

MODIFICATION DE L'INSTRUCTION GÉNÉRALE 58-201 RELATIVE À LA GOUVERNANCE

1. L'article 1.1 de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* est modifié par le remplacement des deuxième et troisième alinéas par le suivant :

« Les lignes directrices exposées dans la présente instruction générale n'ont pas valeur prescriptive. Nous sommes conscients que le marché canadien est composé d'un vaste éventail d'émetteurs à différents stades de développement. Ainsi, il se peut que des émetteurs émergents n'aient pas mis en place des pratiques élaborées en matière de gouvernance, et que de petits émetteurs non émergents en soient aux premières étapes de l'élaboration de politiques sur le sujet. En particulier, nous reconnaissons qu'il peut être difficile pour les émetteurs d'intégrer certaines des lignes directrices énoncées ci-après sur la diversité. Nous les encourageons cependant à les prendre en compte pour élaborer leurs propres pratiques en matière de gouvernance de même qu'à les appliquer et à les adapter à leur situation, au fur et à mesure qu'elle évolue. ».

2. L'article 2.1 de cette instruction générale est modifié, dans le texte anglais, par le remplacement de « he or she » par « the director ».

3. Cette instruction générale est modifiée par l'ajout, après l'article 3.11, des suivants :

« **3.11.1.** Le comité des candidatures devrait avoir la responsabilité de se pencher sur les éléments suivants et formuler au conseil d'administration des recommandations en la matière :

- a) la taille appropriée du conseil, dans le souci de favoriser l'efficacité de la prise de décisions;
- b) la planification de la relève au conseil;
- c) l'orientation et la formation continue des administrateurs;
- d) l'élaboration et la mise en œuvre d'une procédure d'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités et des administrateurs;
- e) le processus de recrutement des administrateurs.

« **3.11.2.** Le conseil d'administration devrait se doter d'une grille des profils présentant l'ensemble des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes, des qualités et du degré d'indépendance qu'il possède ou recherche chez ses membres. Pour s'acquitter efficacement de son mandat et répondre adéquatement aux enjeux d'affaires et de gouvernance touchant l'émetteur, qu'ils soient existants ou nouveaux, il devrait revoir cette grille régulièrement et profiter de cet exercice pour recruter de nouveaux administrateurs ou offrir de la formation continue à ceux qui sont en poste.

« **3.11.3.** Le conseil d'administration devrait adopter une politique écrite sur la procédure de sélection des candidats au conseil qui expose les mesures prises en la matière ainsi que son approche relative à la planification de sa relève.

« **3.11.4.** Les recommandations en vue de la sélection des candidats au conseil d'administration devraient être fondées sur des critères objectifs. Dans l'élaboration de ses recommandations, le comité des candidatures devrait tenir compte des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes, des qualités et du degré d'indépendance suivants :

- a) ceux qui sont nécessaires au fonctionnement efficace du conseil, dans son ensemble;
- b) ceux de chaque administrateur existant et de chaque nouveau candidat.

Le comité des candidatures devrait également évaluer si chaque nouveau candidat a suffisamment de temps et de ressources à consacrer aux fonctions d'administrateur.

« **Renouvellement du conseil**

« **3.11.5.** Le conseil d'administration devrait maintenir un plan efficace de relève des administrateurs qui satisfait aux critères suivants :

a) il prévoit un processus et un délai transparents pour le remplacement des membres du conseil de sorte que les compétences, les connaissances, l'expérience, les aptitudes et les qualités nécessaires sont maintenues;

b) il permet au conseil de demeurer composé d'administrateurs de longue date ayant une compréhension approfondie de l'émetteur et de ses activités, et de nouveaux administrateurs amenant de nouvelles idées et un regard neuf;

c) il veille au maintien de l'indépendance du conseil par rapport à la direction.

« **3.11.6.** Le conseil d'administration devrait adopter des mécanismes de renouvellement qui conviennent à sa situation, lesquels peuvent inclure les suivants :

a) fixer la durée des mandats des administrateurs;

b) évaluer l'efficacité d'un administrateur dont la candidature à la réélection au conseil est proposée;

c) utiliser une grille des profils pour relever les lacunes en ce qui a trait aux compétences, aux connaissances, à l'expérience, aux aptitudes, aux qualités et au degré d'indépendance du conseil, dans son ensemble.

« **3.11.7.** L'émetteur qui fixe la durée des mandats des administrateurs peut notamment prendre en compte les facteurs suivants :

a) la taille et la composition actuelles du conseil d'administration, ainsi que la grille des profils;

b) l'indépendance du conseil par rapport à la direction et la structure de propriété de l'émetteur;

c) les attributs de l'émetteur, dont son secteur d'activité, sa taille et son stade de développement;

d) l'existence d'autres mécanismes, comme des évaluations régulières, garantissant l'efficacité des membres du conseil.

« **Diversité et cibles**

« **3.11.8.** Le conseil d'administration devrait envisager l'adoption d'une politique ou d'un processus écrits en matière de diversité pour veiller à ce que le recrutement des administrateurs soit structuré de manière à y promouvoir une grande variété d'expériences et de points de vue.

« **3.11.9.** Le conseil d'administration devrait se fixer des objectifs pour atteindre la diversité en son sein et parmi les membres de la haute direction. Pour ce faire, il pourrait s'agir d'instaurer des mécanismes tels que l'établissement de cibles, la mise sur pied d'un conseil pour la diversité, l'élaboration de programmes de formation et de leadership ainsi que l'intensification des démarches stratégiques en vue de constituer une banque de candidatures diversifiées aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction.

« **3.11.10.** Pour l'application de la présente instruction générale, l'expression « cible » s'entend au sens de l'Annexe 58-101A1 du *Règlement 58-101 sur l'information*

concernant les pratiques en matière de gouvernance. Le conseil d'administration devrait revoir et évaluer annuellement l'adéquation de toute cible fixée, le cas échéant, pour la représentation des groupes mentionnés au paragraphe g de la rubrique 6.2 de l'Annexe 58-101A1. Afin de déterminer si une cible est adéquate, le conseil devrait tenir compte d'une variété de facteurs, notamment les suivants :

a) sa taille et sa composition actuelles, ainsi que la grille des profils;

b) les attributs de l'émetteur, dont son secteur d'activité, sa taille et son stade de développement, ses investisseurs, ses parties prenantes et l'endroit où il exerce ses activités. ».

4. Les articles 3.12 à 3.14 de cette instruction générale sont abrogés.

5. L'article 3.18 de cette instruction générale est modifié :

1° par le remplacement, dans ce qui précède le paragraphe *a* du texte anglais, de « his, her » par « their »;

2° par le remplacement des paragraphes *a* et *b* par les suivants :

« *a)* dans le cas du conseil ou d'un comité du conseil, de son mandat ou de sa charte, de sa composition et de l'efficacité de la collaboration entre les administrateurs en vue de l'atteinte des objectifs de l'émetteur;

« *b)* dans le cas des administrateurs, de la description de poste applicable, ainsi que des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes et des qualités qu'ils sont censés apporter au conseil. ».