

**Avis multilatéral 58-313 du personnel des ACVM
Examen sur la représentation féminine aux postes
d'administrateurs et de membres de la haute
direction**

Rapport de la 7^e année

Le 4 novembre 2021

Faits saillants des constatations de l'examen

Postes d'administrateurs

22%

des postes d'administrateurs étaient occupés par des femmes

6%

des postes de présidents du conseil étaient occupés par des femmes

35%

des postes d'administrateurs vacants ont été pourvus par des femmes

Membres de la haute direction

5%

des émetteurs comptaient une femme au poste de chef de la direction

17%

des émetteurs comptaient une femme au poste de chef des finances

67%

des émetteurs comptaient au moins une femme à la haute direction

Politiques et cibles

60%

des émetteurs ont adopté une politique sur la représentation féminine à leur conseil

32%

des émetteurs ont fixé une cible de représentation féminine à leur conseil

6%

des émetteurs ont fixé une cible de représentation féminine à la haute direction

Durée du mandat

23%

des émetteurs ont fixé la durée du mandat des administrateurs

36%

des émetteurs ont adopté d'autres mécanismes de renouvellement du conseil (sans fixer la durée du mandat)

41%

des émetteurs n'ont pas fixé la durée du mandat des administrateurs ni adopté d'autres mécanismes de renouvellement du conseil

Examen de l'information

But du rapport

Le présent rapport livre les principales constatations qui ressortent d'un récent examen de l'information rendue publique sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction en vertu de l'Annexe 58-101A1, *Information concernant la gouvernance* du Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance (le « Règlement 58-101 »). Il s'agit de notre septième examen annuel consécutif de cette information¹. Il visait essentiellement à cerner les principales tendances. Aucune évaluation qualitative de la conformité aux obligations d'information n'a été réalisée.

Obligations d'information

Sauf certaines exceptions², les émetteurs inscrits à la cote de la Bourse de Toronto et d'autres émetteurs non émergents doivent fournir de l'information annuellement sur les cinq éléments suivants :

Nombre et pourcentage de femmes siégeant à leur conseil d'administration et occupant des postes de membres de la haute direction

Cible du nombre ou du pourcentage de femmes devant occuper des postes d'administrateurs et de membres de la haute direction

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

Politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs

Prise en considération de la représentation féminine dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs ainsi que dans la nomination des membres de la haute direction

Les obligations d'information visent à rendre plus transparentes la représentation des femmes au conseil et à la haute direction pour les investisseurs et autres intéressés, ainsi que l'approche de chaque émetteur à cet égard.

¹ Les tendances observées lors des six premiers examens annuels sont présentées dans les documents suivants : l'Avis multilatéral 58-307 du personnel des ACVM (Année 1), l'Avis multilatéral 58-308 du personnel des ACVM (Année 2), l'Avis multilatéral 58-309 du personnel des ACVM (Année 3), l'Avis multilatéral 58-310 du personnel des ACVM (Année 4), l'Avis multilatéral 58-311 du personnel des ACVM (Année 5) et l'Avis multilatéral 58-312 du personnel des ACVM (Année 6).

² Certains émetteurs inscrits à la cote de la Bourse de Toronto, comme les fonds négociés en bourse, les fonds à capital fixe, les émetteurs étrangers visés et les émetteurs étrangers inscrits auprès de la SEC, ne sont pas visés par les obligations d'information.

Échantillon

En date du 31 mai 2021, environ 1 692 émetteurs étaient inscrits à la cote de la Bourse de Toronto, dont environ 776 étaient assujettis aux obligations d'information. Les données résumées dans le présent rapport s'appuient sur l'examen d'un échantillon de 599 émetteurs dont la fin d'exercice tombait entre le 31 décembre 2020 et le 31 mars 2021 (l'Année 7) et ayant déposé une circulaire de sollicitation de procurations ou une notice annuelle au plus tard le 31 juillet 2021. L'Annexe A présente une ventilation des émetteurs de l'échantillon par capitalisation boursière et par secteur d'activité.

Comparaison des principales tendances d'une année à l'autre

Voici une comparaison d'une année à l'autre des principales tendances observées dans nos examens³ :

| Tendances ⁴ | Année 1 | Année 2 | Année 3 | Année 4 | Année 5 | Année 6 | Année 7 |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Représentation au conseil | | | | | | | |
| Pourcentage total des postes occupés par des femmes | 11 % | 12 % | 14 % | 15 % | 17 % | 20 % | 22 % |
| Postes de présidents du conseil occupés par des femmes | -- | -- | -- | -- | 5 % | 6 % | 6 % |
| Postes vacants pourvus par des femmes | -- | -- | 26 % | 29 % | 33 % | 30 % | 35 % |
| Émetteurs comptant au moins une femme à leur conseil | 49 % | 55 % | 61 % | 66 % | 73 % | 79 % | 82 % |
| Émetteurs comptant trois femmes ou plus à leur conseil | 8 % | 10 % | 11 % | 13 % | 15 % | 20 % | 24 % |
| Postes occupés par des femmes chez des émetteurs dont la capitalisation boursière est inférieure à 1 milliard de dollars | 8 % | 9 % | 10 % | 11 % | 13 % | 15 % | 16 % |
| Postes occupés par des femmes chez des émetteurs dont la capitalisation boursière se situe entre 1 et 2 milliards de dollars | 11 % | 13 % | 17 % | 19 % | 20 % | 24 % | 24 % |
| Postes occupés par des femmes chez des émetteurs dont la capitalisation boursière se situe entre 2 et 10 milliards de dollars | 17 % | 18 % | 18 % | 21 % | 23 % | 26 % | 28 % |
| Postes occupés par des femmes chez des émetteurs dont la capitalisation boursière excède 10 milliards de dollars | 21 % | 23 % | 24 % | 25 % | 27 % | 31 % | 30 % |

³ En raison de la composition de notre échantillon, nos constatations et les comparaisons entre l'année en cours et les six années précédentes dressent un portrait incomplet de la situation. Les émetteurs échantillonnés pour chacune de ces années diffèrent pour plusieurs raisons, notamment les suivantes :

- certains ont vu leurs titres radiés de la cote de la Bourse de Toronto;
- certains sont désormais inscrits à la cote de la Bourse de croissance TSX;
- par suite d'une restructuration du capital de l'entreprise, certains ne sont plus inscrits à la cote de la Bourse de Toronto;
- certains ont déposé une circulaire de sollicitation de procurations après le 30 novembre 2020 (Année 6) ou le 31 juillet 2021 (Année 7);
- certains ont procédé à un premier appel public à l'épargne et ont été inscrits à la cote de la Bourse de Toronto;
- certains ont cessé d'être émetteurs assujettis.

⁴ L'absence d'un pourcentage pour une année donnée dans le tableau s'explique généralement par le fait que la tendance visée ne figurait pas dans les données de notre examen cette année-là.

| Tendances⁵ | Année 1 | Année 2 | Année 3 | Année 4 | Année 5 | Année 6 | Année 7 |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Membres de la haute direction | | | | | | | |
| Émetteurs comptant au moins une femme à la haute direction ⁶ | 60 % | 59 % | 62 % | 66 % | 64 % | 65 % | 67 % |
| Émetteurs comptant une femme au poste de chef de la direction | -- | -- | -- | 4 % | 4 % | 5 % | 5 % |
| Émetteurs comptant une femme au poste de chef des finances | -- | -- | -- | 14 % | 15 % | 15 % | 17 % |
| Politiques | | | | | | | |
| Émetteurs ayant adopté une politique sur la représentation féminine au conseil | 15 % | 21 % | 35 % | 42 % | 50 % | 54 % | 60 % |
| Cibles | | | | | | | |
| Émetteurs s'étant donné des cibles de représentation féminine au conseil | 7 % | 9 % | 11 % | 16 % | 22 % | 26 % | 32 % |
| Émetteurs s'étant donné des cibles de représentation féminine à la haute direction ⁵ | 2 % | 2 % | 3 % | 4 % | 3 % | 4 % | 6 % |
| Durée du mandat | | | | | | | |
| Émetteurs ayant fixé la durée du mandat des administrateurs | 19 % | 20 % | 21 % | 21 % | 21 % | 23 % | 23 % |

⁵ L'absence d'un pourcentage pour une année donnée dans le tableau s'explique généralement par le fait que la tendance visée ne figurait pas dans les données de notre examen cette année-là.

⁶ La baisse observée l'Année 5 s'explique en partie par le changement de la méthode d'inclusion des données sur les membres de la haute direction. Les émetteurs peuvent avoir inclus dans leur information des postes ou des cibles relatifs à un groupe autre que les membres de la haute direction, au sens de la définition attribuée à cette expression dans le Règlement 58-101. L'Année 5, nous nous sommes concentrés sur l'information relative aux « membres de la haute direction », au sens susmentionné.

Constatations sur la représentation au conseil

De l'Année 1 à l'Année 7, le pourcentage des postes d'administrateurs occupés par des femmes est passé de 11 % à 22 %.

Représentation féminine au conseil

22 %



Sur les 665 postes d'administrateurs devenus vacants pendant l'année, 555 ont été pourvus. Environ 35 % d'entre eux (197 postes) l'ont été par des femmes, soit une augmentation de 5 % par rapport à l'Année 6.

Postes d'administrateurs vacants pourvus par des femmes

35 %



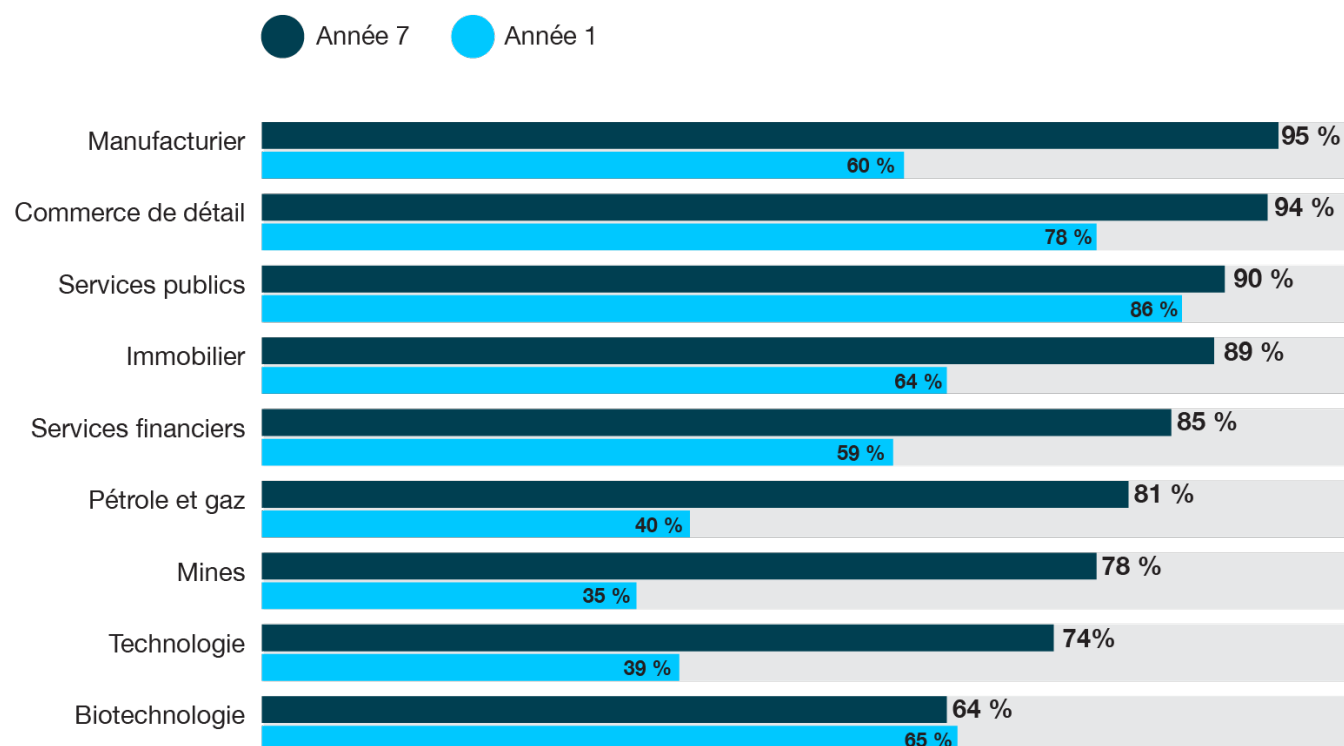
Autres constatations notables

Écarts entre secteurs

Le nombre de femmes au conseil diffère selon le secteur d'activité. Le secteur manufacturier et ceux du commerce de détail et des services publics présentaient le pourcentage le plus élevé d'émetteurs comptant au moins une femme à leur conseil⁷, tandis que les secteurs des mines, de la technologie et de la biotechnologie avaient le pourcentage le plus faible.

Se reporter à l'Annexe B pour une comparaison d'une année à l'autre et par secteur d'activité du pourcentage d'émetteurs comptant au moins une femme à leur conseil.

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

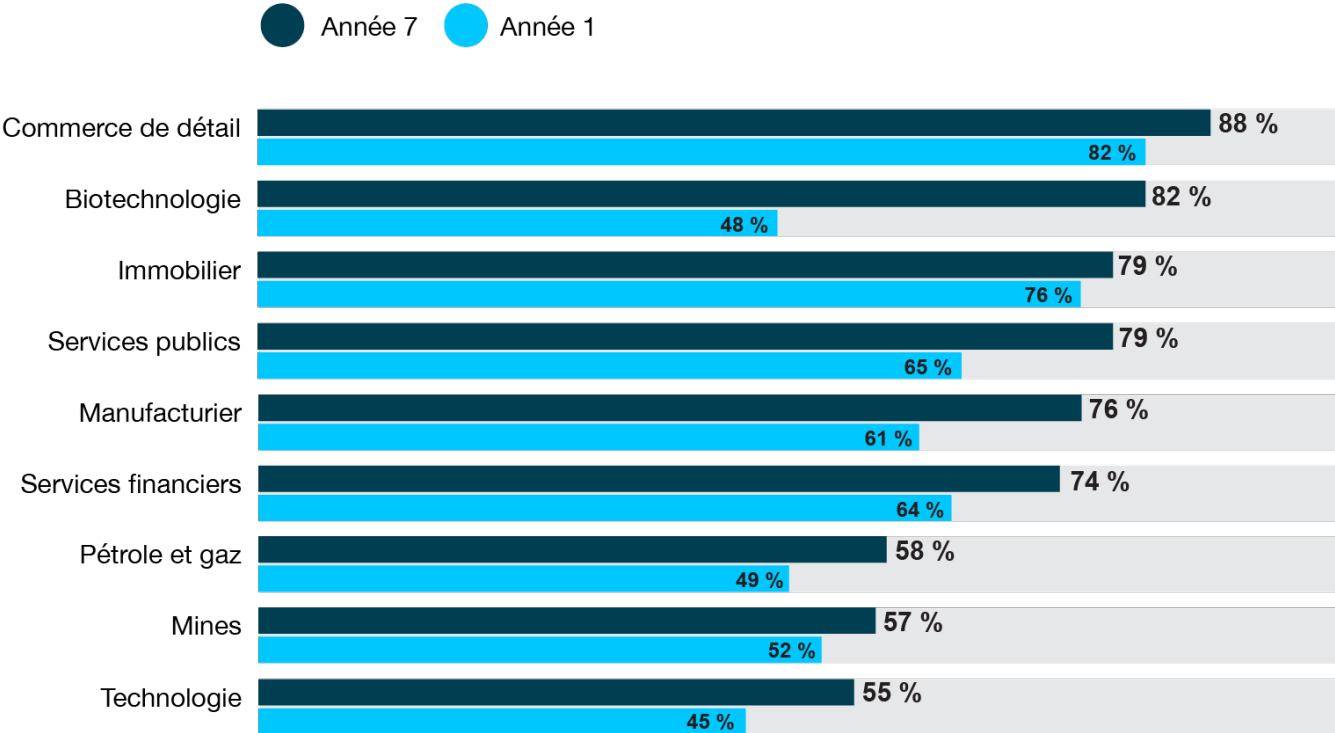


⁷ Les grandes banques canadiennes, qui appartiennent à un secteur ayant été, dans l'ensemble, un précurseur en matière de diversité, ne figurent pas dans les données utilisées pour le présent examen.

Le nombre de femmes à la haute direction diffère aussi selon le secteur d'activité. Les secteurs du commerce de détail, de la biotechnologie, de l'immobilier et des services publics présentaient le pourcentage le plus élevé d'émetteurs comptant au moins une femme à la haute direction, tandis que les secteurs de la technologie, des mines et du pétrole et du gaz avaient le pourcentage le plus faible.

Se reporter à l'Annexe C pour une comparaison d'une année à l'autre et par secteur d'activité du pourcentage d'émetteurs comptant au moins une femme parmi leurs hauts dirigeants.

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



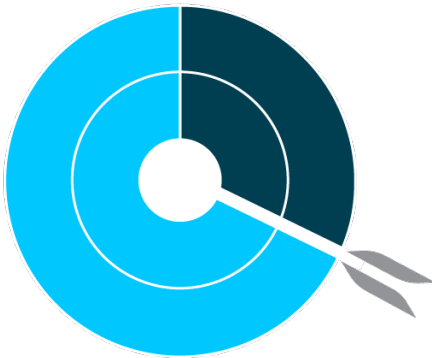
Mesure sur la diversité et postes d'administrateurs occupés par des femmes

On a observé une corrélation entre les émetteurs qui adoptent certaines mesures sur la diversité et la proportion de femmes occupant des postes d'administratrices.

Les émetteurs ayant fixé une **cible** de représentation féminine à leur conseil comptaient une plus grande proportion de femmes occupant des postes d'administratrices. Ils comptaient en moyenne 28 % de femmes à leur conseil, comparativement à 18 % chez les autres.

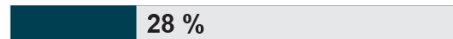
Pourcentage d'émetteurs ayant fixé une cible

32 %

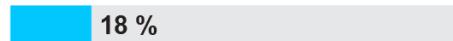


Représentation féminine au conseil

Émetteurs ayant fixé une cible pour leur conseil



Émetteurs n'ayant fixé aucune cible pour leur conseil



Les émetteurs ayant adopté une **politique écrite sur la représentation féminine à leur conseil** tendaient également à compter une plus grande proportion de femmes occupant des postes d'administratrices. Ils comptaient en moyenne 25 % de femmes à leur conseil, comparativement à 16 % chez les autres.

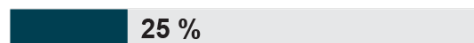
Pourcentage d'émetteurs ayant adopté une politique

60 %

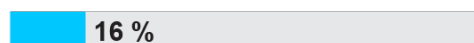


Représentation féminine au conseil

Émetteurs ayant adopté une politique



Émetteurs n'ayant adopté aucune politique

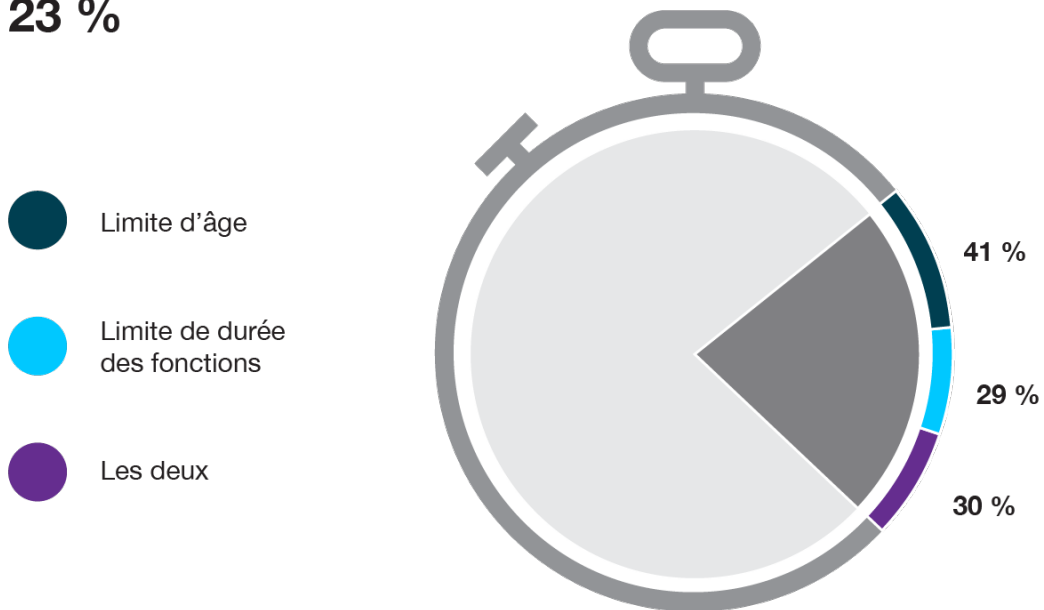


Durée du mandat

Le pourcentage d'émetteurs visés par l'examen qui ont adopté une limite de la durée du mandat de leurs administrateurs se situe à 23 %; 41 % d'entre eux ont adopté une limite d'âge seulement, 29 %, une limite de durée des fonctions seulement, et 30 %, les deux limites.

Pourcentage d'émetteurs ayant fixé la durée du mandat des administrateurs

23 %



Les émetteurs ayant adopté une limite de la durée du mandat comptaient en moyenne 28 % de femmes à leur conseil, comparativement à 19 % en moyenne chez ceux n'en ayant pas adoptée.

Indications sur les pratiques en matière d'information

Au cours de notre examen, nous avons observé que les émetteurs s'y prennent de différentes façons pour remplir leurs obligations d'information. Par conséquent, la forme et le contenu de l'information peuvent varier d'un émetteur à l'autre. Il pourrait aussi s'avérer difficile de trouver l'information pertinente dans une circulaire de sollicitation de procurations et d'interpréter certains éléments de l'information.

Pour y remédier, les émetteurs devraient envisager de fournir les données relatives aux obligations d'information selon une forme harmonisée. Cette mesure améliorerait l'uniformité et la comparabilité et aiderait les investisseurs à relever et évaluer l'information pertinente de manière efficiente.

Voici un exemple de forme que les émetteurs pourraient utiliser dans leurs circulaires de sollicitation de procurations (ou autres documents d'information pertinents) afin de présenter certaines données conformément aux obligations d'information. Nous n'avons indiqué des données (ou des réponses) qu'à titre d'exemple.

Données sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction

La rubrique 15 de l'Annexe 58-101A1 prévoit que l'émetteur doit indiquer :
le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes siégeant au conseil d'administration de l'émetteur;
le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes occupant un poste à la haute direction de l'émetteur, y compris de toute filiale importante de l'émetteur.

Cette information pourrait être présentée de la manière suivante (les données indiquées ne sont qu'un exemple).

| | [année] | |
|---|---------|--------|
| | Nombre | % |
| Femmes siégeant au conseil | 3 | 30 % |
| Femmes occupant un poste à la haute direction | 3 | 37,5 % |

Information sur les cibles

La rubrique 14 de l'Annexe 58-101A1 prévoit que l'émetteur doit indiquer :

- s'il s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à son conseil d'administration;
- s'il s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à sa haute direction.

Une « cible » s'entend d'un nombre ou d'un pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de femmes devant occuper des postes d'administrateurs ou de membres de la haute direction au plus tard à une date précise.

Si l'émetteur ne s'est pas donné de telles cibles, il doit en indiquer les motifs. S'il s'est fixé une cible, il doit indiquer :

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

Cette information pourrait être présentée de la manière suivante (les données et l'information indiquées ne sont qu'un exemple).

| | Cible | | Date précise pour l'atteinte de la cible | Progrès accomplis vers l'atteinte de la cible |
|--------------------------------------|--------|-------|--|---|
| | Nombre | % | | |
| Conseil d'administration | s. o. | 30% | 2023 | La cible n'a pas encore été atteinte. Les femmes occupent 20 % des postes d'administrateurs en date de la circulaire. |
| Membres de la haute direction | s. o. | s. o. | s. o. | s. o. |

Si l'émetteur ne s'est pas fixé de cible, il doit en indiquer les motifs.

Information sur la durée du mandat des administrateurs et autres mécanismes de renouvellement du conseil

La rubrique 10 de l'Annexe 58-101A1 oblige un émetteur à indiquer s'il 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, à décrire cette durée ou ces mécanismes.

Dans la négative, l'émetteur doit en indiquer les motifs.

Cette information pourrait être présentée de la manière suivante (les données et l'information indiquées ne sont qu'un exemple).

| Durée du mandat des administrateurs | | Autres mécanismes de renouvellement |
|-------------------------------------|-------------------------------|--|
| Limite d'âge | Limite de durée des fonctions | |
| Non | Oui, 12 ans | Aucun autre mécanisme de renouvellement du conseil n'a été établi. |

Questions

Veillez adresser vos questions sur le présent rapport à l'une des personnes suivantes :

Autorité des marchés financiers

Martin Latulippe

☎ 514 395-0337, poste 4331

✉ martin.latulippe@lautorite.qc.ca

Commission des valeurs mobilières de l'Ontario

Jo-Anne Matear

☎ 416 593-2323

✉ jmatear@osc.gov.on.ca

Jonathan Blackwell

☎ 416 593-8138

✉ jblackwell@osc.gov.on.ca

Leslie Milroy

☎ 416 596-4272

✉ lmilroy@osc.gov.on.ca

Aisha Suleman

☎ 416 593-2324

✉ asuleman@osc.gov.on.ca

Alberta Securities Commission

Rebecca Moen

☎ 403 297-4846

✉ rebecca.moen@asc.ca

Jennifer Smith

☎ 403 355-3898

✉ jennifer.smith@asc.ca

Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan

Heather Kuchuran

☎ 306 787-1009

✉ heather.kuchuran@gov.sk.ca

Commission des valeurs mobilières du Manitoba

Wayne Bridgeman

☎ 204 945-4905

✉ wayne.bridgeman@gov.mb.ca

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

Ella-Jane Loomis

☎ 506 453-6591

✉ ella-jane.loomis@fcnb.ca

Nova Scotia Securities Commission

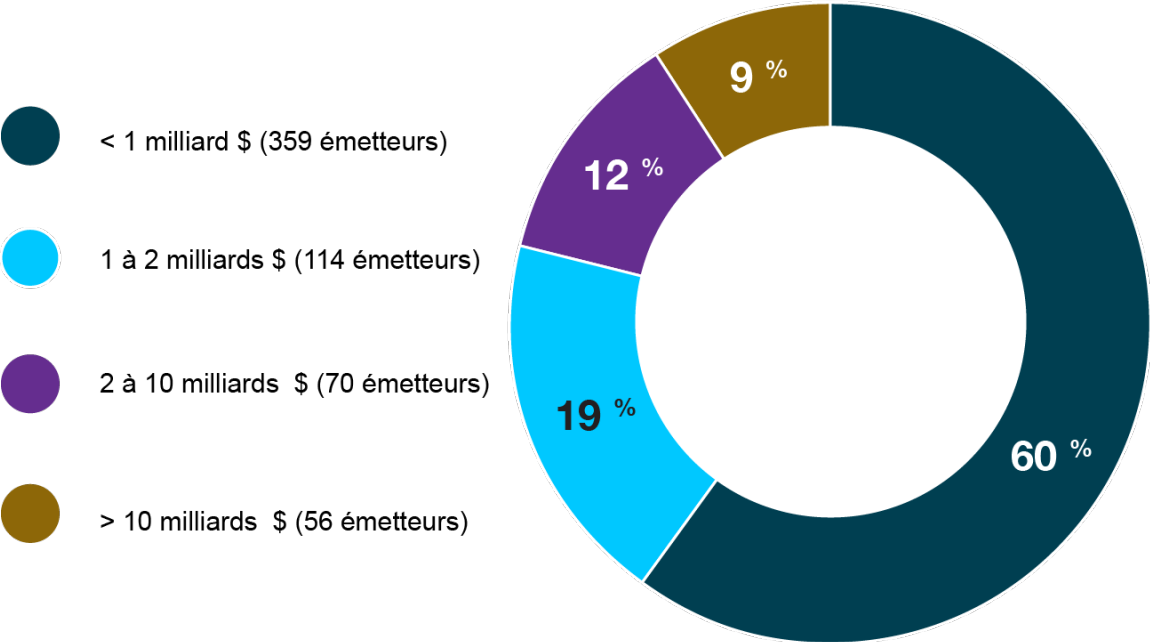
Valerie Tracy

☎ 902 424-5718

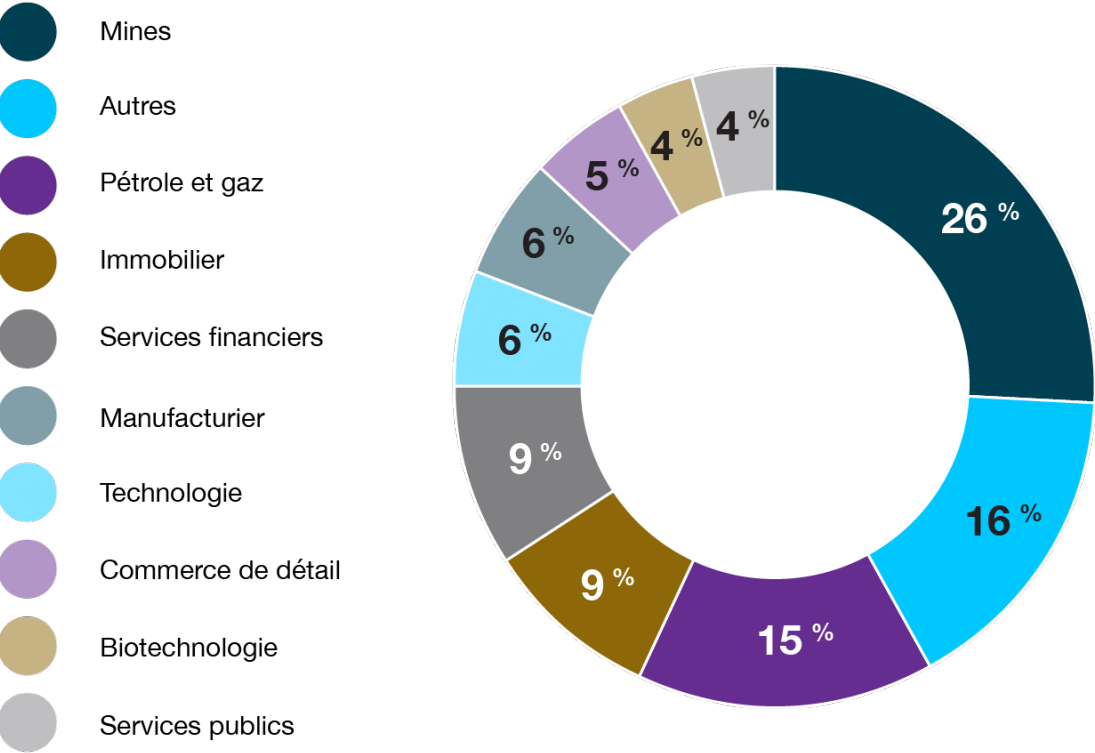
✉ valerie.tracy@novascotia.ca

Annexe A

Capitalisation boursière des émetteurs échantillonnés (ventilation des émetteurs)



Secteurs d'activité des émetteurs échantillonnés



Annexe B

Voici une comparaison d'une année à l'autre et par secteur d'activité des pourcentages d'émetteurs comptant au moins une femme à leur conseil :

| Secteur d'activité | Année 1 | Année 2 | Année 3 | Année 4 | Année 5 | Année 6 | Année 7 |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Biotechnologie | 65 % | 57 % | 56 % | 56 % | 67 % | 59 % | 64 % |
| Services financiers | 59 % | 67 % | 60 % | 61 % | 73 % | 77 % | 85 % |
| Manufacturier | 60 % | 68 % | 84 % | 89 % | 93 % | 93 % | 95 % |
| Mines | 35 % | 38 % | 54 % | 59 % | 62 % | 72 % | 78 % |
| Pétrole et gaz | 40 % | 40 % | 45 % | 56 % | 70 % | 73 % | 81 % |
| Immobilier | 64 % | 66 % | 59 % | 73 % | 80 % | 90 % | 89 % |
| Commerce de détail | 78 % | 79 % | 89 % | 84 % | 86 % | 91 % | 94 % |
| Technologie | 39 % | 52 % | 52 % | 68 % | 73 % | 84 % | 74 % |
| Services publics | 86 % | 82 % | 86 % | 81 % | 85 % | 87 % | 90 % |

Annexe C

Voici une comparaison d'une année à l'autre et par secteur d'activité des pourcentages d'émetteurs comptant au moins une femme à la haute direction :

| Secteur d'activité | Année 1 | Année 2 | Année 3 | Année 4 | Année 5 | Année 6 | Année 7 |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Biotechnologie | 48% | 66% | 71% | 64% | 61% | 73% | 82% |
| Services financiers | 64% | 63% | 66% | 71% | 76% | 71% | 74% |
| Manufacturier | 61% | 81% | 79% | 80% | 70% | 74% | 76% |
| Mines | 52% | 49% | 52% | 56% | 52% | 52% | 57% |
| Pétrole et gaz | 49% | 46% | 48% | 53% | 54% | 58% | 58% |
| Immobilier | 76% | 76% | 80% | 80% | 83% | 79% | 79% |
| Commerce de détail | 82% | 71% | 68% | 76% | 80% | 78% | 88% |
| Technologie | 45% | 44% | 59% | 52% | 55% | 68% | 55% |
| Services publics | 65% | 73% | 67% | 75% | 70% | 75% | 79% |