

Avis multilatéral 58-312 du personnel des ACVM

Rapport du sixième examen du personnel sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction

Le 10 mars 2021

Sommaire

Le présent rapport expose les principales tendances observées dans le cadre 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* (les « obligations d'information ») de la Norme canadienne 58-101 sur *l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (la « Norme canadienne 58-101 »). L'examen a été mené par les autorités en valeurs mobilières de l'Alberta, du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario, du Québec et de la Saskatchewan et visait à cerner les principales tendances. Aucune évaluation qualitative de la conformité aux obligations d'information n'a été réalisée.

Les principales tendances s'appuient sur l'examen d'un échantillon de 610 émetteurs dont la fin d'exercice tombait entre le 31 décembre 2019 et le 31 mars 2020 (l'« Année 6 ») et ayant déposé une circulaire de sollicitation de procurations ou une notice annuelle avant le 30 novembre 2020. Se reporter à la page 13 pour obtenir des renseignements au sujet de l'échantillon.

Voici les principales tendances observées dans le cadre de l'examen¹.

Postes d'administrateurs

- 20 % des postes d'administrateurs étaient occupés par des femmes; toutefois, ce nombre tend à augmenter avec la taille de l'émetteur et à varier selon le secteur d'activité.
- 79 % des émetteurs comptaient au moins une femme à leur conseil, alors que 127 (21 %) n'en comptaient aucune.
- 6 % des postes de présidents du conseil étaient occupés par des femmes.
- 30 % 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.
- 15 % des émetteurs comptaient une femme au poste de chef des finances.
- 65 % des émetteurs comptaient au moins une femme à la haute direction.

Cibles

- 26 % des émetteurs ont fixé des cibles de représentation féminine à leur conseil.
- 4 % des émetteurs ont fait de même quant à la haute direction.

Durée du mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil

- 23 % des émetteurs ont fixé la durée du mandat des administrateurs (soit comme seul mécanisme de renouvellement du conseil ou parmi d'autres).
- 34 % des émetteurs ont adopté d'autres mécanismes de renouvellement du conseil, mais n'ont pas fixé la durée du mandat.
- 39 % des émetteurs ont indiqué ne pas avoir fixé la durée du mandat des administrateurs ni adopté d'autres mécanismes de renouvellement du conseil.

¹ Tous les pourcentages dans le présent rapport ont été arrondis à un chiffre entier.

Politiques

- 54 % des émetteurs ont adopté une politique sur la représentation féminine à leur conseil.

Les ACVM continueront de surveiller les tendances dans ce domaine. Par ailleurs, au cours de la prochaine année, elles réfléchiront à leur rôle dans le dialogue entourant la diversité en général.

Aperçu des données

Voici une comparaison d'une année à l'autre des principales tendances observées dans nos examens.

Tendances	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5	Année 6
Représentation au conseil						
Pourcentage total des postes occupés par des femmes	11 %	12 %	14 %	15 %	17 %	20 %
Émetteurs comptant au moins une femme à leur conseil	49 %	55 %	61 %	66 %	73 %	79 %
Émetteurs comptant trois femmes ou plus à leur conseil	8 %	10 %	11 %	13 %	15 %	20 %
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 %
Postes occupés par des femmes chez des émetteurs dont la capitalisation boursière se situe entre 1 et 2 milliards de dollars ²	11 %	13 %	17 %	19 %	20 %	24 %
Postes occupés par des femmes chez des émetteurs dont la capitalisation boursière se situe entre 2 et 10 milliards de dollars ²	17 %	18 %	18 %	21 %	23 %	26 %
Postes occupés par des femmes chez des émetteurs dont la capitalisation boursière excède 10 milliards de dollars ²	21 %	23 %	24 %	25 %	27 %	31 %
Postes de présidents du conseil occupés par des femmes ³	--	--	--	--	5 %	6 %
Postes vacants pourvus par des femmes ⁴	--	--	26 %	29 %	33 %	30 %
Membres de la haute direction						
Émetteurs comptant au moins une femme à la haute direction ⁵	60 %	59 %	62 %	66 %	64 %	65 %

² Pourcentages des postes d'administrateurs occupés par des femmes chez des émetteurs dont la capitalisation boursière est supérieure à 1 milliard de dollars : 16 % (Année 1), 18 % (Année 2), 20 % (Année 3), 21 % (Année 4), 23 % (Année 5) et 27 % (Année 6).

³ Les postes de présidents du conseil occupés par des femmes n'ont pas été inclus dans les rapports de l'Année 1, de l'Année 2, de l'Année 3 et de l'Année 4.

⁴ Les postes d'administrateurs vacants ayant été pourvus par des femmes n'ont pas été inclus dans le rapport de l'Année 1 ni dans celui de l'Année 2.

⁵ 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

Émetteurs comptant une femme au poste de chef de la direction ⁶	--	--	--	4 %	4 %	5 %
Émetteurs comptant une femme au poste de chef des finances ⁶	--	--	--	14 %	15 %	15 %
Politiques						
Émetteurs ayant adopté une politique sur la représentation féminine au conseil	15 %	21 %	35 %	42 %	50 %	54 %

Tendances	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5	Année 6
Cibles						
Émetteurs s'étant donné des cibles de représentation féminine au conseil	7 %	9 %	11 %	16 %	22 %	26 %
Émetteurs s'étant donné des cibles de représentation féminine à la haute direction ⁵	2 %	2 %	3 %	4 %	3 %	4 %
Durée du mandat						
Émetteurs ayant fixé la durée du mandat des administrateurs	19 %	20 %	21 %	21 %	21 %	23 %

la définition attribuée à cette expression dans la Norme canadienne 58-101. L'Année 5, nous nous sommes concentrés sur l'information relative aux « membres de la haute direction », au sens susmentionné.

⁶ Les émetteurs comptant une femme au poste de chef de la direction ou de chef des finances n'ont pas été inclus dans les rapports de l'Année 1, de l'Année 2 et de l'Année 3.

Principales tendances

Voici les faits saillants de notre examen sur les sujets suivants :

- A. la représentation féminine au conseil
- B. la représentation féminine à la haute direction
- C. le renouvellement du conseil

A. Représentation féminine au conseil

Postes d'administrateurs

Au cours de l'Année 6, le pourcentage des postes d'administrateurs occupés par des femmes est passé à 20 %.

Représentation féminine au conseil

20 %



Le pourcentage des postes d'administrateurs occupés par des femmes diffère selon la taille de l'émetteur :

- Chez les 422 émetteurs dont la capitalisation boursière est inférieure à 1 milliard de dollars, 15 % des postes d'administrateurs étaient occupés par des femmes;
- Chez les 56 émetteurs dont la capitalisation boursière se situe entre 1 et 2 milliards de dollars, 24 % des postes d'administrateurs étaient occupés par des femmes⁷;
- Chez les 91 émetteurs dont la capitalisation boursière se situe entre 2 et 10 milliards de dollars, 26 % des postes d'administrateurs étaient occupés par des femmes⁷;
- Chez les 41 émetteurs dont la capitalisation boursière est supérieure à 10 milliards de dollars, 31 % des postes d'administrateurs étaient occupés par des femmes⁷.

Les femmes occupaient 6 % des postes de présidents du conseil⁸.

⁷ Pourcentages des postes d'administrateurs occupés par des femmes chez les 188 émetteurs dont la capitalisation boursière est supérieure à 1 milliard de dollars : 16 % (Année 1), 18 % (Année 2), 20 % (Année 3), 21 % (Année 4), 23 % (Année 5) et 27 % (Année 6).

⁸ Les données relatives aux postes de présidents du conseil ne sont pas visées par les obligations d'information.

Taux de dotation au conseil

Sur les postes d'administrateurs devenus vacants et ayant été pourvus, environ trois sur dix l'ont été par des femmes.

Postes d'administrateurs vacants
pourvus par des femmes

30 %



Sur les 724 postes d'administrateurs devenus vacants pendant l'année, 561 ont été pourvus. 30 % d'entre eux (168 postes) l'ont été par des femmes, ce qui représente une diminution de 3 % par rapport à l'Année 5.

Émetteurs ne comptant aucune femme à leur conseil

Depuis l'introduction des obligations d'information, le nombre d'émetteurs ne comptant aucune femme à leur conseil a diminué.

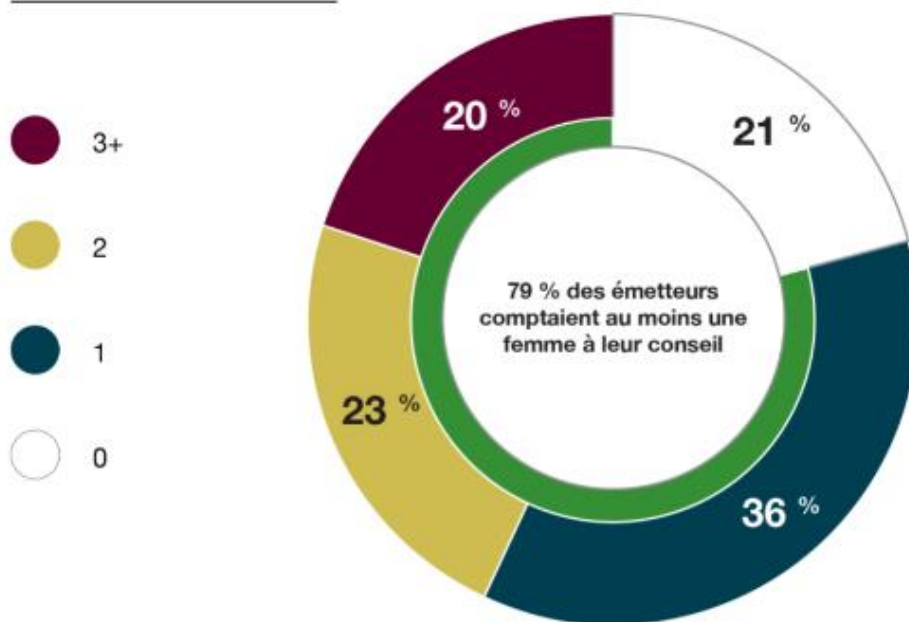
21 % des émetteurs (127 émetteurs) ne comptaient aucune femme à leur conseil.

Émetteurs comptant au moins une femme à leur conseil

Depuis l'introduction des obligations d'information, le nombre d'émetteurs comptant au moins une femme à leur conseil a augmenté.

79 % des émetteurs (483 émetteurs) comptaient au moins une femme à leur conseil.

Nombre de femmes
au conseil

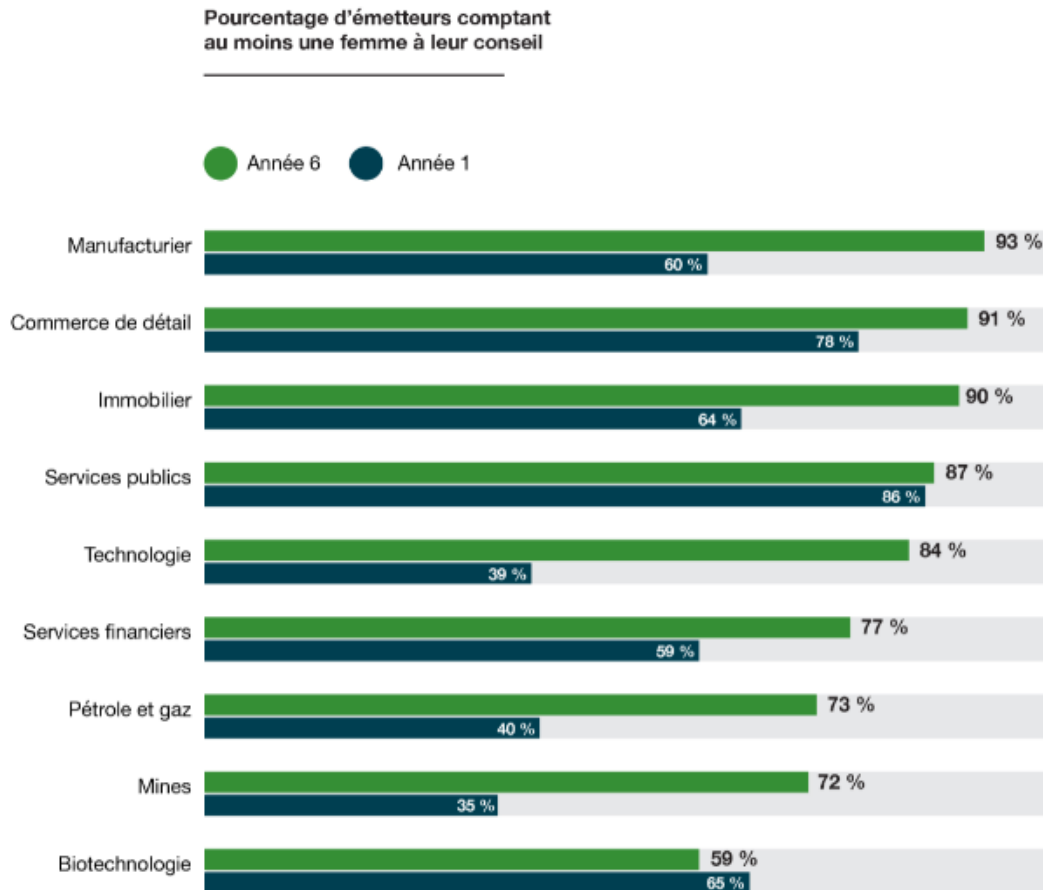


Données sectorielles

Le nombre de femmes au conseil diffère selon le secteur d'activité.

Les secteurs manufacturier, immobilier et du commerce de détail présentaient le pourcentage le plus élevé d'émetteurs comptant au moins une femme à leur conseil⁹, tandis que les secteurs de la biotechnologie, des mines ainsi que du pétrole et du gaz avaient le pourcentage le plus faible.

Se reporter à l'Annexe A 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.



⁹ 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. Les six grandes banques comptaient en moyenne 39 % de femmes à leur conseil, selon les circulaires de sollicitation de procurations déposées en 2020 pour l'exercice terminé le 31 octobre 2019.

Cibles

Peu d'émetteurs ont fixé des cibles de représentation féminine à leur conseil.

26 % des émetteurs ont fixé des cibles de représentation féminine à leur conseil.

Les émetteurs s'étant donné une telle cible comptaient en moyenne 26 % de femmes à leur conseil, comparativement à 17 % en moyenne chez les autres.

Pourcentage d'émetteurs ayant fixé des cibles

26 %

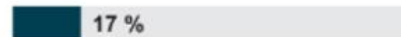


Représentation féminine au conseil

Émetteurs ayant fixé des cibles pour leur conseil



Émetteurs n'ayant fixé aucune cible pour leur conseil



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

54 % des émetteurs ont adopté une politique sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs, soit considérablement plus que l'Année 1.

Les 330 émetteurs ayant adopté une telle politique comptaient en moyenne 23 % de femmes à leur conseil, comparativement à 15 % en moyenne chez les autres.

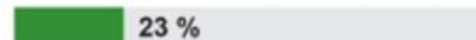
Pourcentage d'émetteurs ayant adopté des politiques

54 %

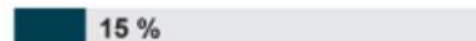


Représentation féminine au conseil

Émetteurs ayant adopté des politiques



Émetteurs n'ayant adopté aucune politique



B. Représentation féminine à la haute direction

Nombre de femmes à la haute direction

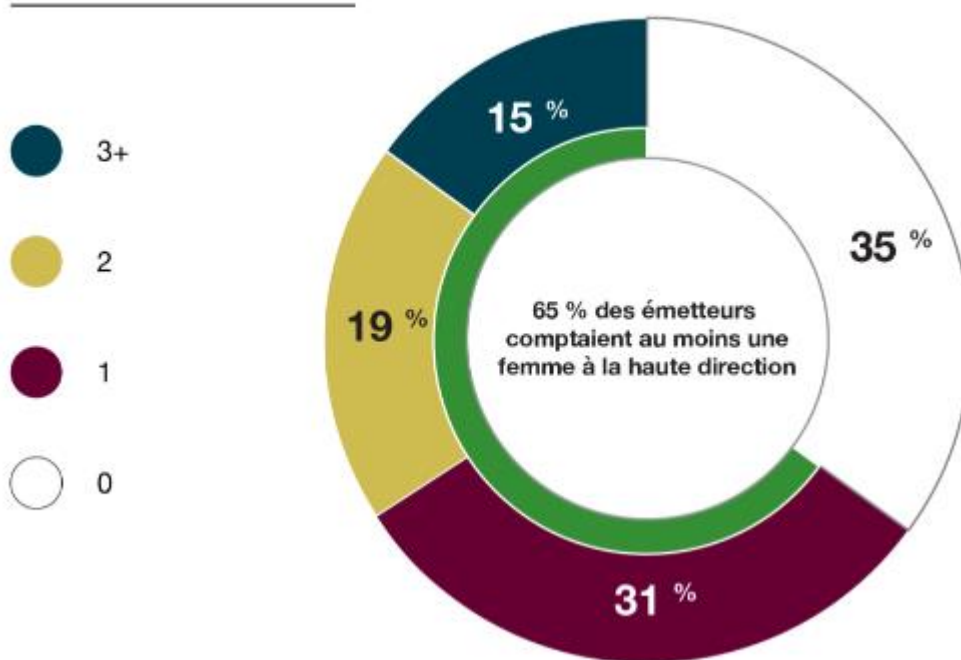
65 % des émetteurs comptaient au moins une femme parmi leurs hauts dirigeants¹⁰.

Le nombre de hauts dirigeants déclaré par les émetteurs varie de zéro à environ 86, soit 8 en moyenne¹¹.

5 % des émetteurs comptaient une femme au poste de chef de la direction¹².

15 % des émetteurs comptaient une femme au poste de chef des finances¹².

Nombre de femmes à la haute direction



¹⁰ 476 des 610 émetteurs échantillonnés ont fourni de l'information sur la haute direction.

¹¹ Les chiffres figurant dans la présente partie du rapport sont tirés de l'information fournie par les émetteurs et peuvent inclure des postes autres que ceux de membres de la haute direction, au sens de la définition attribuée à cette expression dans la Norme canadienne 58-101. L'Année 5, comme indiqué à la note 5, nous nous sommes concentrés sur l'information relative aux « membres de la haute direction », au sens susmentionné.

¹² Les données relatives aux postes de chef de la direction et de chef des finances ne sont pas visées par les obligations d'information.

Données sectorielles

Le nombre de femmes à la haute direction diffère selon le secteur d'activité.

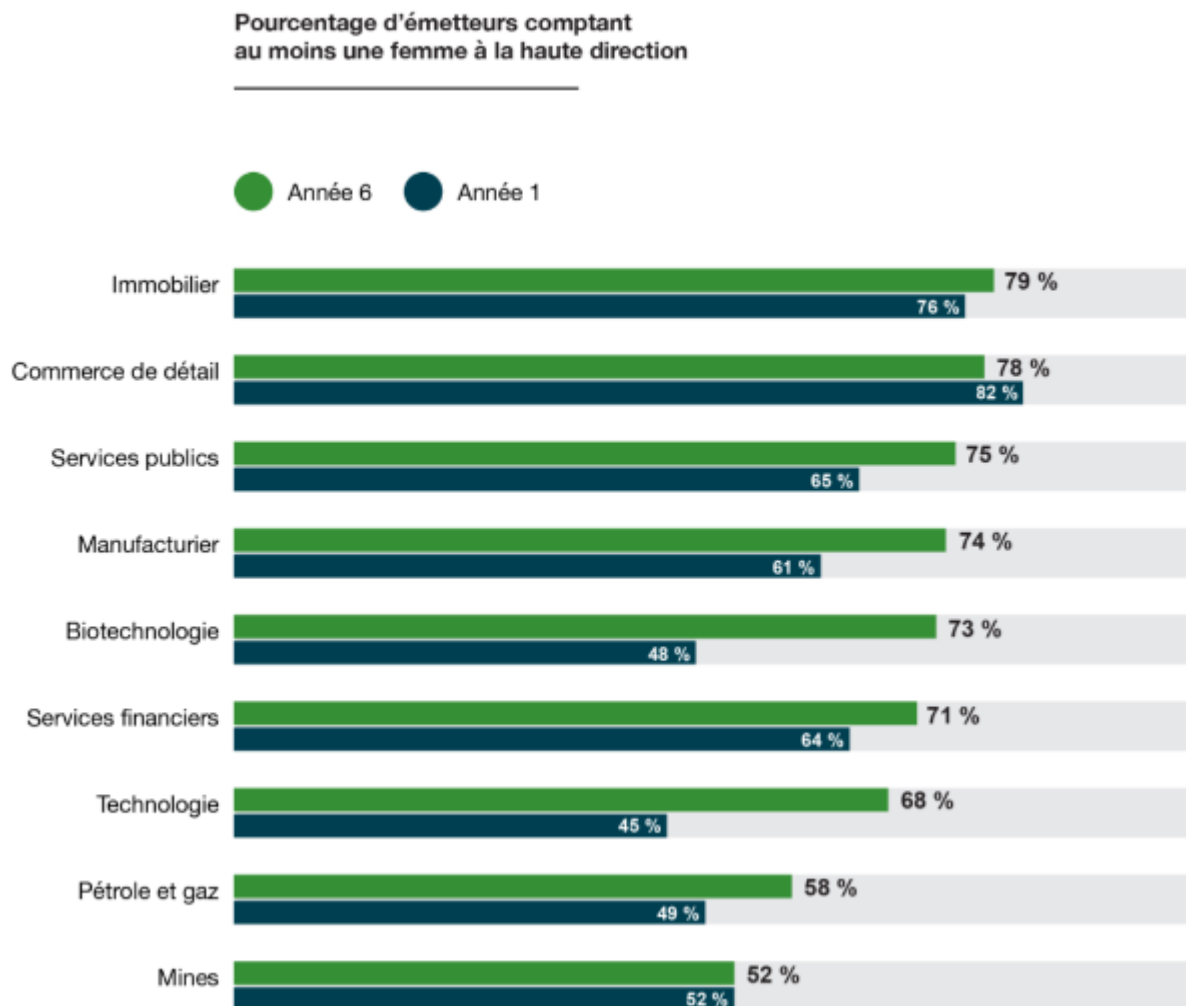
Les secteurs de l'immobilier, du commerce de détail et des services publics présentaient le pourcentage le plus élevé d'émetteurs comptant au moins une femme à la haute direction, tandis que les secteurs des mines, du pétrole et du gaz et de la technologie avaient le pourcentage le plus faible.

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 parmi leurs hauts dirigeants.

Cibles

Les cibles de représentation féminine à la haute direction étaient rares.

4 % des émetteurs ont fixé des cibles de représentation féminine à la haute direction¹³.



¹³ Voir la note 5.

C. Renouvellement du conseil

Durée du mandat

23 % des émetteurs ont fixé la durée du mandat des administrateurs (comme seul mécanisme de renouvellement du conseil ou parmi d'autres).

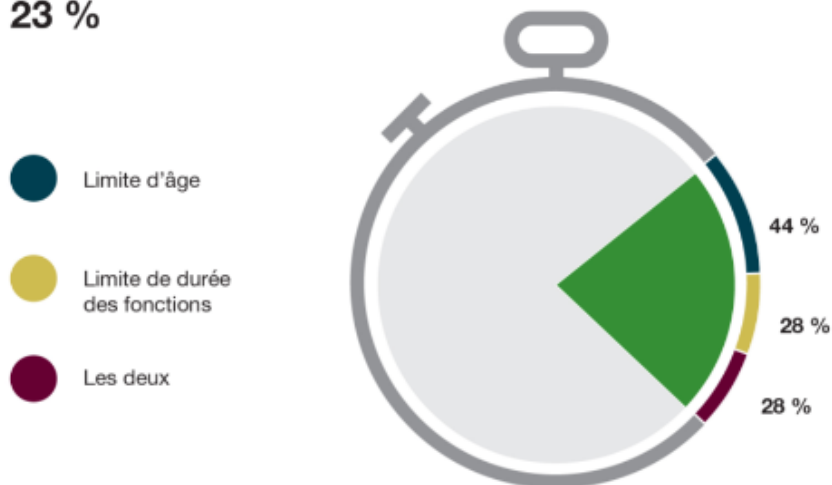
Différentes limites ont été fixées :

- 44 %, une limite d'âge;
- 28 %, une limite de durée des fonctions;
- 28 %, les deux.

Les limites moyennes de durée des fonctions et d'âge s'établissaient respectivement à 13 et à 73 ans.

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

23 %



Autres mécanismes de renouvellement du conseil

34 % des émetteurs ont adopté d'autres mécanismes de renouvellement du conseil, mais n'ont pas fixé la durée du mandat des administrateurs. Certains d'entre eux ont indiqué avoir effectué des évaluations du conseil et de chacun des administrateurs à titre de mécanisme de renouvellement.

39 % des émetteurs ont indiqué ne pas avoir fixé de durée au mandat ni adopté d'autres mécanismes de renouvellement du conseil.

Contexte

Information requise

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

- **Nombre de femmes en poste** – le nombre et le pourcentage de femmes siégeant à leur conseil d'administration et occupant des postes de membres de la haute direction
- **Cibles** – le fait qu'ils ont fixé ou non un nombre ou un pourcentage cible de femmes devant occuper des postes d'administrateurs et de membres de la haute direction, et dans la négative, les motifs de leur décision
- **Politique du conseil** – le fait qu'ils ont adopté ou non une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs, et dans la négative, les motifs de leur décision
- **Renouvellement du conseil** – le fait qu'ils ont fixé ou non la durée du mandat des administrateurs ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement du conseil, et dans la négative, les motifs de leur décision
- **Prise en considération de la représentation féminine** – le fait qu'ils tiennent compte ou non 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, et dans la négative, les motifs de leur décision

Objectif

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.

Examens antérieurs de l'information

Il s'agit de notre sixième examen annuel consécutif de cette information¹⁴. Les tendances observées lors des quatre premiers sont présentées dans les documents suivants :

- [Année 1 \(2015\) – Avis multilatéral 58-307 du personnel des ACVM](#)
- [Année 2 \(2016\) – Avis multilatéral 58-308 du personnel des ACVM](#)
- [Année 3 \(2017\) – Avis multilatéral 58-309 du personnel des ACVM](#)
- [Année 4 \(2018\) – Avis multilatéral 58-310 du personnel des ACVM](#)
- [Année 5 \(2019\) – Avis multilatéral 58-311 du personnel des ACVM](#)

¹⁴ L'Alberta Securities Commission n'a pas participé aux examens de 2015 et de 2016, puisque les obligations d'information n'avaient pas encore été mises en œuvre en Alberta. La British Columbia Securities Commission ne les a pas mises en œuvre et n'a donc participé à aucun des examens. Cependant, les émetteurs de l'Alberta et de la Colombie-Britannique inscrits à la cote de la Bourse de Toronto ont été inclus dans les échantillons respectifs de ces examens.

Échantillon

En date du 31 mai 2020, environ 1 600 émetteurs étaient inscrits à la cote de la Bourse de Toronto, dont environ 730 étaient assujettis aux obligations d'information.

Composition de l'échantillon

Notre examen a porté sur 610 émetteurs dont la fin d'exercice tombait entre le 31 décembre 2019 et le 31 mars 2020, et ayant déposé une circulaire de sollicitation de procurations ou une notice annuelle avant le 30 novembre 2020¹⁵.

Parmi les émetteurs exclus de l'examen, on compte notamment :





- environ 840 fonds négociés en bourse ou fonds à capital fixe;
- les émetteurs dont l'inscription à la cote est passée de la Bourse de croissance TSX à la Bourse de Toronto en 2020;
- les émetteurs dont la date de fin d'exercice tombe après le 31 mars 2020, notamment les grandes banques canadiennes;
- d'autres émetteurs, comme les émetteurs étrangers visés et les émetteurs étrangers inscrits auprès de la SEC, qui sont dispensés de l'application de la Norme canadienne 58-101.

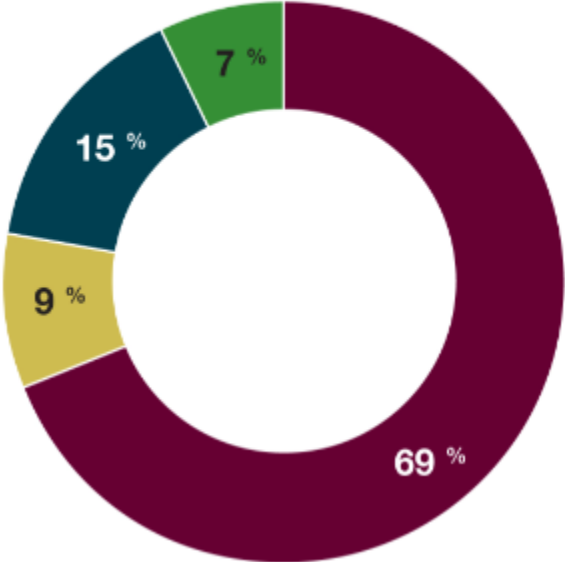
En raison de la composition de notre échantillon, nos constatations et les comparaisons entre l'année en cours et les cinq années précédentes dressent un portrait incomplet de la situation. Les émetteurs échantillonnés pour chacune de ces années diffèrent pour plusieurs raisons, notamment les suivantes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

- 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;
- 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.

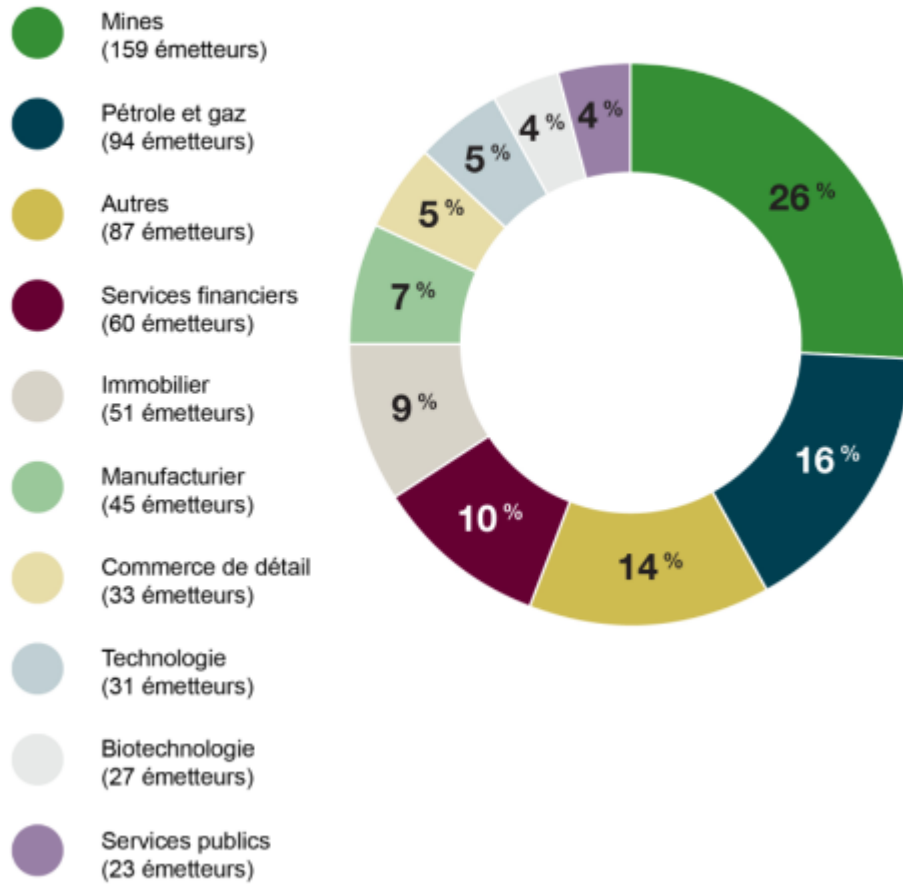
¹⁵ Les années antérieures, notre échantillon comprenait les émetteurs ayant déposé une circulaire de sollicitation de procurations ou une notice annuelle avant le 31 juillet. Cette année, certains émetteurs ont dû reporter la tenue de leur assemblée générale annuelle en raison de la COVID-19, ce qui fait qu'ils n'ont pu déposer de circulaire de sollicitation de procurations au plus tard à cette date. La date limite a donc été repoussée au 30 novembre 2020 afin que l'échantillon examiné soit plus comparable à celui des années antérieures.

Capitalisation boursière des émetteurs échantillonnés (ventilation des émetteurs)

-  >10 milliards \$ (41 émetteurs)
-  2 à 10 milliards \$ (91 émetteurs)
-  1 à 2 milliards \$ (56 émetteurs)
-  <1 milliard \$ (422 émetteurs)



Secteurs d'activité des émetteurs échantillonnés



Questions

Veillez adresser vos questions 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

Ray Ho

☎ 416 593-8106

✉ rho@osc.gov.on.ca

Leslie Milroy

☎ 416 596-4272

✉ lmilroy@osc.gov.on.ca

Shari Liu

☎ 416 596-4257

✉ sliu@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

H. Jane Anderson

☎ 902 424-0179

✉ jane.anderson@novascotia.ca

Annexe A

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
Pourcentage d'émetteurs comptant au moins une femme à leur conseil						
Biotechnologie	65 %	57 %	56 %	56 %	67 %	59 %
Services financiers	59 %	67 %	60 %	61 %	73 %	77 %
Manufacturier	60 %	68 %	84 %	89 %	93 %	93 %
Mines	35 %	38 %	54 %	59 %	62 %	72 %
Pétrole et gaz	40 %	40 %	45 %	56 %	70 %	73 %
Immobilier	64 %	66 %	59 %	73 %	80 %	90 %
Commerce de détail	78 %	79 %	89 %	84 %	86 %	91 %
Technologie	39 %	52 %	52 %	68 %	73 %	84 %
Services publics	86 %	82 %	86 %	81 %	85 %	87 %

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 la haute direction :

Secteur d'activité	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5	Année 6
Pourcentage d'émetteurs comptant au moins une femme à leur conseil						
Biotechnologie	48 %	66 %	71 %	64 %	61 %	73 %
Services financiers	64 %	63 %	66 %	71 %	76 %	71 %
Manufacturier	61 %	81 %	79 %	80 %	70 %	74 %
Mines	52 %	49 %	52 %	56 %	52 %	52 %
Pétrole et gaz	49 %	46 %	48 %	53 %	54 %	58 %
Immobilier	76 %	76 %	80 %	80 %	83 %	79 %
Commerce de détail	82 %	71 %	68 %	76 %	80 %	78 %
Technologie	45 %	44 %	59 %	52 %	55 %	68 %
Services publics	65 %	73 %	67 %	75 %	70 %	75 %