UNITED STATES
CANADA
EUROPE
INDIA
AUSTRALIA
JAPAN

8 King Street East, Suite 505
Toronto, Ontario M5C 1B5
caninfo@catalyst.org
catalyst.org

CATALYST CANADA
Changing workplaces. Changing lives.

Le 2 septembre 2014

Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan
Manitoba Securities Commission
Autorité des marchés financiers
Financial and Consumer Services Commission (New Brunswick)
Nova Scotia Securities Commission
Office of the Superintendent of Securities, Newfoundland and Labrador
Office of the Superintendent of Securities, Government of the Northwest Territories
Legal Registries Division, Department of Justice, Government of Nunavut

Objet : Règlement modifiant le Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance relatives à l'Annexe 58-101A1, *Information concernant la gouvernance*.

Catalyst se réjouit de l'occasion qui lui est fournie de présenter ses commentaires relativement au projet de règlement modifiant le Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance relatives à l'Annexe 58-101A1, *Information concernant la gouvernance*, proposé par les autorités en valeurs mobilières de la Saskatchewan, du Manitoba, du Québec, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, de Terre-Neuve-et-Labrador, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut (ci-après désignés par les « territoires participants »).

Fondé en 1962, Catalyst est la principale organisation sans but lucratif consacrée à l'avancement des femmes dans le monde des affaires. Établi aux États-Unis, au Canada, en Europe, en Inde, en Australie et au Japon, et comptant plus de 700 membres, Catalyst est une ressource fiable en matière de recherche, d'information et de conseils au sujet des femmes en milieu de travail. Chaque année, Catalyst récompense des initiatives d'entreprises hors du commun qui font la promotion de l'avancement des femmes en décernant les prix Catalyst.

Catalyst est convaincue que grâce à la mise en œuvre du projet de règlement et à l'utilisation des nombreuses ressources disponibles pour accroître la diversité au sein des conseils d'administration et de la haute direction, les sociétés canadiennes pourront éventuellement atteindre la parité des sexes à tous les niveaux.

1. Commentaires relatifs au projet de règlement

La portée et le contenu du projet de règlement sont-ils appropriés? Devrait-on envisager d'inclure des obligations d'information supplémentaires ou différentes? Veuillez expliquer.

Catalyst salue la décision des territoires participants de considérer un projet de modification de règlement semblable aux modifications proposées par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario à l'Annexe 58-101A1 *Information concernant la gouvernance* du Règlement 58-101 *sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*. Catalyst est convaincue qu'en lien avec les modifications proposées par la CVMO, ce projet de règlement pourrait avoir l'effet d'augmenter considérablement la représentation des femmes, à la fois au sein des conseils d'administration et de la haute direction des entreprises à travers le Canada. Nous appuyons fermement le projet de règlement.

Notre recherche démontre que les femmes ne détiennent que 15,9 pour cent des sièges au sein des conseils d'administration des sociétés du classement FP500 et que 41,7 pour cent des sociétés ouvertes du classement FP500 ne comptent aucune femme au sein de leur conseil. De plus, les femmes n'occupent que 18,1 pour cent des postes de cadres supérieurs pour l'ensemble des sociétés du classement FP500, et seulement 21,7 pour cent des sociétés ouvertes du classement FP500 comptent 25 pour cent ou plus de femmes cadres supérieures.

Ce problème ne sera pas résolu par le seul effet du temps. En fait, 85 pour cent des nouveaux sièges au sein de conseils d'administration comblés entre 2009 et 2011 l'ont été par des hommes, et près de 36 pour cent des sociétés ouvertes ne comptaient aucune femme cadre supérieure en 2012, ceci confirmant qu'il n'y a eu aucun changement depuis 2010.

Catalyst recommande que l'on exige des émetteurs non émergents qu'ils soient tenus de divulguer des renseignements relativement aux sujets suivants, et si nécessaire, de fournir des explications quant à l'absence de politiques qui se rapportent à :

- la durée des mandats des administrateurs
- la représentation des femmes au sein des conseils d'administration ou de la haute direction
- la prise en compte par le conseil d'administration ou le comité des mises en candidature de la représentation des femmes dans le cadre du processus de recherche et de sélection des administrateurs
- la prise en compte par les émetteurs de la représentation des femmes parmi les cadres supérieurs au moment d'effectuer des nominations
- les objectifs de représentation des femmes au sein du conseil d'administration et des cadres supérieurs

Catalyst est d'avis que l'exigence « de se conformer ou de s'expliquer » permet aux investisseurs de prendre des décisions plus éclairées. Les investisseurs et les actionnaires s'en remettent au gouvernement pour s'assurer qu'ils ont accès à l'information nécessaire pour évaluer l'intégrité d'une société.

Se fiant en partie au succès spectaculaire remporté en Australie grâce à la mise en œuvre de l'exigence « de se conformer ou de s'expliquer » (voir le tableau en page 6) Catalyst en est venue à croire que l'adoption du projet de règlement aura pour effet d'accélérer le rythme du changement en matière de représentation des femmes au sein des conseils d'administration et de la haute direction des entreprises.

Convenez-vous que l'obligation pour les émetteurs non émergents de fournir de l'information sur la durée du mandat des administrateurs favorisera le renouvellement du conseil à une fréquence appropriée? Quelles autres mesures pourraient être prises à cette fin?

Catalyst est d'avis que le projet de règlement favorisera l'instauration de niveaux appropriés de renouvellement au sein des conseils d'administration. Nous sommes en faveur d'une transparence maximale relativement au sexe des membres nouvellement désignés au sein des conseils. Les politiques peuvent être soit formelles et écrites, ou

informelles et non écrites, et nous croyons fermement que les deux types de politiques devraient être divulgués.

Il ressort de notre recherche qu'à défaut de prendre délibérément des mesures sérieuses pour augmenter la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et de la haute direction des sociétés canadiennes, il ne se produira aucun changement au statu quo. Catalyst appuie le projet de règlement et est d'avis que son éventuelle mise en vigueur aura pour effet de provoquer un changement de culture durable.

2. L'argument commercial en appui au changement

Le moment est opportun pour la mise en œuvre du projet de règlement des territoires participants. Ce projet représente une étape importante dans la discussion continue au sujet des moyens à la disposition des entreprises pour exploiter au mieux tous les talents disponibles. La plus grande richesse des entreprises canadiennes, ce sont leurs ressources humaines — dont une grande partie est actuellement sous-utilisée. L'exclusion des femmes des conseils d'administration est un problème à la fois pour les femmes et pour le Canada, qui est à la traîne par rapport à d'autres chefs de fils économiques mondiaux, par exemple la France, la Norvège, et la Suède, quant à la présence des femmes au sein des conseils d'administration.

L'argument commercial en faveur de la diversité est solidement fondé : la recherche de Catalyst et d'autres études démontrent qu'aux États-Unis, les sociétés du classement F500 qui comptent le plus grand nombre de femmes au sein de leur conseil et de leur haute direction, sont celles qui performent le mieux financièrement; en outre, elles attirent plus facilement les meilleurs talents, et répondent mieux à leur clientèle en offrant des perspectives axées sur la diversité; elles jouissent d'un niveau plus élevé d'innovation, de créativité et d'efficience; et sont associées à des programmes de responsabilité sociale corporative et des initiatives philanthropiques de qualité supérieure.

Malgré tout ce que nous savons au sujet des avantages liés à la diversité des sexes, le progrès a été très lent, ces dernières vingt années. En fait, la représentation des femmes au sein de la haute direction des sociétés du classement FP500 n'a augmenté que de moins de 5 pour cent ces dix dernières années.

Pour traiter ce problème délicat, Catalyst exhorte tous les territoires participants à adopter ce projet de règlement.

3. Les solutions et ressources de Catalyst

Catalyst fait depuis longtemps figure de pionnière dans l'identification des obstacles pour l'avancement des femmes dans le monde des affaires — et pour offrir des solutions. Nous comprenons que les deux problématiques traitées par les territoires participants dans ce projet de règlement — l'augmentation de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et dans la haute direction — sont inextricablement liées. Notre recherche démontre que les sociétés américaines du classement F500 qui comptent le plus grand nombre de femmes administratrices compteront, cinq ans plus tard, un plus grand nombre de femmes occupant des postes de cadres supérieures au sein de la haute direction. En favorisant le cheminement des talents féminins vers des niveaux supérieurs, de manière à augmenter la représentation des femmes au sein des conseils d'administration, les sociétés canadiennes pourraient également tirer profit d'une plus forte présence des femmes au sein de la haute direction.

De très nombreuses femmes cadres supérieures possèdent déjà l'expérience de leadership nécessaire à la fonction d'administratrice. De plus, les compétences qu'elles affinent, tout au long de leur mandat au sein des conseils, sont utilisées dans le cadre de leurs fonctions principales au sein de la société, ce qui accroît encore plus leur apport à la société et conduit à d'autres promotions. Ainsi, les initiatives pour augmenter le nombre de femmes au sein des conseils d'administration sont gagnantes à la fois pour les conseils, les sociétés et les femmes cadres supérieures.

Pour aider les sociétés à bien identifier le problème et pour soutenir leurs efforts pour le résoudre à l'aide de stratégies de développement de talents plus efficientes, Catalyst a produit une vaste gamme de recherches et d'outils, notamment les enquêtes bisannuelles *Enquête Catalyst 2012: Les femmes cadres supérieures et les femmes les mieux rémunérées selon le classement Financial Post 500* et *Enquête Catalyst 2013 : Les femmes membres de conseils d'administration selon le classement Financial Post 500*, de même que des présentations infographiques *Board Service As Executive Leadership Development* et *How to Prepare Yourself for Corporate Board Service*.

Dans le but d'assurer un lien entre les talents possédant des compétences fraîchement acquises et les occasions intéressantes d'œuvrer au sein de conseils d'administration, Catalyst a récemment fait l'acquisition de Women On Board® Canada. Ce programme de mentorat reconnu fait la promotion de la nomination de femmes au sein des conseils d'administration au moyen d'une liste de candidates qualifiées pour assumer ce rôle.

L'approche innovative de l'organisation, qui a connu un vif succès, consiste à jumeler des femmes cadres supérieures qualifiées avec des présidents de conseils d'administration. 42 pour cent des anciennes membres de Women on Board® ont obtenu un siège au sein d'un conseil d'administration.

Nous avons également lancé l'Accord Catalyst, un appel à l'action qui vise à inciter les sociétés canadiennes du classement FP500 à augmenter la représentativité des femmes au sein de leurs conseils d'administration pour atteindre le chiffre de 25 pour cent d'ici à 2017. Les sociétés canadiennes qui ont accepté de relever ce défi s'engagent à augmenter le pourcentage des femmes au sein de leur propre conseil d'ici à 2017, tout en fournissant à Catalyst des objectifs intérimaires confidentiels. Les membres du Conseil consultatif de Catalyst Canada ont créé un répertoire de femmes qui sont prêtes à siéger comme administratrices, lequel est mis à disposition de tous les signataires de l'Accord Catalyst.

Catalyst désigne également, chaque année, les champions de la diversité au sein des conseils d'administration et les récompense en décernant les prix honorifiques Catalyst.

De plus, nous avons lancé la ressource Catalyst Corporate Board Resource, qui identifie les postes au sein de conseils d'administration qui sont à combler, et informe des femmes PDG parrainées des occasions s'offrant à elles. Les PDG de sociétés membres de Catalyst parrainent des femmes cadres supérieures qu'ils estiment prêtes à agir à titre d'administratrices, et les ajoutent à notre répertoire. Les sociétés membres de Catalyst ont accès à ce répertoire qui est régulièrement mis à jour lorsque des sièges d'administrateurs sont à combler. Women On Board® Canada et la ressource Catalyst Corporate Board Resource sont mis à la disposition des sociétés qui considèrent que l'expérience à titre de membre d'un conseil d'administration constitue une formation efficiente en leadership pour les femmes aspirant à devenir cadres supérieures.

Catalyst est convaincue qu'en adoptant ce règlement, le Canada deviendra un chef de file mondial en matière d'accroissement des opportunités pour les femmes et les entreprises.

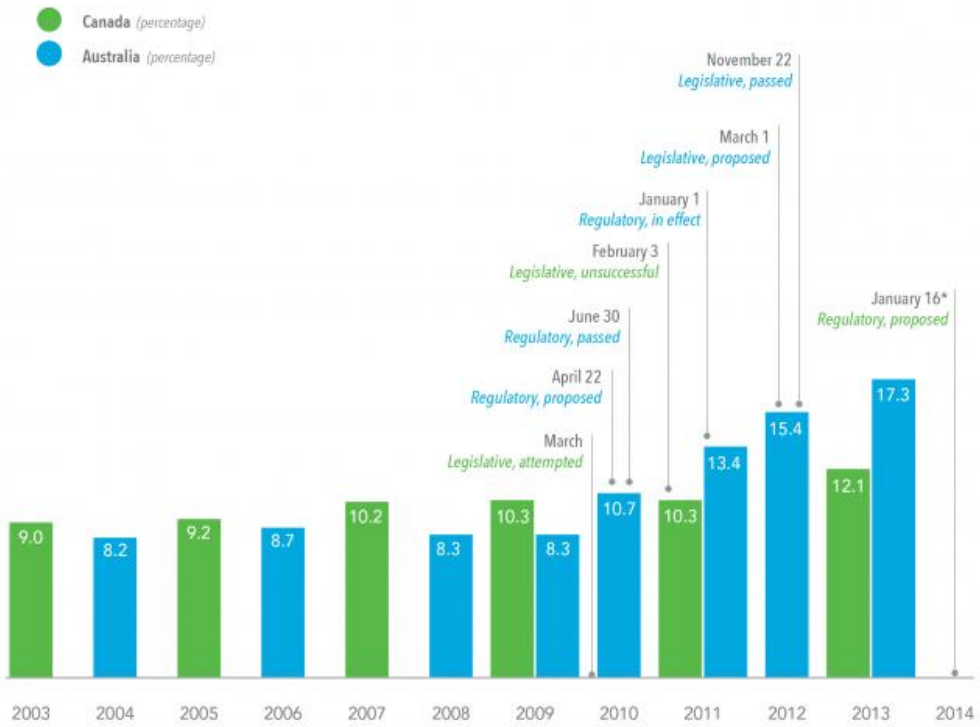
Nous sommes reconnaissants d'avoir été invités à soumettre nos commentaires au sujet de cette question cruciale et nous espérons que vous communiquerez avec nous pour d'autres questions.

Cordialement,

Deborah Gillis
Présidente-directrice générale
Catalyst

Alex Johnston
Directrice exécutive Administratrice
Catalyst Canada

Women on Public Company Boards in Canada and Australia



*Data not yet available

SOURCES

Data is for public companies of the Financial Post 500 in Canada and for the ASX 200 in Australia.

Canada: Catalyst, *Financial Post 500 Board Seats Held By Women–Public Companies (Percent)* (March 2014); "OSC Proposes Rule Amendments Regarding Disclosure of Women on Boards and in Senior Management," Ontario Securities Commission press release, January 16, 2014; Parliament of Canada, Senate Public Bill S-206: An Act to Establish Gender Parity on the Board of Directors of Certain Corporations, Financial Institutions and Parent Crown Corporations (proposed March 9, 2010; did not pass 02/03/2011).

Australia: Australian Institute of Company Directors, "Appointments to S&P/ASX 200 Boards"; Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency, *EOWA 2008 Australian Census of Women in Leadership* (2008); Parliament of Australia, Equal Opportunity for Women in the Workplace Amendment Bill 2012, 2013; ASX, "Corporate Governance Council"; ASX *Corporate Governance Council, Proposed Amendments to the ASX, Corporate Governance Council Corporate Governance Principles and Recommendations, Exposure Draft* (April 22, 2010).

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Unported License.

CATALYST
Changing workplaces. Changing lives.

CATALYST CANADA
Changing workplaces. Changing lives.