'il y a lieu, convient à sa situation particulière.</p>
26.	Information concernant d'autres mécanismes de renouvellement du conseil	<p>Selon deux intervenants, les émetteurs devraient être tenus de fournir de l'information sur tous les mécanismes qu'ils utilisent pour assurer le renouvellement du conseil et non pas uniquement sur la durée des mandats.</p> <p>L'un de ces intervenants estime que l'information à fournir devrait comprendre les renseignements sur la politique ainsi que les motifs au soutien de celle-ci. Il propose également que les conseils qui ont fixé la durée du mandat des administrateurs ou qui ont adopté une politique en matière de retraite obligatoire fondée sur l'âge puissent établir et communiquer, à leur appréciation, une proportion cible de membres du conseil devant être dispensés de l'application d'une telle politique.</p>	<p>Nous sommes d'accord pour dire que les émetteurs devraient être tenus de fournir de l'information sur tous les mécanismes qu'ils utilisent pour assurer le renouvellement du conseil, et nous avons révisé en ce sens les modifications apportées au Règlement.</p> <p>Les modifications apportées au Règlement prévoient désormais l'obligation d'indiquer la durée du mandat et de décrire les autres mécanismes de renouvellement du conseil mis de l'avant par l'émetteur. Les émetteurs sont libres d'adopter les politiques qui conviennent le mieux à leur situation particulière, notamment pour ce qui est des cibles en matière de dispense de l'application de ces politiques.</p>

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
27.	Appui en faveur de l'obligation de fournir de l'information supplémentaire sur la présentation des nouveaux candidats à un poste d'administrateur	<p>Vingt-trois intervenants sont d'avis qu'obliger les émetteurs non émergents à fournir les renseignements ci-dessous serait utile pour suivre le renouvellement des membres du conseil et pour tendre vers une plus grande diversité hommes-femmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le nombre de nouveaux administrateurs élus à la dernière assemblée générale annuelle; • le nombre de nouveaux administrateurs élus qui sont des femmes. <p>L'un de ces intervenants estime que ces obligations d'information fourniraient des renseignements de qualité supérieure sur la dynamique de la composition du conseil et de l'information dont les conseils, aussi bien que les actionnaires, pourraient se servir pour évaluer l'efficacité des politiques adoptées par le conseil.</p> <p>Selon l'un de ces intervenants, cette information devrait être présentée, car elle cadre avec les autres obligations d'information prévues par les modifications proposées et qu'elle ne nécessiterait pas d'efforts supplémentaires ou la présentation d'un niveau supérieur d'information.</p> <p>Selon deux intervenants, les investisseurs devraient trouver l'information concernant la présentation de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs et le nombre de femmes parmi ceux-ci dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'émetteur; ils ne s'opposent toutefois pas à l'obligation d'information pour ce motif.</p>	<p>Nous prenons note de ces commentaires favorables. Toutefois, réflexion faite, nous sommes d'accord avec les intervenants qui sont d'avis qu'il est raisonnablement possible d'obtenir cette information grâce à d'autres obligations d'information comme celle prévue à la rubrique 7 [Élection des administrateurs] de l'Annexe 51-102A5, aux termes de laquelle les émetteurs sont tenus de trouver des candidats aux postes d'administrateurs. De plus, selon nous, la comparaison de l'information d'une année à l'autre prévue à la rubrique 15 [Nombre de femmes au conseil d'administration et à la haute direction] de l'Annexe 58-101A1 fournira de l'information utile aux investisseurs désireux de se tenir courant du renouvellement du conseil et de surveiller les progrès en matière de diversité hommes-femmes.</p>

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		Un intervenant estime que le nombre de postes vacants à pourvoir à la prochaine assemblée générale annuelle devrait également être indiqué.	
28.	Opposition aux obligations d'information supplémentaires concernant la présentation des candidats à un poste d'administrateur	<p>Quatre intervenants s'opposent aux obligations d'information supplémentaires.</p> <p>Trois de ces intervenants indiquent que ces obligations d'information supplémentaires ne sont pas nécessaires, car l'information en question peut être obtenue à partir d'autres documents d'information dont la présentation est déjà obligatoire, comme la circulaire de sollicitation de procurations par la direction.</p> <p>L'un de ces intervenants estime que cette obligation supplémentaire pourrait pénaliser injustement les entités dont le conseil compte déjà un nombre important de femmes et dont, pour cette raison, la proportion de nouveaux administrateurs qui sont des femmes n'a pas à être aussi élevée que celle d'autres entités.</p> <p>Un intervenant croit que cette obligation supplémentaire n'est pas nécessaire, car la plupart des émetteurs doivent fournir l'information en question lorsqu'ils présentent leurs cibles et leurs réalisations.</p>	Nous prenons note de ces commentaires et soulignons que les modifications apportées au Règlement ne prévoient pas l'obligation de fournir une telle information supplémentaire.
29.	Proposition d'information supplémentaire à fournir	<p>Deux intervenants proposent d'autres obligations d'information.</p> <p>Selon un intervenant, les émetteurs non émergents devraient être tenus de fournir de l'information</p>	Nous croyons que la rubrique 6 [Sélection des candidats au conseil d'administration] de l'Annexe 58-101A1 fournit suffisamment d'information concernant le processus de renouvellement du conseil.

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		<p>concernant ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les compétences, l'expérience et les qualités des administrateurs en poste, ainsi que la diversité au sein du conseil; • la prise en compte de la diversité comme critère d'examen des compétences exigées par le conseil; • le nombre total de nouveaux administrateurs et le nombre de femmes parmi ceux-ci au cours de chacune des trois dernières années. <p>Cet intervenant estime que le fait de présenter cette information à l'égard d'une seule année ne fournira pas aux investisseurs l'information nécessaire pour évaluer si l'émetteur non émergent fait des progrès.</p> <p>Selon un intervenant, le nombre de femmes qui siègent au comité des candidatures devrait également être communiqué, et les documents et les données à l'appui de l'information fournie devraient comprendre des copies des critères de recherche élaborés par les agences de recrutement de membres de la haute direction.</p>	
C. Politiques sur la représentation féminine au sein du conseil d'administration			
30.	Appui en faveur de l'information sur les politiques sur la représentation féminine au sein	<p>Dix intervenants sont en faveur de l'obligation d'information sur les politiques sur la représentation féminine au sein du conseil d'administration.</p> <p>Un intervenant en faveur de l'obligation</p>	Nous prenons note de ces commentaires favorables.

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
	du conseil d'administration	<p>d'information affirme que les conseils qui adoptent des politiques qui promeuvent la diversité hommes-femmes devraient être plus efficaces dans l'atteinte de cet objectif.</p> <p>En outre, un autre intervenant est d'avis que cette information permettra aux investisseurs de mieux comprendre l'approche d'une société en matière de représentation féminine au sein du conseil d'administration et la manière dont celle-ci cadre avec le processus de la société. Selon l'intervenant, ce genre d'information permettra ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • améliorer la transparence des politiques et des procédures, • favoriser le dialogue avec les émetteurs, • aider à traiter cette question de manière plus concrète, <p>tous ces éléments entraînant une meilleure représentation féminine au sein du conseil d'administration.</p> <p>Un intervenant est également d'avis qu'une politique sur la diversité devrait entraîner un véritable changement au sein d'une organisation et non simplement être adoptée pour répondre à une obligation d'information. Il affirme par ailleurs que l'adoption d'une politique sur la diversité et l'inclusion fondée sur des données et étroitement liée à la stratégie d'affaires et à la culture de l'organisation permettra à cette organisation d'être plus efficace dans la mise en place d'un véritable changement.</p>	

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
31.	Information sur les politiques et les programmes visant à accroître la représentation féminine	Un intervenant est d'avis que les modifications proposées devraient également inclure l'obligation de fournir de l'information sur les politiques et les programmes mis en place pour accroître la participation de femmes qualifiées afin d'être transparent quant aux mesures prises pour accroître le nombre de femmes.	Les modifications apportées au Règlement ont pour but d'accroître la transparence pour que les investisseurs puissent prendre des décisions de placement et de vote éclairées. Si un émetteur a adopté une politique écrite, nous nous attendons à ce qu'il la fasse connaître. En outre, nous estimons que les modifications apportées au Règlement procurent aux émetteurs la souplesse nécessaire pour mettre en place de tels programmes, s'il y a lieu.
32.	Définition de la politique – Appui en faveur d'une définition visant uniquement les politiques écrites	<p>Dix-huit intervenants sont en faveur d'une interprétation du terme « politique » qui ne vise que les politiques écrites.</p> <p>Les raisons invoquées sont notamment que les politiques écrites sont considérées comme plus efficaces. Elles ont un niveau élevé de transparence et de cohérence et un caractère mesurable supérieur aux politiques non écrites en ce qui a trait à l'application et aux résultats.</p>	Nous convenons que, pour les besoins de la présente obligation d'information, le terme « politique » devrait s'entendre uniquement des politiques écrites. Nous avons clarifié les modifications apportées au Règlement pour préciser que nous entendons les politiques « écrites », en raison de leur niveau élevé de transparence et de cohérence et de leur caractère mesurable supérieur en ce qui a trait à l'application et aux résultats.
33.	Définition de la politique – Appui en faveur d'une définition large comprenant les politiques non écrites informelles	<p>Dix intervenants sont en faveur d'une interprétation large du terme « politique » pour autant qu'elle ait l'effet escompté au sein de l'organisation. Ils sont d'avis qu'une interprétation large donne aux émetteurs de la latitude quant à la forme de politique qu'ils adoptent.</p> <p>Un intervenant propose que le terme « politique » s'entende non seulement des politiques écrites officielles et des politiques non écrites informelles, mais également des lignes directrices, des orientations, des programmes, des pratiques, des projets ou de toute combinaison de ce qui précède.</p>	<p>Comme il est indiqué ci-dessus, nous sommes d'avis que, pour les besoins de la présente obligation d'information, le terme « politique » devrait s'entendre uniquement des politiques écrites, et nous avons modifié les modifications apportées au Règlement en ce sens.</p> <p>Les modifications apportées au Règlement n'exigent pas qu'un émetteur ait une politique écrite sur la représentation féminine au sein du conseil d'administration. S'il est doté d'une politique non écrite informelle plutôt que d'une politique écrite, l'émetteur peut expliquer la raison pour laquelle il n'a pas adopté de politique écrite en faisant référence</p>

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		<p>Voici des raisons invoquées pour une interprétation large du terme « politique » :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une politique écrite officielle n'est pas nécessaire pour obtenir de bons résultats en matière de diversité hommes-femmes au conseil et à la haute direction. • Il est approprié que les marchés (et non la législation) prescrivent le genre de politique qui serait adéquat dans diverses situations et accordent la latitude nécessaire pour tenir compte des différentes approches que les émetteurs peuvent utiliser. • Les émetteurs sont les mieux placés pour déterminer leur approche en matière de politiques sur la diversité au conseil. <p>Toutefois, un intervenant en faveur d'une interprétation large du terme « politique » allègue que, en général, les politiques écrites officielles et approuvées par le conseil favorisent des changements favorables et, par conséquent, les conseils et les sociétés auraient intérêt à adopter de telles politiques plutôt que de s'en remettre à des pratiques normatives susceptibles de perpétuer le statu quo.</p> <p>Un intervenant propose d'imposer un test pour déterminer si une politique informelle est en place. Si un émetteur est incapable d'élaborer un sommaire des objectifs et des dispositions de sa politique sur la diversité, il devrait, pour les besoins de la présente obligation d'information, indiquer qu'il n'a pas de politique officielle ou informelle et expliquer pour quelle raison il n'en a</p>	<p>à sa politique non écrite informelle et en expliquant pourquoi il estime que cette approche est appropriée dans son cas.</p>

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		pas.	
34.	Obligation d'information sur les pratiques normatives	Deux intervenants avancent que les émetteurs devraient indiquer s'ils ont une politique écrite ou s'ils s'en remettent à des pratiques normatives.	Comme il est indiqué ci-dessus, l'émetteur doit indiquer s'il a adopté ou non une politique écrite et, s'il ne l'a pas fait, en expliquer la raison. Par exemple, il pourrait expliquer qu'il applique des pratiques normatives.
35.	Disponibilité de la politique	Un intervenant est d'avis que l'émetteur qui met une politique officielle à la disposition du public devrait indiquer où l'on peut trouver cette politique.	<p>L'émetteur qui a adopté une politique écrite sur la représentation féminine au sein de son conseil d'administration doit communiquer les renseignements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un court résumé des objectifs et des principales dispositions de la politique, • les mesures prises pour en garantir une mise en œuvre efficace, • les progrès accomplis vers l'atteinte des objectifs de la politique au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre, • le fait que le conseil d'administration ou son comité des candidatures mesure ou non l'efficacité de la politique et, le cas échéant, de quelle manière. <p>Selon nous, ces renseignements sommaires procurent aux investisseurs suffisamment de renseignements au sujet de la politique. Les émetteurs peuvent fournir d'autres renseignements sur la politique, ou un lien vers celle-ci, s'ils estiment que ces renseignements seront utiles aux investisseurs.</p>
36.	Information supplémentaire liée à l'absence de	Deux intervenants proposent que l'émetteur qui n'a pas adopté de politique sur la représentation féminine au conseil d'administration soit tenu	L'émetteur qui n'a pas adopté une politique doit indiquer pour quelles raisons il ne l'a pas fait. Par ailleurs, nous signalons que nos exigences

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
	politique	d'indiquer la raison pour laquelle il ne l'a pas fait et d'expliquer les risques ou les coûts de renonciation découlant de la décision de ne pas adopter une telle politique.	d'information sur la gouvernance énoncées dans le Règlement 58-101 ne requièrent habituellement pas la communication de l'information sur les risques ou les coûts de renonciation liés aux décisions.

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
37.	Information supplémentaire sur les objectifs de politiques mesurables	Deux intervenants expriment des préoccupations concernant la possibilité d'interprétation large de l'expression « objectif mesurable » énoncée dans les renseignements sommaires à fournir au sujet d'une politique. Ils proposent que les émetteurs soient tenus de rédiger un bref résumé des objectifs mesurables d'une politique, en incluant des cibles numériques (les cibles réelles et en pourcentages en fonction de la taille du conseil au cours des cinq dernières années) et les principales dispositions.	<p>Nous convenons qu'il est important de mesurer l'efficacité d'une politique. Par conséquent, l'émetteur qui a adopté une politique sur la représentation féminine au sein de son conseil d'administration doit communiquer notamment les renseignements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un court résumé des objectifs et des principales dispositions de sa politique, • les progrès accomplis par l'émetteur vers l'atteinte des objectifs de la politique au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre, • le fait que le conseil d'administration ou son comité des candidatures mesure ou non l'efficacité de la politique et, le cas échéant, de quelle manière. <p>Les modifications apportées au Règlement n'exigent pas des émetteurs qu'ils adoptent une politique. Toutefois, si une politique est adoptée, c'est aux émetteurs qu'il revient de décider de la manière d'établir leurs objectifs.</p> <p>Par ailleurs, nous signalons que les émetteurs sont tenus de communiquer toute cible qu'ils ont adoptée concernant la représentation féminine au sein de leur conseil d'administration. Voir ci-dessous l'information sur les cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction.</p>
38.	Obligation d'adopter une politique	Un intervenant est d'avis que l'obligation d'adopter des politiques écrites officielles devrait être expressément prévue. Il fait valoir que l'absence de politique peut facilement s'expliquer,	Nous n'avons imposé l'adoption d'aucune politique ni d'aucune pratique. Nous estimons que l'approche « se conformer ou s'expliquer » présente la souplesse requise pour traiter les questions de gouvernance de

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		<p>laissant les actionnaires dans une situation guère plus enviable qu'avant la mise en œuvre d'un nouveau règlement.</p>	<p>manière efficace. Nous sommes d'avis que les émetteurs devraient pouvoir décider, après avoir pris en compte leur situation particulière, si une politique écrite officielle sur la représentation féminine au conseil d'administration leur convient. Une fois l'information communiquée, les investisseurs peuvent évaluer l'approche des émetteurs.</p>

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
39.	Lignes directrices ou pratiques exemplaires sur la diversité	<p>Un intervenant propose que l'<i>Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance</i> (l'« IG 58-201 ») soit mise à jour pour inclure des recommandations de politiques sur la diversité hommes-femmes. De telles indications fourniraient aux sociétés un cadre pour l'élaboration de leurs politiques et l'évaluation de leurs progrès.</p> <p>De même, trois autres intervenants relèvent qu'aucune modification correspondante n'a été apportée à l'IG 58-201 dans le cadre des modifications proposées.</p> <p>L'un de ces intervenants propose que les résultats auxquels les obligations d'information sont censées mener devraient être définis pour pouvoir être mesurés. Il suggère de s'inspirer du texte du rapport 58-402 de la CVMO, qui exprime le point de vue des personnes intéressées sur la valeur de la diversité au sein du conseil et de la haute direction.</p> <p>Deux de ces intervenants constatent que les modifications proposées ne suivent pas réellement le modèle « se conformer ou s'expliquer » puisqu'elles ne prévoient pas de politiques ou de pratiques exemplaires auxquelles il faut se conformer. Ces intervenants estiment que l'IG 58-201 devrait être mise à jour pour inclure, dans les « pratiques exemplaires », l'adoption d'une politique sur la diversité hommes-femmes de même que des considérations sur la diversité hommes-femmes dans le contexte de la présentation de candidats à des postes d'administrateurs et de la planification de la relève</p>	<p>Les modifications apportées au Règlement laissent aux émetteurs le soin de déterminer les politiques et les pratiques de gouvernance en matière de diversité hommes-femmes qui sont appropriées dans leur situation particulière. Les émetteurs doivent communiquer leurs politiques et leurs pratiques afin que les investisseurs puissent se servir de cette information pour prendre des décisions de placement et de vote éclairées. Nous pourrions dans l'avenir examiner la possibilité d'apporter des modifications à l'IG 58-201 afin de fournir des indications sur les politiques et les pratiques de gouvernance liées à la diversité hommes-femmes.</p>

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		<p>de la direction.</p> <p>Deux intervenants proposent des « pratiques exemplaires » pour les émetteurs.</p> <p>Voici des exemples de « pratiques exemplaires » suggérées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les sociétés ouvertes devraient adopter une politique sur la diversité hommes-femmes, • Lorsqu'ils cherchent des candidats à des postes d'administrateurs, les comités des candidatures devraient tenir compte de la diversité hommes-femmes et, lorsqu'ils font des recommandations, ils devraient tenir compte de la diversité hommes-femmes au sein du conseil dans son ensemble, • Lorsqu'ils planifient la composition de la direction et la relève, les conseils devraient tenir compte de la diversité hommes-femmes, • La durée des mandats d'administrateur devrait être définie, • Il faudrait passer en revue les politiques, les pratiques et les processus de prise de décisions en milieu de travail pour repérer les facteurs qui entraînent une discrimination systémique, • Il faudrait prévoir des activités de développement des aptitudes et des connaissances techniques des femmes, comme des programmes de mentorat, dans des secteurs d'où elles ont traditionnellement été exclues. 	

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
D. Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs			
40.	Appui en faveur de l'information sur la prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs	<p>Onze intervenants sont d'accord pour exiger de l'information sur la prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs.</p> <p>Motifs à l'appui des commentaires favorables :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cette obligation augmentera la probabilité que les procédures de recherche et de sélection soient fondées sur des critères objectifs. • Cette obligation permettra aux personnes intéressées d'évaluer l'importance que l'émetteur accorde à ces questions. • Cette obligation permettra aux actionnaires d'évaluer les intentions de l'émetteur pour ce qui est d'accroître la diversité. <p>Un intervenant en faveur des modifications proposées souligne qu'une telle obligation ne constituerait pas un moyen de s'attaquer de manière proactive à la question de l'engagement profond du conseil à promouvoir la diversité hommes-femmes.</p>	Nous prenons note de ces commentaires favorables.
41.	Renseignements supplémentaires sur la recherche et la sélection des candidats aux	Cinq intervenants sont en faveur d'obligations claires en ce qui a trait à l'information à communiquer sur d'autres facteurs pris en compte dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs.	Les modifications apportées au Règlement exigent qu'un émetteur indique si le conseil d'administration ou le 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

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
	postes d'administrateurs	<p>Voici des exemples d'éléments d'information supplémentaires qui ont été proposés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le recours à des agences de recrutement, • les candidates incluses dans la recherche, • le nombre de candidates incluses dans la recherche, y compris celles qui n'ont aucune expérience comme membre du conseil d'administration d'une société ouverte, • les critères de recherche, tels que la grille de compétences des administrateurs, • la manière dont la représentation féminine est intégrée au processus de planification de la relève. 	<p>d'administrateurs pour un premier ou un nouveau mandat et, dans l'affirmative, de quelle façon. Les émetteurs peuvent adopter diverses méthodes pour la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs, y compris celles suggérées par les intervenants. Les modifications apportées au Règlement procurent aux émetteurs la souplesse nécessaire pour choisir les méthodes qui leur conviennent le mieux.</p>
42.	Obligation de fournir des informations supplémentaires si la représentation féminine n'est pas prise en compte	<p>Deux intervenants sont d'avis que les émetteurs dont le conseil d'administration ne prend pas en compte la représentation féminine en son sein dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs devraient être tenus d'expliquer les risques ou les coûts de renonciation associés à la décision de ne pas avoir une telle politique (en plus de donner les raisons de l'absence d'une telle politique).</p>	<p>Si un émetteur ne tient pas compte de la représentation féminine au conseil dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs pour un premier ou un nouveau mandat, il doit préciser pourquoi il ne le fait pas. Les obligations d'information sur la gouvernance énoncées dans le Règlement 58-101 n'exigent généralement que soit communiquée de l'information sur les risques ou les coûts de renonciation associés à des décisions en particulier.</p>
E. Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction			
43.	Appui en faveur de l'obligation de fournir de l'information sur la prise en compte	<p>Huit intervenants sont en faveur de l'obligation de fournir de l'information sur la prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction.</p>	<p>Nous prenons note de ces commentaires favorables.</p>

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
	de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction	<p>Motifs à l'appui des commentaires favorables :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cette information contribuera à l'accès des femmes à des postes de haute direction et par le fait même à élargir le cercle de candidats potentiels à des postes au conseil. • Cette information pourrait encourager les émetteurs à prendre des mesures supplémentaires pour repérer les obstacles à l'avancement et trouver des solutions pour les surmonter. • Grâce à cette information, un nombre supérieur de femmes ayant les compétences, l'expérience en gestion et les qualifications de haut dirigeant requises pourront être candidates à un poste au conseil. 	

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
44.	Inquiétudes concernant le pouvoir de nommer des membres de la haute direction	<p>Cinq intervenants s'inquiètent du pouvoir donné aux autorités en valeurs mobilières de réglementer la nomination des membres de la haute direction.</p> <p>Quatre intervenants sont d'avis que le pouvoir de nommer les membres de la haute direction revient au conseil d'administration. Un de ces intervenants soutient qu'il devrait revenir au conseil d'administration d'établir l'importance accordée à la représentation féminine à la haute direction de l'entreprise de l'émetteur.</p> <p>Selon un intervenant, les obligations d'information au sujet de la représentation féminine au sein de la haute direction de l'émetteur et de la haute direction des filiales de celui-ci dépassent la portée du régime actuel d'information sur la gouvernance.</p> <p>Un intervenant a par ailleurs affirmé que ces questions liées à l'exploitation et aux droits de la personne devraient relever non seulement du conseil, mais être régies par la législation sur les droits de la personne et les codes du travail provinciaux.</p>	<p>Nous prenons note de ces commentaires. Les modifications apportées au Règlement s'inscrivent dans l'approche des autorités en valeurs mobilières en matière de gouvernance, qui exige souvent la communication de certains renseignements ayant trait aux membres de la haute direction (par exemple, l'information sur la rémunération de la haute direction) afin d'être plus transparent vis-à-vis des investisseurs. Cette transparence accrue permet aux investisseurs de prendre des décisions de placement et de vote plus éclairées. Nous croyons que l'approche globale d'un émetteur en matière de gouvernance comprend le rôle du conseil dans la nomination des membres de la haute direction.</p>

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
F. Cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction			
45.	Appui en faveur de l'obligation d'information sur les cibles	<p>Dix intervenants sont d'accord pour obliger les émetteurs non émergents à indiquer s'ils ont adopté ou non des cibles pour la représentation féminine au conseil et, s'ils n'en ont pas adoptées, à donner les motifs de l'absence de telles cibles. Neuf intervenants sont en faveur d'une obligation similaire concernant les cibles de représentation féminine à la haute direction.</p> <p>Un intervenant soutient que l'approche « se conformer ou s'expliquer », appliquée aux cibles, encouragera les émetteurs à adopter des cibles dans chacun des domaines suggérés.</p> <p>Un intervenant reconnaît que certains émetteurs peuvent trouver utile l'établissement de cibles dans le contexte de leurs politiques de renouvellement du conseil. Toutefois, il souligne que certains émetteurs peuvent trouver que les cibles ne conviennent pas à leur culture d'entreprise et utiliser d'autres moyens qu'ils jugent plus appropriés pour promouvoir la diversité. Cet intervenant est en faveur d'une obligation d'information aux termes de laquelle ces émetteurs seraient tenus d'indiquer de quelle manière ils prévoient par ailleurs favoriser la diversité.</p>	Nous prenons note de ces commentaires favorables.
46.	Doutes concernant la pertinence de l'information sur	Deux intervenants s'interrogent sur la pertinence de l'obligation d'information sur les cibles. Selon eux, les modifications proposées réduiraient la latitude laissée aux entreprises pour mettre en place les	Les modifications apportées au Règlement visent à permettre aux émetteurs d'adopter des politiques et des pratiques adaptées à leurs besoins particuliers. Nous convenons qu'il devrait exister un processus

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
	les cibles	<p>politiques les mieux adaptées à leur situation particulière.</p> <p>Un intervenant est d'avis que la communication d'information sur les cibles de diversité pourrait mener à des mandats de facto par les conseillers en matière de sollicitation de procurations et les organes de gouvernance. Une telle pression pourrait inciter les émetteurs à présenter la candidature d'administrateurs ou à nommer des membres de la haute direction sans délibérations en bonne et due forme ou sans une bonne planification de la relève.</p>	<p>convenu et approprié de présentation de candidats à des postes d'administrateurs et de nomination des membres de la haute direction. Les modifications apportées au Règlement ont pour but de rendre le processus plus transparent et de fournir aux investisseurs l'information dont ils ont besoin pour prendre des décisions de placement et de vote éclairées.</p>
47.	Inquiétudes concernant l'information sur les cibles – Autres critères de sélection	<p>Deux intervenants font observer que le conseil ou le comité des candidatures prennent en considération un certain nombre de facteurs au moment de recruter de nouveaux membres au conseil. L'idéal est d'établir les compétences ou d'établir une grille de compétences recherchées chez l'ensemble des membres du nouveau conseil. Le sexe, de même que l'origine culturelle et ethnique, d'un éventuel membre du conseil sont souvent importants pour la sélection, mais ne sont pas les seuls critères à considérer. Ces intervenants étaient d'avis qu'il serait dommage que les obligations d'information concernant les cibles de diversité hommes-femmes, dans leur forme actuelle, conduisent à une mauvaise interprétation des intentions en matière de gouvernance stratégique d'un émetteur en ce qui concerne la composition du conseil et de la haute direction.</p>	<p>Nous sommes d'accord qu'un certain nombre de facteurs entrent en ligne de compte dans la sélection et la présentation de candidats à des postes d'administrateurs et que la diversité est un facteur parmi tant d'autres. L'obligation d'information n'a pas pour but de minimiser l'importance des autres critères de sélection des administrateurs, mais vise plutôt à indiquer de manière plus transparente si la diversité hommes-femmes est ou non un des facteurs pris en compte dans le processus de sélection et de présentation des candidats à des postes d'administrateurs.</p>

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
48.	Information sur les cibles en tant que telles	Un intervenant affirme qu'on devrait obliger les émetteurs à divulguer les cibles réelles en tant que telles.	Nous sommes d'accord avec ce commentaire. Nous avons modifié l'obligation d'information à la rubrique 14 [Cibles de représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction] de l'Annexe 58-101A1 pour préciser qu'un émetteur doit divulguer les cibles réelles qu'il a adoptées, le cas échéant.
49.	Fourchettes de cibles	Un intervenant avance que les cibles devraient se situer à l'intérieur d'une fourchette plutôt que d'être fondées sur des pourcentages absolus.	Pour les besoins des modifications apportées au Règlement, 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 haute direction au plus tard à une date précise. Les émetteurs peuvent définir leurs cibles au moyen de la formule qui convient le mieux dans leur cas particulier.
50.	Information sur les délais fixés pour l'atteinte des cibles	Deux intervenants sont d'avis que les délais fixés pour l'atteinte des cibles devraient eux aussi être divulgués.	Nous sommes d'accord avec ces commentaires. Le terme « cible » s'entend d'une date précise à laquelle un émetteur compte avoir atteint un certain niveau de représentation féminine à des postes de direction. Par conséquent, au moment de donner l'information sur une cible, l'émetteur sera tenu de donner cette date. Les modifications apportées au Règlement laissent aux émetteurs le pouvoir de fixer la date d'atteinte de leurs cibles.
51.	Cibles ou quotas obligatoires	Six intervenants sont en faveur de cibles ou de quotas obligatoires et sept intervenants sont contre l'imposition de quotas ou de cibles ou mentionnent des risques associés à l'imposition de quotas ou de cibles. Parmi les intervenants en faveur de l'imposition de	Les modifications apportées au Règlement ne rendent pas obligatoire l'adoption de cibles ou de quotas, mais exigent plutôt des émetteurs qu'ils indiquent s'ils ont mis en place des cibles et, le cas échéant, qu'ils donnent des détails sur ces cibles. Les modifications apportées au Règlement ont pour but de permettre aux émetteurs d'adopter des politiques

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		<p>cibles ou de quotas obligatoires, certains sont d’avis que de tels cibles ou quotas devraient être fixés par les autorités en valeurs mobilières, tandis que d’autres soutiennent que les émetteurs devraient être tenus de fixer leurs propre cibles.</p> <p>L’un de ces intervenants s’est également dit en faveur de cibles obligatoires pour la nomination de femmes à des postes de haute direction.</p> <p>Un intervenant avance que l’objectif devrait être d’obliger l’émetteur à démontrer que le nombre de femmes siégeant au conseil a augmenté sur une période raisonnable, par exemple cinq ans.</p> <p>Un intervenant affirme que les cibles suggérées devraient s’appliquer à la représentation tant féminine que masculine au conseil, le pourcentage minimum visé pour chaque sexe devant être de l’ordre de 30 à 40 % pour laisser de la latitude.</p>	<p>et des pratiques adaptées à leurs besoins particuliers.</p>
G. Nombre de femmes au conseil d’administration et à la haute direction			
52.	Appui en faveur de la divulgation du nombre de femmes au conseil d’administration et à la haute direction	<p>Douze intervenants sont en faveur de l’obligation de divulguer le nombre de femmes au conseil d’administration, et onze sont en faveur de l’obligation de divulguer le nombre de femmes à la haute direction.</p> <p>Un d’entre eux est d’avis que la divulgation du nombre de femmes au conseil d’administration et à la haute direction peut faciliter les comparaisons sectorielles en vue de véritables changements.</p> <p>Un intervenant indique que le nombre de femmes au conseil d’administration et à la haute direction</p>	<p>Nous prenons note de ces commentaires favorables.</p> <p>Nous convenons que le nombre de femmes au conseil d’administration et à la haute direction peut constituer de l’information utile aux investisseurs et faciliter les comparaisons entre les émetteurs.</p>

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		fait dans bien des cas déjà l'objet d'une divulgation et est pris en compte dans le cadre de la Global Reporting Initiative, ou encore qu'il doit être divulgué aux termes de la législation sur l'équité en matière d'emploi. Toutefois, l'intervenant est d'accord avec l'idée de rendre cette information facilement accessible et analysable pour les investisseurs.	
53.	Information supplémentaire – Nombre d'employés de sexe féminin	<p>Quatre intervenants se disent intéressés par la diversité aux échelons d'une organisation autres que le conseil d'administration et la haute direction.</p> <p>Plus particulièrement, trois intervenants estiment que la proportion de femmes occupant un emploi dans l'ensemble d'une organisation peut également constituer de l'information utile.</p>	Nous n'imposons pas l'obligation de divulguer le nombre d'employés de sexe féminin dans l'ensemble d'une organisation. La présente obligation d'information a trait à la gouvernance et à la représentation féminine aux postes de direction. Les émetteurs peuvent divulguer la proportion de femmes occupant un emploi dans leur organisation s'ils jugent que cette information sera utile aux investisseurs.
54.	Information supplémentaire – Nombre de femmes siégeant au comité des candidatures	Un intervenant est en faveur de la divulgation, par les émetteurs, du nombre de femmes siégeant à leur comité des candidatures, étant donné que ce comité fait partie des « gardiens » du conseil.	Cette obligation d'information concerne essentiellement la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction et la prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs.
55.	Information supplémentaire – Nombre d'hommes	Un intervenant est d'avis que les modifications proposées devraient prévoir l'obligation de divulguer le nombre d'hommes siégeant au conseil.	Les modifications apportées au Règlement ne prévoient pas l'obligation de divulguer le nombre d'hommes siégeant au conseil. Les émetteurs peuvent divulguer la proportion d'hommes et de femmes qui siègent à leur conseil s'ils jugent que cette information sera utile aux investisseurs.
56.	Divulgation du	Sept intervenants expriment des préoccupations	Nous convenons que l'obligation de divulguer le

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
	<p>nombre de femmes occupant un poste de haute direction dans les filiales de l'émetteur</p>	<p>concernant l'obligation de divulguer le nombre de femmes occupant un poste de haute direction dans les filiales de l'émetteur.</p> <p>Voici un aperçu de ces préoccupations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'obligation de fournir de l'information sur les filiales pourrait imposer aux grands groupes de sociétés un fardeau significatif sur les plans du suivi et de l'information, et les intervenants se demandent si les sommes et le temps consacrés à la production de données annuelles fiables sur le nombre et la proportion de femmes occupant un poste de haute direction dans chacune des filiales de l'émetteur ne l'emporteront pas sur l'utilité de ces données, surtout dans le cas des émetteurs de grande envergure. • En raison de la taille de certaines filiales, bon nombre de « membres de la haute direction » de celles-ci pourraient, malgré le poste qu'ils occupent, ne pas être des cadres supérieurs de l'émetteur. Le fait d'inclure de telles données de filiales dans les obligations d'information d'un émetteur pourrait donner une image inexacte de la diversité au sein de l'émetteur. • Les cadres supérieurs d'un émetteur peuvent aussi être « membres de la haute direction » d'une filiale, ce qui peut donner lieu à un comptage double. <p>En remplacement de l'obligation d'information proposée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deux intervenants préconisent d'appliquer les obligations d'information uniquement aux 	<p>nombre et la proportion de femmes à la haute direction de toutes les filiales peut, dans certains cas, présenter des difficultés. Toutefois, nous sommes d'avis que les données de filiales se révéleront utiles dans certaines circonstances, par exemple dans le contexte d'une société de portefeuille ayant des filiales en exploitation. Par conséquent, les modifications apportées au Règlement limitent l'obligation d'information aux « filiales importantes », au sens attribué à ce terme dans le <i>Règlement 55-104 sur les exigences et dispenses de déclaration d'initié</i>.</p> <p>Pour les besoins des modifications apportées au Règlement, le terme « filiale importante » s'entend d'une filiale qui remplit l'une des conditions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) la valeur de son actif indiquée dans le dernier état de la situation financière annuel audité ou intermédiaire de l'émetteur représente au moins 30 % de l'actif consolidé de cet émetteur indiqué dans cet état de la situation financière; b) ses produits indiqués dans le dernier état du résultat global annuel audité ou intermédiaire de l'émetteur représentent au moins 30 % des produits consolidés de cet émetteur indiqués dans cet état.

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		<p>« filiales importantes », au sens attribué à ce terme dans le <i>Règlement 55-104 sur les exigences et dispenses de déclaration d'initié.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Un intervenant propose de laisser aux émetteurs le choix d'inclure ou non leurs filiales dans l'information qu'ils communiquent étant donné que, dans certaines circonstances, l'information sur la diversité hommes-femmes au sein d'une filiale en exploitation donnée peut être plus pertinente que l'information concernant l'émetteur ou la société mère. • Un intervenant propose de supprimer l'obligation, pour les émetteurs, de divulguer le nombre et la proportion de femmes occupant un poste de haute direction dans leurs filiales. 	
57.	Définition de « membre de la haute direction »	<p>Six intervenants sont d'avis que le sens attribué au terme « membre de la haute direction » devrait être plus large. Parmi les raisons invoquées, mentionnons le risque que l'information fournie ne soit pas englobante ou judicieuse pour démontrer l'existence et l'efficacité de programmes de diversité dans une organisation ou répondre aux objectifs visés par cette obligation d'information.</p> <p>Quatre d'entre eux estiment que le sens attribué au terme « membre de la haute direction » devrait être plus large et comprendre les cadres supérieurs.</p> <p>Deux intervenants proposent que les émetteurs puissent déterminer eux-mêmes les membres de la « haute direction » ou les autres personnes à l'égard desquels ils fournissent de l'information.</p>	<p>Nous estimons important que la définition de « membre de la haute direction » soit uniforme et objective aux fins de comparaison (aussi bien pour comparer la situation d'un émetteur d'une année à l'autre que pour comparer les émetteurs entre eux). Nous ne croyons pas qu'il soit nécessaire d'ajouter une nouvelle définition de la haute direction dans l'Annexe 58-101A1. Les émetteurs peuvent, s'ils le souhaitent, fournir de l'information sur les femmes occupant d'autres postes de direction.</p>

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
58.	Besoin de souplesse dans les obligations d'information	Quatre intervenants sont d'avis que les obligations d'information devraient être suffisamment souples pour permettre aux émetteurs de fournir de l'information logique sur leur organisation, par exemple sur une base consolidée.	D'après nous, les modifications apportées au Règlement permettent aux émetteurs de fournir de l'information sur une base consolidée s'ils le souhaitent.
H. Évaluation de la conformité aux nouvelles obligations d'information après que les émetteurs auront fourni de l'information sur trois périodes de référence annuelles			
59.	Appui en faveur d'une évaluation de la conformité après que les émetteurs auront fourni de l'information sur trois périodes de référence annuelles	<p>Treize intervenants sont en faveur de la réalisation d'une évaluation de la conformité aux nouvelles obligations d'information après que les émetteurs auront fourni de l'information sur trois périodes de référence annuelles.</p> <p>L'un de ces intervenants est d'avis que l'on devrait envisager d'évaluer la conformité après trois ans si peu de progrès ont été réalisés après la mise en œuvre des obligations d'information.</p> <p>Un intervenant trouve qu'il est important de suivre les progrès réalisés sur le plan de la diversité hommes-femmes au conseil d'administration et à la haute direction, et d'en rendre compte, afin d'évaluer la réaction des sociétés à l'évolution de l'orientation des politiques et l'efficacité des politiques dans leur ensemble.</p> <p>Un intervenant demande que l'on garantisse que le plan de travail de la CVMO prévoira officiellement une évaluation, après trois ans, des progrès réalisés sur le plan de l'amélioration de la diversité hommes-femmes au conseil d'administration et à la</p>	Nous prenons note de ces commentaires favorables. Les territoires participants se sont engagés à réaliser une évaluation de la conformité aux modifications apportées au Règlement après que les émetteurs auront fourni de l'information sur trois périodes de référence annuelles. L'un des principaux objectifs de l'évaluation sera d'évaluer dans quelle mesure les obligations d'information ont donné les résultats escomptés.

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		haute direction.	
60.	Appui en faveur d'une évaluation annuelle de l'efficacité des obligations d'information	<p>Cinq intervenants proposent un calendrier d'évaluation différent de l'évaluation après trois ans recommandée dans le rapport 58-402 de la CVMO.</p> <p>Trois intervenants sont d'avis qu'une évaluation annuelle faciliterait la prise de nouvelles mesures dans trois ans si des progrès insuffisants sont réalisés après la mise en œuvre des obligations d'information, mais un intervenant préconise une évaluation après cinq ans. Par ailleurs, un autre intervenant estime que, étant donné le rythme lent d'amélioration de la diversité hommes-femmes au conseil d'administration, on devrait procéder à des évaluations annuelles une fois qu'on aura réalisé la première évaluation après trois ans.</p> <p>Deux des intervenants en faveur d'une évaluation annuelle sont d'avis qu'il est important d'effectuer chaque année une évaluation similaire à celle qui est réalisée au Royaume-Uni depuis la publication du rapport Davies et à l'évaluation biennale publiée en mars 2013 en Australie.</p> <p>Un intervenant en faveur d'une évaluation annuelle est favorable à une évaluation de la conformité et à la publication des résultats pour que l'on puisse mesurer les progrès réalisés.</p>	<p>Nous estimons qu'une période de trois ans constitue une période appropriée après laquelle on peut réaliser une évaluation de la conformité, car elle laisse aux émetteurs suffisamment de temps pour rendre compte à leurs actionnaires de leurs progrès d'une année à l'autre.</p> <p>Lorsque nous jugeons que cette information est utile aux émetteurs et aux investisseurs, nous publions habituellement un avis concernant le résultat d'une évaluation limitée à une question précise conjointement avec des indications du personnel.</p>

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
61.	Appui en faveur de la prise de mesures supplémentaires si l'évaluation démontre que des progrès insuffisants ont été réalisés	<p>Dix intervenants recommandent que l'on envisage de prendre ou que l'on prenne des mesures supplémentaires si des progrès insuffisants ont été réalisés après la mise en œuvre des obligations d'information.</p> <p>Un intervenant estime que l'on pourrait renforcer la proposition générale en envisageant de prendre d'autres mesures si, après l'évaluation de la conformité, on constate des progrès insuffisants.</p> <p>Un intervenant est d'avis que toute sanction que l'on décide d'imposer doit reposer sur une évaluation définitive entièrement défendable et étayée par un examen approfondi des mesures prises et envisagées par la société.</p> <p>Voici des exemples de mesures supplémentaires mentionnées par les intervenants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • revoir la formule « se conformer ou s'expliquer »; • obliger les émetteurs à fixer la durée du mandat des administrateurs afin de favoriser le renouvellement du conseil; • imposer des quotas; • imposer des sanctions; • imposer certaines politiques ou obliger les émetteurs à adopter certaines politiques; • obliger les émetteurs à adopter certains objectifs; • encourager les sociétés à effectuer des évaluations individuelles rigoureuses de leurs administrateurs et à ne pas avoir recours à une 	<p>Nous prenons note de ces commentaires.</p> <p>L'évaluation pourrait donner lieu à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la modification de l'information communiquée par les émetteurs faisant partie de l'échantillon d'évaluation, rétrospectivement ou prospectivement; • la publication d'indications du personnel sur la conformité aux obligations d'information; • la formulation de recommandations au sujet de nouvelles modifications à apporter au Règlement ou d'autres mesures réglementaires.

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		<p>procédure automatique de renouvellement du mandat des administrateurs;</p> <ul style="list-style-type: none"> • imposer des pratiques exemplaires. <p>Un intervenant estime que la formule « se conformer ou s'expliquer » est parfois insuffisante et qu'il pourrait être nécessaire d'imposer des pratiques exemplaires afin que de telles pratiques soient largement adoptées. Deux intervenants sont d'avis qu'il pourrait être nécessaire d'imposer des sanctions afin d'inciter les sociétés à apporter les changements requis.</p>	
I. Autres commentaires			
62.	Harmonisation des ACVM	Selon deux intervenants, les autorités auraient avantage à tendre vers un cadre harmonisé pancanadien.	À l'heure actuelle, plusieurs territoires représentés au sein des ACVM participent à cette initiative. Dans le cadre de l'approche proposée, tous les émetteurs inscrits à la TSX au Canada seraient assujettis aux mêmes obligations.
63.	Mode de présentation de l'information approprié	Selon un intervenant, il faudrait examiner le mode de présentation de l'information approprié en fonction de chaque public cible. Par exemple, décider si l'information doit être présentée dans la circulaire de sollicitation de procurations annuelle ou dans le rapport annuel de l'émetteur.	Ces obligations d'information sont régies par le Règlement 58-101. L'information devrait être présentée conformément à ce Règlement dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ou la notice annuelle de l'émetteur, selon le cas.
64.	Création de possibilités pour les femmes	Un intervenant est d'avis que les entités gouvernementales et les entreprises devraient favoriser les occasions, pour les femmes, de participer à des programmes de mentorat et de parrainage.	Le gouvernement fédéral a examiné des moyens d'accroître la représentation féminine au sein des conseils de sociétés des secteurs public et privé et a publié en juin 2014 un rapport intitulé <i>Bon pour les affaires : Plan pour accroître la participation des femmes aux conseils d'administration</i> .

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
65.	Comparaison avec les obligations d'information de la SEC en matière de diversité	Un intervenant établit un parallèle entre les modifications proposées et les modifications apportées aux obligations d'information en matière de diversité au conseil de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC »). Il souligne toutefois que les modifications apportées par la SEC ont eu une incidence limitée jusqu'à maintenant et que le taux de conformité aux obligations remaniées il y a trois ans est relativement faible. Selon les sources mentionnées par cet intervenant, la faible conformité peut être attribuable au trop grand pouvoir discrétionnaire dans l'application de ces règles ainsi qu'à l'ambiguïté qui entoure celles-ci.	Nous sommes d'avis que les modifications apportées au Règlement diffèrent considérablement des modifications apportées par la SEC. Les territoires participants ont proposé qu'un examen limité à des sujets précis soit effectué après trois cycles de présentation d'information. En outre, les ACVM effectuent des examens régulièrement pour s'assurer que les règlements et les politiques ont l'incidence et les effets souhaités.

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
66.	Mesures supplémentaires	<p>Un intervenant est d'avis qu'il faudrait examiner l'opportunité d'adopter notamment les pratiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • étendre les indicateurs statistiques et/ou les données qualitatives connexes concernant la représentation des femmes dans les sociétés; • mettre en œuvre des programmes de formation en direction, de reconnaissance et de mentorat; • déployer des efforts à l'échelle des entreprises et changer la culture organisationnelle afin d'aller au-delà de la représentation des femmes aux conseils et à des postes de haute direction. 	<p>Bien que les modifications apportées au Règlement ne l'imposent pas expressément, les émetteurs peuvent décrire les mesures supplémentaires qu'ils ont prises s'ils jugent que cette information sera utile aux investisseurs.</p>
67.	Fardeau réglementaire et coûts de conformité connexes	<p>Trois intervenants estiment que l'imposition de nouvelles obligations aux émetteurs soulève des préoccupations quant aux coûts et au fardeau réglementaire.</p> <p>Un intervenant mentionne une recherche de la CVMO qui révèle qu'à l'heure actuelle, peu d'émetteurs ont des politiques sur la diversité hommes-femmes. Selon lui, en vue de réduire les coûts que pourraient devoir engager les émetteurs afin de rédiger et d'adopter de telles politiques, il serait souhaitable de fournir des lignes directrices souples et adaptées sur le contenu de ce genre de politiques et sur la manière dont les émetteurs peuvent, de façon rentable, les mettre en œuvre et en surveiller l'application. L'intervenant propose également de fournir des lignes directrices pour aider les émetteurs à savoir comment ils peuvent fournir de l'information concise et utile dans le cadre des modifications proposées.</p>	<p>Nous faisons remarquer que l'adoption de politiques et de procédures n'a pas été rendue obligatoire. Conformément à l'Avis 58-306 du personnel des ACVM : <i>Examen 2010 de la conformité de l'information sur la gouvernance</i>, l'information présentée doit être claire et utile et elle ne doit pas être normalisée.</p>

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		Deux intervenants suggèrent que les petites sociétés inscrites à la TSX dont le chiffre d'affaires est inférieur à un certain niveau soient dispensées de ces obligations.	
68.	Incidence sur les droits des actionnaires et la démocratie au sein des entreprises	<p>Deux intervenants craignent que l'approche « se conformer ou s'expliquer » favorise l'adoption de mesures plus sévères, comme l'imposition de quotas ou de sanctions, lesquelles auraient une incidence négative sur la démocratie au sein des entreprises. Ces intervenants émettent également des réserves sur l'équilibre entre, d'une part, les droits des actionnaires et la démocratie au sein des entreprises et, d'autre part, les objectifs en matière de diversité.</p> <p>Un intervenant souligne que, outre le comité des candidatures, d'autres personnes intéressées ont une incidence sur la procédure de présentation des candidats aux postes d'administrateurs.</p> <p>Un intervenant propose d'améliorer l'accès des actionnaires aux procurations de sorte qu'ils puissent présenter des candidats différents dans le cas où les comités des candidatures omettraient de le faire.</p>	Les modifications apportées au Règlement procurent aux émetteurs assujettis la latitude nécessaire pour déterminer, s'il y a lieu, quelles politiques et procédures sont les plus appropriées dans leur cas. Elles visent également à fournir aux investisseurs l'information dont ils ont besoin pour prendre des décisions de placement et de vote éclairées. Les émetteurs sont libres de présenter de l'information supplémentaire concernant leur comité des candidatures s'ils jugent que cette information est pertinente pour les investisseurs.
69.	Mesure de l'efficacité des obligations d'information	<p>Deux intervenants ont formulé des commentaires au sujet de la façon de mesurer l'efficacité des obligations d'information.</p> <p>Un intervenant estime que la mesure ne fonctionnera que si la proportion de femmes siégeant à des conseils d'administration au Canada</p>	<p>Les modifications apportées au Règlement visent à améliorer la transparence pour les investisseurs et à promouvoir une efficacité accrue des conseils d'administration et de la prise de décisions par les sociétés.</p> <p>Nous sommes d'accord avec le fait que l'utilisation</p>

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		<p>s'accroît et que le milieu des affaires canadien a le sentiment que les modifications apportées ont contribué à améliorer les conseils d'administration. Selon lui, cette mesure échouera si les émetteurs se servent de procurations passe-partout pour se conformer à l'obligation.</p>	<p>de procurations passe-partout ne serait pas conforme aux modifications apportées au Règlement, et nous nous attendons à ce que les émetteurs donnent aux investisseurs de l'information utile pour les aider à prendre leurs décisions de placement et de vote.</p>
70.	Mise en œuvre progressive	<p>Sept intervenants sont en faveur d'une mise en œuvre progressive des obligations d'information, et vingt s'y opposent.</p> <p>Des vingt intervenants qui préconisent une date unique d'entrée en vigueur des obligations pour l'ensemble des émetteurs non émergents, deux indiquent qu'ils ne sont pas d'avis que les obligations d'information engendrent des coûts suffisamment élevés pour justifier un report de la mise en œuvre.</p> <p>Trois intervenants sont d'avis qu'une mise en œuvre progressive n'est pas nécessaire étant donné qu'en cas de retard dans la mise en œuvre, les émetteurs auraient la possibilité d'en expliquer les motifs conformément à l'approche « se conformer ou s'expliquer »; plus particulièrement, l'un de ces intervenants indique que les petits émetteurs non émergents ne devraient pas être dissuadés de poursuivre des objectifs en matière de diversité, car leurs efforts contribueront à améliorer la diversité du cercle d'administrateurs et de membres de la haute direction potentiels.</p> <p>Un intervenant estime que dans le cadre de l'approche « se conformer ou s'expliquer », les</p>	<p>Nous prenons note des points de vue de tous les intervenants, autant de ceux qui sont en faveur de la mise en œuvre progressive de ces obligations que de ceux qui s'y opposent. Nous sommes d'accord avec les intervenants qui s'opposent à la mise en œuvre progressive, car nous croyons que l'approche prévue sera plus simple. Nous faisons remarquer que les modifications apportées au Règlement n'obligent pas les émetteurs à mettre en œuvre des politiques ou des procédures en particulier. Les émetteurs peuvent choisir d'expliquer pour quels motifs ils n'ont pas adopté de politiques ou de procédures et indiquer leurs intentions à cet égard.</p>

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		<p>petits émetteurs non émergents qui n'ont pas, à l'heure actuelle, de politique sur la diversité du conseil devraient pouvoir montrer les progrès qu'ils font en présentant un plan de conformité.</p> <p>Un intervenant croit qu'une mise en œuvre progressive ne serait d'aucune utilité, sauf pour les émetteurs qui hésitent à se conformer.</p> <p>Des sept intervenants qui sont en faveur d'une mise en œuvre progressive, trois estiment que les émetteurs auraient avantage à disposer d'une certaine période pour s'adapter à ces nouvelles obligations et, par conséquent, ils suggèrent que les modifications proposées n'entrent pas en vigueur avant au moins un an à compter de leur adoption.</p> <p>Un intervenant suggère que les modifications proposées soient mises en œuvre progressivement, à commencer, la première année, par la mise en œuvre auprès des grands émetteurs de l'indice TSX 60 puis, l'année suivante, par l'application à l'ensemble des émetteurs de l'indice composé TSX. Selon cet intervenant, il faudrait encourager les petits émetteurs non émergents à se conformer, mais ne pas les obliger à le faire pour le moment.</p> <p>De même, un intervenant affirme qu'il serait d'accord avec le fait que la mise en œuvre soit reportée d'au plus un an dans le cas des petits émetteurs non émergents. Selon lui, la mise en œuvre progressive des modifications proposées donnerait aux émetteurs le temps de mettre en place des programmes de mentorat afin d'accroître</p>	

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		<p>l'intérêt de femmes compétentes à siéger à des conseils ou à occuper des postes de haute direction.</p> <p>Un intervenant est d'avis que l'approche « se conformer ou s'expliquer » devrait être resserrée afin d'inclure l'obligation, pour les émetteurs, d'établir et de communiquer des cibles à l'égard de la représentation féminine au conseil ainsi qu'un échéancier pour l'atteinte de ces cibles. Selon cet intervenant, il serait approprié de mettre en œuvre progressivement la version améliorée des obligations d'information en commençant, la première année, par les émetteurs de l'indice TSX 300, étant donné que ce sont eux qui ont proposé le resserrement de ces obligations, puis de l'appliquer à l'ensemble des émetteurs non émergents assujettis l'année suivante.</p> <p>Un intervenant propose une approche en deux temps. Selon l'approche « se conformer ou s'expliquer », l'ensemble des émetteurs non émergents devraient être tenus de se conformer aux obligations d'information dès leur entrée en vigueur. Par la suite, la CVMQ organiserait une table ronde afin de discuter avec eux des problèmes soulevés et d'établir les moyens les plus appropriés pour les régler. Selon l'issue de ces discussions, on évaluerait l'opportunité d'imposer les modifications proposées aux émetteurs émergents.</p>	
71.	Appui en faveur de la conformité par les émetteurs émergents	Trois intervenants sont d'avis que les obligations d'information devraient s'appliquer non pas uniquement aux émetteurs non émergents, mais aussi aux émetteurs émergents.	Nous sommes d'avis qu'il est approprié pour l'instant de limiter les obligations d'information aux émetteurs non émergents. Les émetteurs émergents peuvent fournir ces renseignements

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		<p>Un intervenant propose d'inciter les petits émetteurs émergents à se conformer, sans toutefois rendre la conformité obligatoire pour le moment.</p> <p>Un intervenant ne croit pas que les recommandations occasionneraient des difficultés excessives ou que le coût, pour les émetteurs émergents, dépasserait les avantages qui en découleraient pour les participants au marché canadiens.</p>	volontairement s'ils le souhaitent.
72.	Application en fonction de la capitalisation boursière de l'émetteur	<p>Cinq intervenants sont d'avis que les obligations d'information devraient s'appliquer à tous les émetteurs non émergents et qu'il ne devrait pas y avoir de distinction en fonction de la capitalisation boursière.</p> <p>Un intervenant estime que les efforts supplémentaires que devront déployer les petits émetteurs non émergents seront minimes par rapport aux efforts à fournir pour respecter les obligations d'information actuelles.</p> <p>Un intervenant est d'avis que, puisque l'une des raisons avancées pour expliquer la sous-représentation des femmes au sein des conseils d'administration est l'absence de candidates appropriées, l'appartenance à des conseils de petits émetteurs peut être un moyen efficace, pour les femmes, de progresser vers un siège aux conseils de grandes sociétés.</p>	Nous sommes d'accord avec ces commentaires et signalons que, habituellement, nous ne fondons pas l'application des obligations d'information sur la capitalisation boursière.

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
73.	Concept de diversité élargi	<p>Treize intervenants recommandent que la portée des modifications proposées soit étendue pour viser non seulement la diversité hommes-femmes, mais la diversité dans un sens plus large; toutefois, deux intervenants affirment que les obligations ne devraient viser pour l'instant que la diversité hommes-femmes. Un autre intervenant ne s'est pas prononcé sur la question de savoir si les modifications proposées devraient prévoir un concept plus large de la diversité, mais a posé plusieurs questions.</p> <p>Voici d'autres facteurs de diversité souvent mentionnés sur lesquels on pourrait se pencher : la race, la nationalité, l'origine ethnique, le milieu culturel, le statut d'autochtone, l'âge et l'invalidité. D'autres facteurs que les intervenants ont mentionnés sont notamment l'origine géographique, l'orientation sexuelle, les aptitudes, l'expérience, la formation, l'expertise, les points de vue des parties intéressées et les capacités en matière de gestion.</p> <p>Parmi les intervenants qui sont en faveur d'un concept plus large de la diversité, quatre indiquent que leur politique sur la diversité au sein du conseil d'administration comprend un large éventail de critères, notamment le sexe, l'âge, l'origine ethnique et l'origine géographique.</p> <p>Un intervenant qui est en faveur de la communication d'information sur la diversité de façon plus générale est d'avis que, si des modifications réglementaires portant sur</p>	<p>Nous reconnaissons que la diversité peut prendre diverses formes et sommes d'avis que les conseils d'administration et les équipes de haute direction tirent profit du fait d'avoir une variété d'opinions et de points de vue. Nous estimons que la conformité aux modifications apportées au Règlement offre aux émetteurs l'occasion d'examiner leur approche sur la diversité de façon générale et peut les inciter à fournir volontairement de l'information sur leurs politiques et leurs procédures visant à promouvoir la diversité plus généralement. Habituellement, les obligations d'information continue sont mises en œuvre pour fournir aux investisseurs l'information qui leur permet de prendre des décisions de placement et de vote éclairées. Par conséquent, s'ils estiment qu'elle serait utile aux investisseurs, les émetteurs peuvent fournir de l'information sur la diversité en général.</p>

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		<p>l'amélioration de la diversité au sein du conseil d'administration ont pour but d'améliorer la gouvernance et la performance du conseil, les obligations d'information devraient viser plus que la diversité hommes-femmes pour inclure un large éventail de caractéristiques.</p> <p>Un intervenant propose d'élargir le concept de diversité pour inclure d'autres aspects qui méritent également d'être pris en compte dans les documents d'information.</p> <p>Un intervenant avance que les efforts devraient être axés sur la diversité en général au sein du conseil d'administration.</p> <p>Un intervenant estime que les obligations d'information devraient être considérées comme étant une première étape vers la mise en œuvre d'une diversité plus large.</p> <p>Deux intervenants se demandent si les modifications proposées assureraient la diversité chez les candidates à des postes de cadres.</p> <p>L'un deux propose de réviser les modifications proposées pour promouvoir la nomination d'un groupe diversifié de femmes. Il souligne par ailleurs que d'autres territoires ayant adopté un modèle « se conformer ou s'expliquer », comme les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Australie, ne limitent pas entièrement leurs obligations au sexe, de sorte que l'Ontario serait le seul parmi ces territoires qui mettrait l'accent sur le sexe uniquement.</p>	

N°	Sujet	Résumé des commentaires	Réponses des territoires participants
		<p>Un intervenant est d'avis qu'il existe de nombreux groupes de la société canadienne qui peuvent prétendre à une sous-représentation au sein des conseils d'administration canadiens et qu'une perspective plus vaste tiendrait compte de la réalité démographique du Canada.</p> <p>Par ailleurs, des deux intervenants en faveur de la seule diversité hommes-femmes, un affirme que, à l'heure actuelle, un concept plus large de la diversité ne servirait qu'à permettre à certains émetteurs de contourner les règles touchant la diversité hommes-femmes.</p> <p>Un intervenant qui demande la raison pour laquelle les obligations d'information se limitent aux femmes seulement et si l'on a considéré les transgenres et certaines minorités, demande également pourquoi on ne laisserait pas les actionnaires décider de la question et indique qu'il s'agit essentiellement de générer des rendements pour les actionnaires.</p>	

Annexe D
Questions locales

Au Québec, les modifications seront remises au ministre des Finances pour approbation. Elles entreront en vigueur à la date de leur publication à la *Gazette officielle du Québec* ou à une date ultérieure qu'elles indiquent.