

**Avis multilatéral 58-308 du personnel des ACVM**  
*Examen du personnel sur les femmes aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction –*  
**Conformité à la Norme canadienne 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance**

**Le 28 septembre 2016**

## **Table des matières**

Sommaire .....	1
Capitalisation boursière et secteurs d'activité des émetteurs échantillonnés .....	4
<i>Durée du mandat des administrateurs et autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration.....</i>	<i>4</i>
<i>Politiques sur la représentation féminine au conseil.....</i>	<i>5</i>
<i>Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs.....</i>	<i>6</i>
<i>Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction.....</i>	<i>7</i>
<i>Cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction.....</i>	<i>7</i>
<i>Nombre de femmes au conseil d'administration et à la haute direction.....</i>	<i>10</i>
Conclusion .....	12
Questions .....	13

### **Sommaire**

La Norme canadienne 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance (la **Norme canadienne 58-101**) prévoit que les émetteurs non émergents du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, du Nunavut, de l'Ontario, du Québec, de la Saskatchewan, de Terre-Neuve-et-Labrador, des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon (les **territoires participants**) doivent présenter annuellement les renseignements suivants sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction (les **obligations d'information sur la représentation féminine**) :

- le nombre et le pourcentage de femmes siégeant au conseil d'administration (le **conseil**) et occupant un poste de membre de la haute direction;
- toute politique sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs;

- le cas échéant, la durée du mandat des administrateurs ou les autres mécanismes de renouvellement du conseil;
- le cas échéant, les cibles de représentation féminine au conseil et à la haute direction;
- la prise en compte éventuelle de la représentation féminine dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction.

Si l'émetteur non émergent n'a pas adopté la politique, les mécanismes de renouvellement du conseil ou les cibles susmentionnés ou ne tient pas compte de la représentation féminine, les obligations d'information sur la représentation féminine exigent qu'il précise ses motifs. Ces obligations visent à rendre plus transparente la représentation des femmes au conseil et à la haute direction pour les investisseurs et autres intéressés ainsi que l'approche de chaque émetteur à cet égard. Cette transparence vise à aider les investisseurs à prendre leurs décisions d'investissement et à exercer leur droit de vote.

Le 28 septembre 2015, nous avons publié l'Avis multilatéral 58-307 du personnel des ACVM, *Examen du personnel sur les femmes aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction – Conformité à la Norme canadienne 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance (l'avis relatif à la première année)*. Cet avis résumait les constatations de notre examen de l'information sur la gouvernance fournie par 722 émetteurs en ce qui a trait aux obligations d'information sur la représentation féminine (l'échantillon comprenait tous les émetteurs dont la fin d'exercice tombait entre le 31 décembre 2014 et le 31 mars 2015 et qui avaient publié l'information avant le 31 juillet 2015).

Le personnel des territoires participants (ou **nous**) publie le présent avis (**l'avis du personnel**) pour :

- exposer les constatations tirées de notre examen de l'information sur la gouvernance d'un échantillon composé de 677 émetteurs non émergents en ce qui concerne les obligations d'information sur la représentation féminine;
- établir des comparaisons entre cet échantillon et celui de l'année dernière.

En date du 30 avril 2016, 859 émetteurs inscrits à la cote de la Bourse de Toronto étaient assujettis à la Norme canadienne 58-101. De ce nombre, 677 avaient une fin d'exercice tombant entre le 31 décembre 2015 et le 31 mars 2016, et ont déposé une circulaire de sollicitation de procurations ou une notice annuelle avant le 31 juillet 2016. Ces 677 émetteurs non émergents composent l'échantillon dont il est question dans le présent avis du personnel. Par souci de cohérence avec l'avis relatif à la première année, notre échantillon ne comprend aucun émetteur dont la fin d'exercice ne tombe pas entre le 31 décembre et le 31 mars.

Nos constatations et les comparaisons entre cet échantillon et les données de l'avis relatif à la première année dressent un portrait incomplet de l'année puisque les deux échantillons excluent les données d'émetteurs dont la fin d'exercice ne tombe pas entre le 31 décembre et le 31 mars. Plus particulièrement, la plupart des banques, qui appartiennent à un secteur qui a été, dans l'ensemble, un

précurseur en matière de diversité, ne sont pas incluses dans les échantillons<sup>1</sup>. Lorsque tous les émetteurs auront transmis l'information sur la gouvernance conformément aux obligations relatives à la représentation féminine pendant deux années consécutives, nous publierons une comparaison des résultats sur l'ensemble de cette période.

Parmi les émetteurs échantillonnés durant la deuxième année, nous avons constaté ce qui suit :

### *Conseil*

- Les conseils comptent davantage de femmes que l'année dernière;
  - le nombre de femmes siégeant au conseil a augmenté chez l'ensemble des émetteurs, peu importe leur taille, les grands émetteurs étant toujours en tête;
  - chez les 215 émetteurs les plus importants (dont la capitalisation boursière excède 1 milliard de dollars), 18 % des postes sont actuellement occupés par des femmes, comparativement à 16 % l'année dernière, et, chez les 42 plus importants d'entre eux (dont la capitalisation boursière excède 10 milliards de dollars), les chiffres sont de 23 % et 21 %, respectivement;
  - globalement, 12 % de l'ensemble des postes aux conseils échantillonnés étaient occupés par des femmes, en hausse par rapport à l'année dernière (11 %);
  - 55 % des émetteurs comptent au moins une femme à leur conseil, soit une augmentation de 6 % par rapport à l'année dernière, et 66 émetteurs (10 %) comptent au moins trois femmes à leur conseil, comparativement à 56 émetteurs (8 %) l'année dernière;
- 21 % des émetteurs ont adopté une politique sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs, comparativement aux 15 % indiqués dans l'avis relatif à la première année;
  - les émetteurs ayant déclaré avoir une politique sur la représentation féminine au conseil avaient une représentation moyenne de 18 %, comparativement aux émetteurs n'ayant pas de politique, chez qui la représentation moyenne était de 10 %;
- 9 % des émetteurs ont établi une cible pour la représentation féminine au conseil, ce qui constitue une augmentation par rapport aux 7 % indiqués dans l'avis relatif à la première année;
  - les émetteurs ayant fixé un nombre cible d'administrateurs avaient une représentation féminine moyenne de 25 %, comparativement aux émetteurs n'ayant pas de cible, chez qui la représentation moyenne était de 10 %;
- 66 % des émetteurs ont indiqué qu'ils tiennent compte de la représentation féminine au conseil dans leur procédure de recherche et de sélection de candidates aux postes d'administrateurs, comparativement aux 60 % indiqués dans l'avis relatif à la première année;

---

<sup>1</sup> Les six plus grandes banques ont une représentation féminine au conseil moyenne de 35 %, selon l'information fournie dans leurs circulaires de sollicitation de procurations de 2016.

- 20 % des émetteurs ont fixé la durée du mandat des administrateurs comparativement à 19 % l'année dernière;

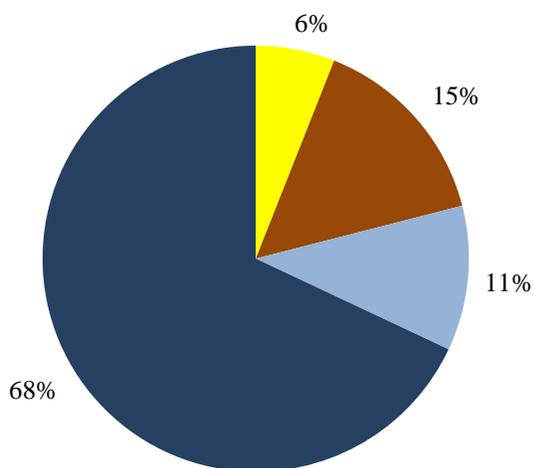
### *Membres de la haute direction*

- Même si le nombre d'émetteurs comptant au moins une femme à la haute direction est demeuré relativement stable, 58 % des émetteurs ont indiqué qu'ils tiennent compte de la représentation féminine lors des nominations, en hausse par rapport à l'année dernière (53 %).

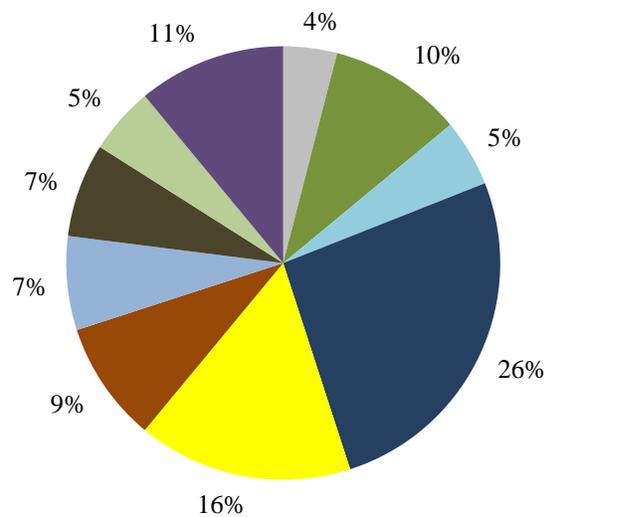
## **Capitalisation boursière et secteurs d'activité des émetteurs échantillonnés**

La capitalisation boursière de la plupart des émetteurs de l'échantillon est inférieure à 1 milliard de dollars (68 %). Un peu plus de 40 % des émetteurs échantillonnés appartiennent soit au secteur minier, soit au secteur pétrolier et gazier, les autres secteurs étant représentés assez uniformément. À l'instar des constatations présentées dans l'avis relatif à la première année, les résultats de l'examen de cette année ne diffèrent pas significativement d'une région à l'autre. Encore une fois, la taille et le secteur d'activité des émetteurs étaient les indicateurs les plus significatifs de l'adoption de mesures visant à accroître la représentation féminine au conseil ou à la haute direction.

**Capitalisation boursière - émetteurs échantillonnés**



**Secteurs d'activité - émetteurs échantillonnés**



### Constatations

- >10 milliards \$
- 2 à 10 milliards \$
- 1 à 2 milliards \$
- <1 milliard \$

- Biotechnologie
- Services financiers
- Manufacturier
- Mines
- Pétrole et gaz
- Immobilier
- Commerce de détail
- Technologie
- Services publics
- Autres

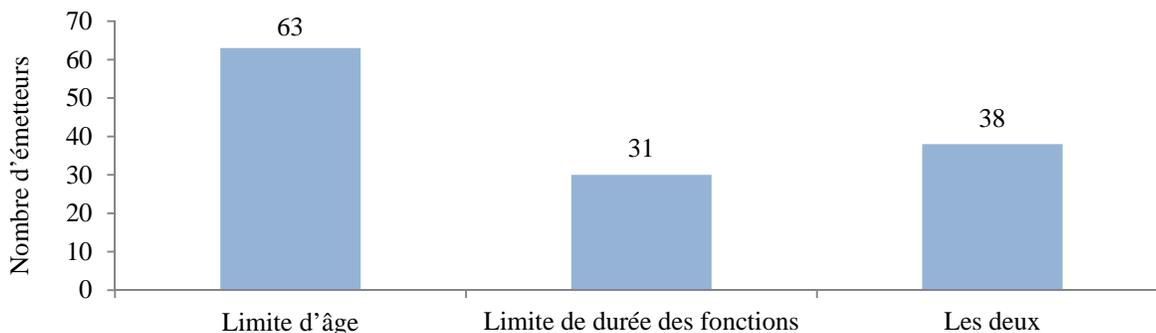
### ***Durée du mandat des administrateurs et autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration***

Rubrique 10 de l'Annexe 58-101A1, *Information concernant la gouvernance* (l'Annexe 58-101A1)

*Indiquer si l'émetteur a fixé ou non la durée du mandat des administrateurs siégeant à son conseil d'administration ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement de celui-ci et, dans l'affirmative, décrire cette durée ou ces mécanismes. Dans la négative, en indiquer les motifs.*

Nous avons constaté que 20 % des émetteurs avaient fixé la durée du mandat des administrateurs, comparativement à 19 % l'année dernière. Des 132 émetteurs ayant fixé la durée du mandat, 48 % avaient fixé une limite d'âge, 23 %, une limite de durée des fonctions, et 29 %, les deux. À l'instar de l'année dernière, moins de 3 % des émetteurs ont omis d'expliquer pourquoi ils n'avaient pas adopté de mécanismes de renouvellement du conseil. De façon générale, les émetteurs qui n'avaient pas fixé la durée du mandat des administrateurs ni adopté d'autres mécanismes de renouvellement du conseil ont invoqué divers motifs, le plus courant étant que toute limite de durée réduit la continuité ou l'expérience du conseil. Bon nombre d'émetteurs soulignent toujours qu'ils se sont dotés d'autres mécanismes de renouvellement du conseil. Nous rappelons aux émetteurs non émergents que, conformément à la rubrique 9 de l'Annexe 58-101A1, ils sont tenus de soumettre le conseil et ses comités à une évaluation régulière de leur efficacité et de leur apport, et que les autres mécanismes de renouvellement du conseil prévus à la rubrique 10 peuvent nécessiter des procédures supplémentaires.

### Fixation de la durée du mandat



### Politiques sur la représentation féminine au conseil

Rubrique 11 de l'Annexe 58-101A1

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 motifs.*

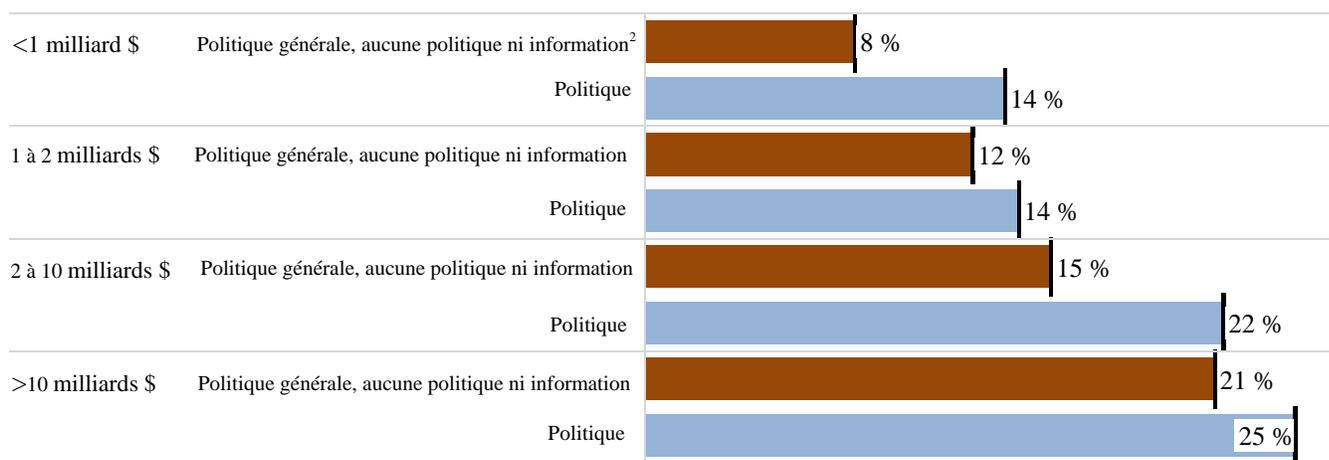
b) *Si l'émetteur a adopté la politique prévue au paragraphe a, fournir les renseignements suivants :*

- i) *un sommaire des objectifs et des principales dispositions de la politique;*
- ii) *les mesures prises pour en garantir une mise en œuvre efficace;*
- iii) *les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre;*
- iv) *si le conseil d'administration ou son comité des candidatures mesure ou non l'efficacité de la politique et comment, le cas échéant.*

Sur les émetteurs échantillonnés, 21 % (soit 141 émetteurs) ont clairement indiqué avoir adopté une politique sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs, ce qui représente une augmentation par rapport aux 15 % (soit 111 émetteurs) indiqués dans l'avis relatif à la première année, tandis que 59 % des émetteurs ont révélé qu'ils n'en avaient pas adopté, comparativement aux 65 % indiqués dans l'avis relatif à la première année. Seuls 2 % des émetteurs (soit 13 émetteurs) n'ont fourni aucune information sur l'adoption d'une politique, comparativement à 8 % (ou 61 émetteurs) l'année dernière. Les émetteurs restants avaient adopté des politiques de diversité qui ne traitaient pas expressément de la représentation féminine.

Parmi les émetteurs de toutes les tailles, ceux qui s'étaient dotés d'une politique sur la représentation féminine au conseil avaient un pourcentage plus élevé de femmes à leur conseil que ceux qui n'avaient pas de politique. Les 141 émetteurs dotés d'une politique avaient une représentation moyenne de 18 %, comparativement à ceux qui n'avaient pas de politique, chez qui la représentation moyenne était de 10 %.

### Politique et pourcentage de femmes au conseil, selon la taille de l'émetteur



**Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs**

Rubrique 12 de l'Annexe 58-101A1

*Indiquer si le conseil d'administration ou le comité des candidatures tient compte ou non de la représentation des femmes au sein du conseil dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs pour le premier ou un nouveau mandat et, dans l'affirmative, de quelle façon. Si l'émetteur n'en tient pas compte, préciser ses motifs.*

Sur les émetteurs échantillonnés, 66 % ont indiqué qu'ils tiennent compte de la représentation féminine au conseil dans leur procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs, comparativement aux 60 % signalés dans l'avis relatif à la première année. L'information fournie par les émetteurs sur la façon dont ils en tiennent compte a été grandement améliorée. Elle a été fournie par 70 % des émetteurs, comparativement à 42 % l'année dernière. Le motif invoqué le plus souvent par les

<sup>2</sup> Par « politique générale », on entend une politique de diversité de façon générale, sans mention particulière de la représentation féminine au conseil.

émetteurs qui ne tiennent pas compte de la représentation féminine était qu'ils recherchent les meilleurs candidats, sans égard au sexe (91 %).

### ***Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction***

Rubrique 13 de l'Annexe 58-101A1

*Indiquer si l'émetteur tient compte ou non de la représentation des femmes à la haute direction dans la nomination des candidats aux postes de membres de la haute direction et, le cas échéant, de quelle façon. S'il n'en tient pas compte, préciser ses motifs.*

Plus de la moitié des émetteurs échantillonnés (58 %) ont indiqué qu'ils tiennent compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction, soit une augmentation par rapport aux 53 % constatés l'année dernière. À l'instar des nominations au conseil, le nombre d'émetteurs ayant expliqué la façon dont ils en tiennent compte a augmenté considérablement, 68 % d'entre eux ayant donné une explication, comparativement aux 38 % indiqués dans l'avis relatif à la première année. Les émetteurs ne doivent pas oublier que nous nous attendons à ce qu'ils se conforment pleinement à cette obligation. Encore une fois cette année, l'explication donnée le plus souvent par les émetteurs qui ne tiennent pas compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction était que la sélection des candidats repose sur le mérite.

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

Rubrique 14 de l'Annexe 58-101A1

*a) Pour l'application de la présente rubrique, on entend par « cible » de l'émetteur un nombre ou un pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de femmes devant occuper des postes d'administrateurs ou de membres de la haute direction avant une date précise.*

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

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

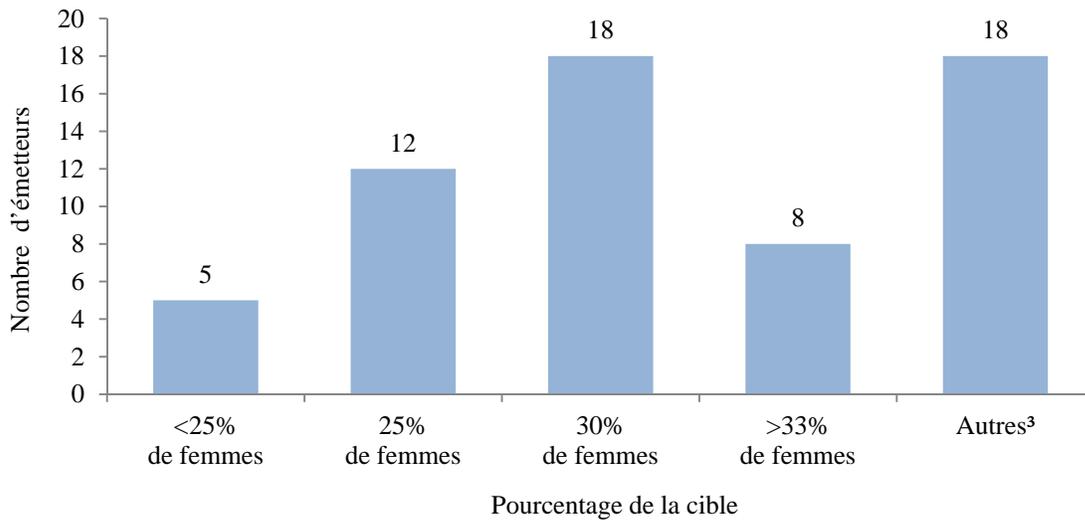
*d) Si l'émetteur s'est donné une cible conformément aux paragraphes b ou c, indiquer ce qui suit :*

*i) la cible;*

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

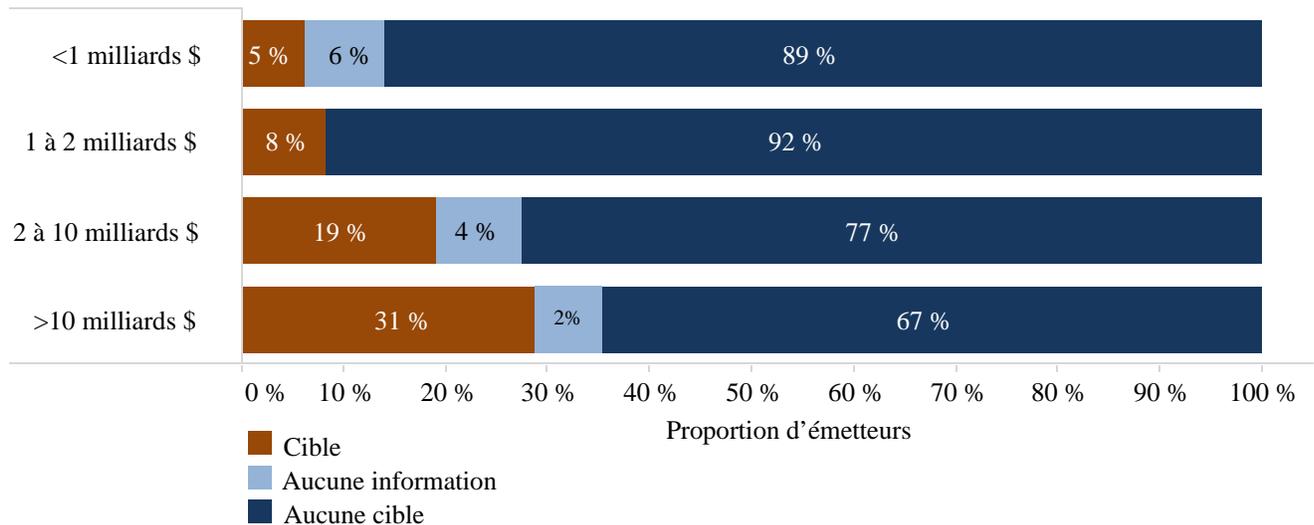
Des cibles officielles de représentation féminine au conseil ont été fixées par 61 émetteurs (9 %), en hausse par rapport aux 49 (7 %) signalés l'année dernière. Des cibles de représentation féminine à la haute direction ont été fixées par 15 émetteurs (2 %), comparativement à 11 (2 %) selon l'avis relatif à la première année. Des émetteurs qui s'étaient fixé un nombre cible d'administratrices, 57 % l'avaient déjà atteint.

### Cibles de représentation féminine au conseil



Plus un émetteur est important, plus il est susceptible de mettre en œuvre une cible de représentation féminine au conseil. Une proportion de 31 % des sociétés dont la capitalisation boursière excède 10 milliards de dollars en ont adopté une, comparativement à seulement 5 % de celles dont la capitalisation boursière est inférieure à 1 milliard de dollars. Les émetteurs ont invoqué divers motifs pour justifier l'absence de cible de représentation féminine au conseil ou à la haute direction, le plus courant étant que la sélection des candidats repose sur le mérite (70 %).

### Taux d'adoption de cibles de représentation au conseil, selon la taille de l'émetteur

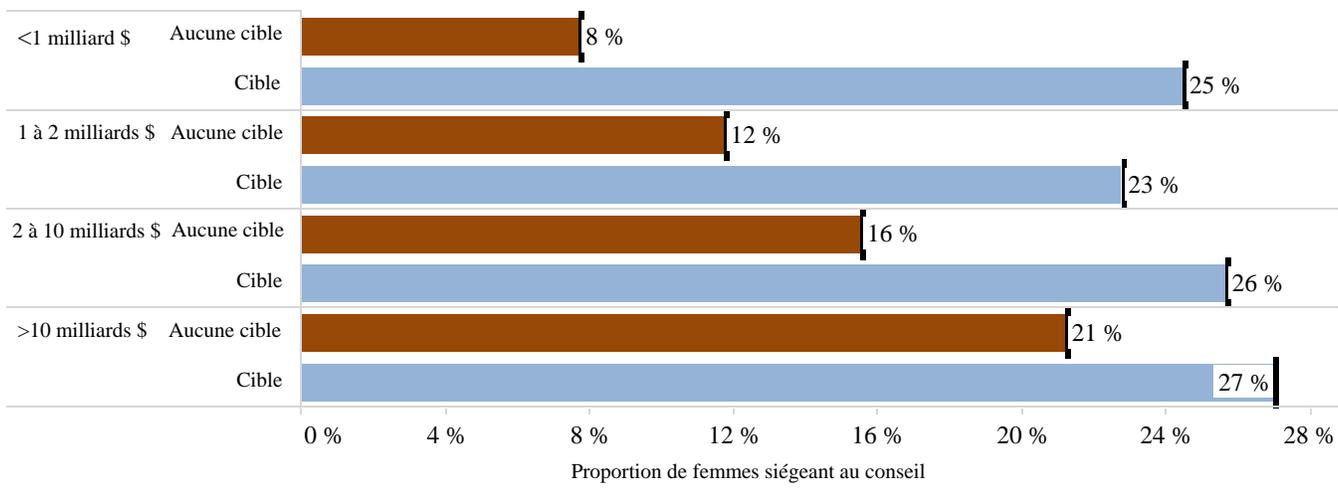


Quelle que soit la capitalisation boursière, le conseil des émetteurs ayant fixé une cible de représentation féminine comportait un plus grand nombre de femmes que celui des émetteurs qui n'en avaient fixé

<sup>3</sup> Comprend les cibles établies pour le nombre d'administrateurs, sans précisions quant à la taille du conseil, et les cibles établies pour une partie du conseil seulement, comme les administrateurs indépendants.

aucune. Les émetteurs ayant fixé une cible ont une représentation féminine moyenne de 25 % au conseil, comparativement aux autres, chez qui la représentation moyenne est de 10 %.

### Établissement de cibles et représentation féminine au conseil, selon la taille de l'émetteur



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

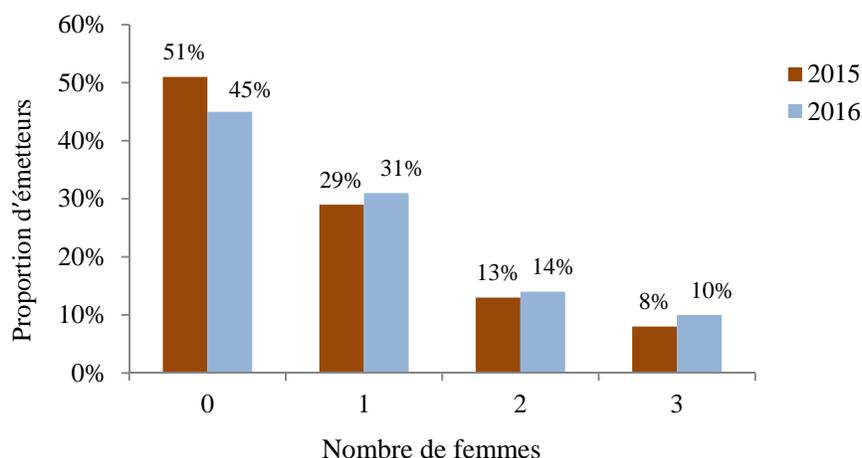
Rubrique 15 de l'Annexe 58-101A1

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

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

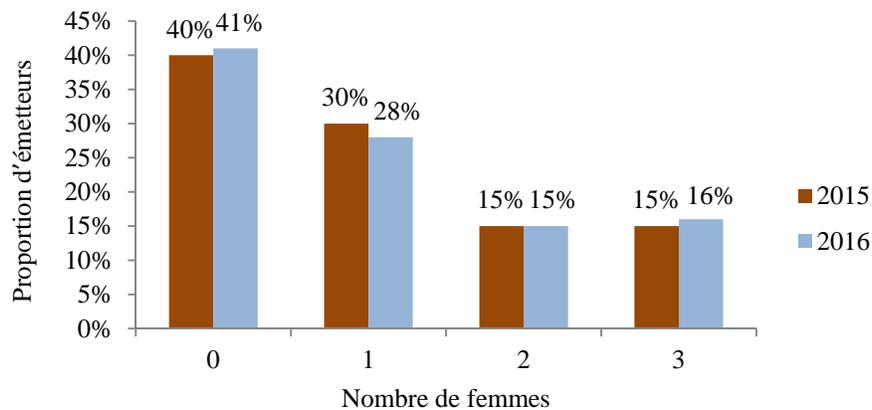
Une proportion de 94 % des émetteurs échantillonnés ont indiqué le nombre ou le pourcentage de femmes au conseil et 90 %, le nombre ou le pourcentage de femmes à la haute direction. Même s'il s'agit d'une amélioration par rapport à l'année dernière, nous souhaitons rappeler aux émetteurs qu'ils doivent fournir le nombre et le pourcentage chaque année. Nous avons constaté que 55 % des émetteurs comptent au moins une femme à leur conseil, soit une augmentation de 6 % par rapport à l'année dernière, alors que 59 % des émetteurs ayant fourni de l'information sur la haute direction comptent au moins une femme à la haute direction, ce qui se rapproche des 60 % de l'année dernière.

**Nombre de femmes au conseil (2015-2016)<sup>4</sup>**



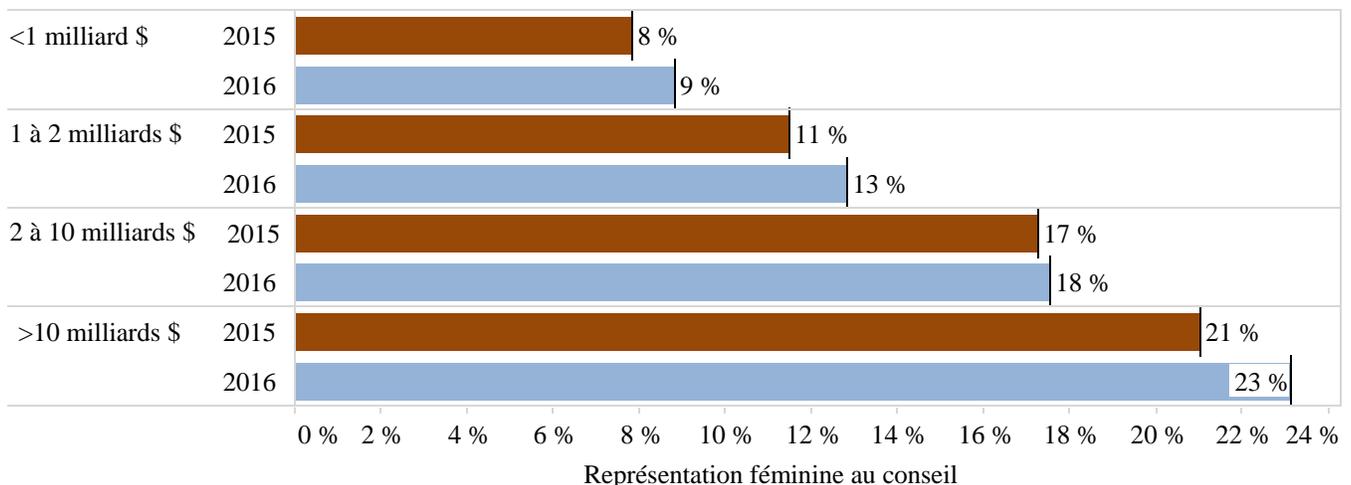
<sup>4</sup> 722 émetteurs la première année et 677 la deuxième.

## Nombre de femmes à la haute direction (2015 – 2016)<sup>5</sup>



Nous avons constaté que 10 % des émetteurs avaient ajouté une ou plusieurs femmes à leur conseil au cours de la dernière année, comparativement aux 15 % indiqués dans l’avis relatif à la première année<sup>6</sup>. Même s’il s’agit d’une baisse par rapport à l’année dernière, le pourcentage global des postes occupés par des femmes au conseil cette année est passé de 11 % à 12 %. Comme l’année dernière, le nombre de femmes siégeant au conseil a augmenté en fonction de la taille de l’émetteur. Néanmoins, nous avons constaté une augmentation du nombre d’administratrices chez l’ensemble des émetteurs, peu importe leur taille. Chez les très grands émetteurs (dont la capitalisation boursière excède 10 milliards de dollars), 23 % des postes sont actuellement occupés par des femmes.

## Proportion de femmes au conseil selon la taille de l’émetteur (2015 – 2016)



Comme nous l’avons observé l’an dernier, le nombre de femmes siégeant au conseil et à la haute direction varie considérablement selon le secteur d’activité de l’émetteur. Encore une fois, les services publics et le commerce de détail comptent le plus grand nombre de femmes au conseil. À l’instar de

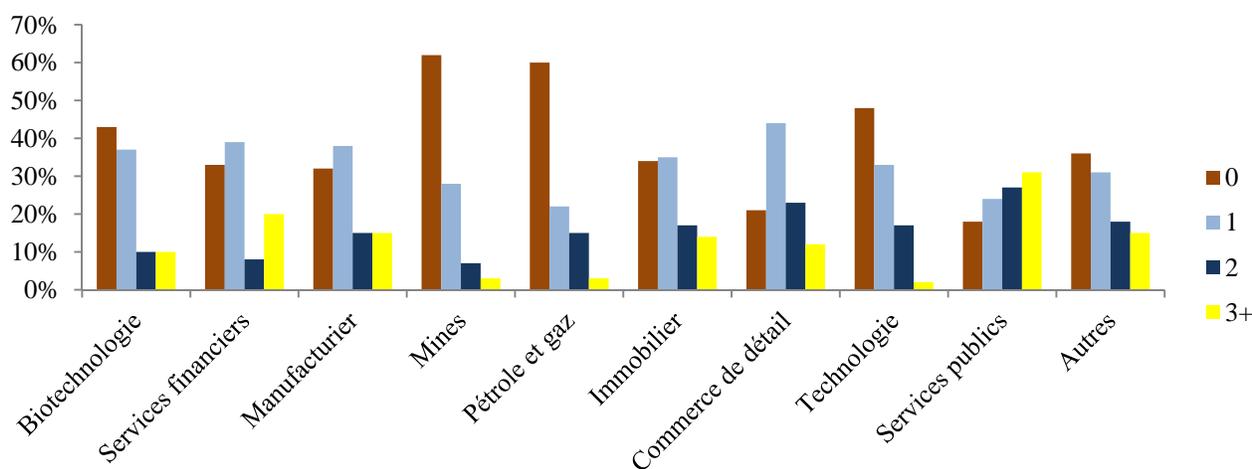
<sup>5</sup> 598 émetteurs ont indiqué le nombre de femmes à la haute direction la première année et 613 la deuxième.

<sup>6</sup> Sur les 649 émetteurs examinés la première année.

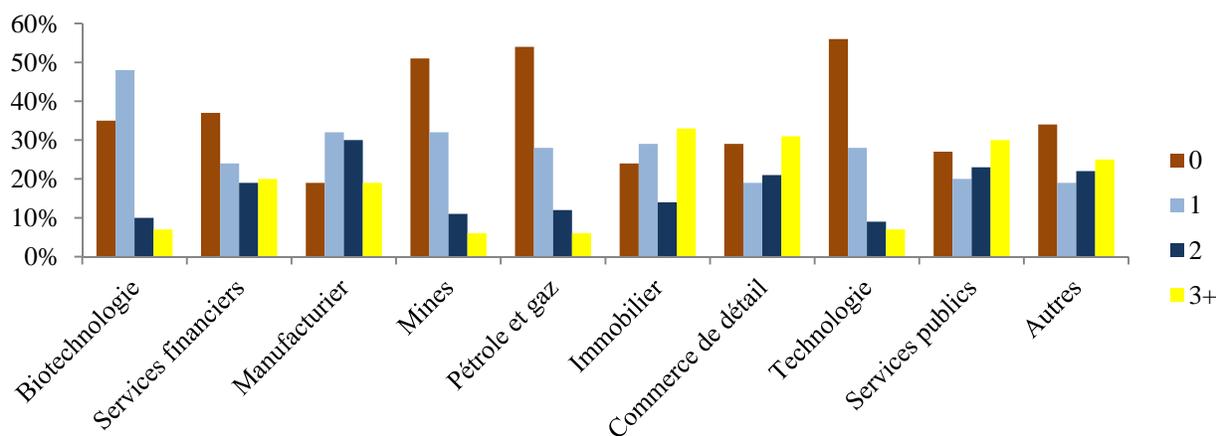
l'année dernière, 58 % des émetteurs du secteur des services publics comptaient deux administratrices ou plus, tandis que 35 % des émetteurs dans le commerce de détail en comptaient deux ou plus, en baisse par rapport aux 43 % de l'an dernier. La proportion de conseils qui ne comptent aucune femme dans ces secteurs ne s'établit en outre qu'à 18 % et 21 %, respectivement (comparativement à 14 % et 22 % l'an dernier).

Cette année encore, les secteurs des mines, du pétrole et du gaz et de la technologie ont la plus grande proportion d'émetteurs dont le conseil ne compte aucune femme. Chez les émetteurs des secteurs des mines et du pétrole et du gaz, respectivement 62 % et 60 % ont indiqué n'en avoir aucune. Une proportion de 48 % des émetteurs du secteur de la technologie n'en avaient pas, ce qui constitue une diminution par rapport aux 61 % de l'an dernier. Les secteurs du pétrole et du gaz et de la technologie ont également la proportion la plus élevée d'émetteurs dont la haute direction ne compte aucune femme.

### Nombre de femmes au conseil, selon le secteur d'activité



### Nombre de femmes à la haute direction, selon le secteur d'activité



## Conclusion

Le présent avis du personnel expose les constatations de notre deuxième année d'examen de l'information sur la gouvernance à fournir en vertu des obligations d'information sur la représentation

féminine. Il compare également les résultats de cet examen avec ceux présentés dans l'avis relatif à la première année. Nos constatations indiquent une augmentation du nombre de femmes siégeant au conseil des émetteurs non émergents, peu importe leur taille, même si des variations importantes subsistent selon le secteur d'activité.

Comme nous l'indiquons ci-dessus, nous avons constaté qu'un certain nombre d'émetteurs n'ont pas fourni toute l'information prévue par certaines obligations d'information sur la représentation féminine. Nous rappelons aux émetteurs que nous nous attendons à ce qu'ils se conforment pleinement à ces obligations. Nous continuerons d'évaluer l'information sur la gouvernance et de faire état de nos constatations afin de nous assurer que les émetteurs non émergents fournissent aux investisseurs de l'information utile sur la représentation féminine au conseil et à la haute direction et de mesurer l'incidence de ces obligations.

## **Questions**

Pour toute question, prière de s'adresser à l'une des personnes suivantes :

### **Autorité des marchés financiers**

Martin Latulippe  
Directeur de l'information continue  
514 395-0337, poste 4331  
Sans frais : 1 877 525-0337, poste 4331  
martin.latulippe@lautorite.qc.ca

Nadine Gamelin  
Analyste experte à l'information continue  
514 395-0337, poste 4417  
Sans frais : 1 877 525-0337, poste 4417  
nadine.gamelin@lautorite.qc.ca

### **Commission des valeurs mobilières de l'Ontario**

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

Erin O'Donovan  
Senior Legal Counsel, Corporate Finance  
416 204-8973  
eodonovan@osc.gov.on.ca

## **Nova Scotia Securities Commission**

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

## **Commission des valeurs mobilières du Manitoba**

Wayne Bridgeman  
Directeur adjoint, Financement des sociétés  
Division des valeurs mobilières  
204 945-4905  
Sans frais : 1 800 655-5244 (Manitoba uniquement)  
wayne.bridgemen@gov.mb.ca

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

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

## **Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan**

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