

AVIS DE CONSULTATION PUBLIQUE

Consultation sur la diversité sur les marchés financiers

Le 15 septembre 2021

Le 19 mai 2021, les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) ont annoncé leur intention de mener des recherches et des consultations afin de déterminer si, et dans quelle mesure, les besoins d'information des investisseurs canadiens et les pratiques de gouvernance des sociétés ouvertes ont évolué depuis l'adoption des exigences relatives à la diversité de genre (voir la Norme canadienne 58-101 sur *l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*).

Dans le cadre de la consultation, la Commission des valeurs mobilières de la Nouvelle-Écosse (NSSC) et la Commission des services financiers et des services aux consommateurs du Nouveau-Brunswick (FCNB) sollicitent des commentaires écrits sur les questions relatives aux obligations d'information sur la diversité.

Vos réponses aux questions de la consultation aideront à déterminer si, et dans quelle mesure, les besoins d'information des investisseurs canadiens et les pratiques de gouvernance des sociétés ouvertes ont évolué depuis l'adoption des obligations d'information sur la participation des femmes dans les conseils d'administration dans la plupart des territoires des ACVM. Cette initiative est particulièrement importante à la lumière de l'importance croissante accordée à la diversité dans tous les segments de la société, y compris les entreprises.

L'information sur la diversité fait l'objet d'une attention accrue sur les marchés financiers. Récemment, NASDAQ a reçu l'autorisation de la U.S. Securities and Exchange Commission d'exiger des sociétés ouvertes cotées sur sa bourse qu'elles fournissent des informations supplémentaires sur la diversité. Par conséquent, cela aura une incidence sur les obligations d'information des sociétés ouvertes cotées au NASDAQ. Au Royaume-Uni, la Financial Conduct Authority sollicite actuellement des commentaires sur les obligations d'information annuelles concernant les objectifs en matière de genre et de diversité ainsi que des renseignements sur la composition des conseils d'administration des émetteurs.

Au Canada, les sociétés ayant fait appel au public et qui sont organisées en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA) sont tenues de fournir aux actionnaires, lors de leur assemblée générale annuelle, des informations sur la diversité au sein de la haute direction et la composition du conseil d'administration.

Compte tenu de cette évolution, nous sollicitons des commentaires sur la communication de l'information sur la diversité et la gouvernance d'entreprise, sur la nécessité éventuelle d'obligations

d'information supplémentaire, sur la manière dont les investisseurs peuvent utiliser ces informations et sur ce que cela signifie pour les sociétés ouvertes.

Nous vous prions de nous envoyer vos commentaires écrits d'ici le 15 novembre 2021 :

Au Nouveau-Brunswick :

Commission des services financiers et des services aux consommateurs
85, rue Charlotte, bureau 300
Saint John (Nouveau-Brunswick) E2L 2J2
Télécopieur : 506-658-3059
Ella-Jane Loomis, Conseillère juridique principale: Ella-Jane.Loomis@fcnb.ca

En Nouvelle-Écosse :

Nova Scotia Securities Commission
5251, rue Duke, bureau 400
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 1P3

Valerie Tracy, analyste en valeurs mobilières : valerie.tracy@novascotia.ca
Abel Lazarus, directeur : abel.lazarus@novascotia.ca

Nous ne pouvons garantir la confidentialité des commentaires. Tout commentaire reçu pendant la période de consultation peut être communiqué à une tierce partie conformément à la législation provinciale. Un résumé des commentaires écrits reçus pendant la période de consultation peut être publié. Par conséquent, vous ne devriez pas inclure de renseignements personnels directement dans les commentaires qui seront publiés. Il importe toutefois de préciser au nom de qui vous présentez vos commentaires.

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur les questions de discussion suivantes :

A. Généralités

1. Est-ce nécessaire de modifier le cadre réglementaire actuel en matière de gouvernance d'entreprise mis en place par les ACVM, ou pour les autorités canadiennes d'instaurer d'autres mesures ou initiatives de réglementation à ce sujet? Par exemple, devrions-nous envisager d'adopter des lignes directrices supplémentaires sur la gouvernance d'entreprise, ou encore des règles supplémentaires ou révisées?
2. Le cadre actuel ne s'applique qu'aux émetteurs non émergents (c.-à-d. inscrits à la cote de la Bourse de Toronto). Le cadre devrait-il également s'appliquer aux émetteurs émergents?

B. Utilisation de l'information par les investisseurs

3. Les règles existantes en matière d'information à fournir sont axées sur la représentation des femmes au conseil d'administration et à la haute direction. Les investisseurs ont-ils besoin de renseignements sur la diversité au sens large et, dans l'affirmative, quels renseignements précis veulent-ils obtenir? Par exemple, les investisseurs voient-ils l'utilité des renseignements sur la diversité au sens large qui doivent être fournis en vertu de la LCSA?
4. De quelle manière les investisseurs utilisent-ils les renseignements sur la diversité hommes-femmes pour prendre leurs décisions de placement, exercer leur droit de vote ou communiquer avec les émetteurs? De quelle manière les investisseurs utilisent-ils les renseignements sur la diversité au sens large pour prendre leurs décisions de placement, exercer leur droit de vote ou communiquer avec les émetteurs?
5. Si votre organisation a adopté des lignes directrices officielles sur les modalités de vote, les lignes directrices sur le vote par procuration tiennent-elles compte de la diversité hommes-femmes ou de la diversité au sens large? Si elles tiennent compte de la diversité au sens large, quels sont les aspects de la diversité qui y sont abordés?
6. Les politiques et pratiques des émetteurs en matière de diversité contribuent-elles à la prise de décisions éclairées à l'égard des placements et des votes? Le cas échéant, comment y contribuent-elles?

C. Politiques de l'émetteur concernant le processus de nomination des administrateurs

7. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique de diversité? Dans l'affirmative, traite-t-elle de la diversité hommes-femmes ou de la diversité au sens large? Pour quelles raisons votre organisation a-t-elle choisi cette approche? En ce qui concerne le processus de nomination des administrateurs, les politiques de diversité sont-elles un moyen efficace d'obtenir une composition diversifiée au sein du conseil d'administration?
8. Vos pratiques de recrutement pour les postes au conseil d'administration et à la haute direction ont-elles changé au cours des dernières années? Dans l'affirmative, en quoi ont-elles changé?

D. Données sur la diversité

9. Comment peut-on recueillir des données sur la diversité au sens large dans le respect des lois sur la protection des renseignements personnels? Envisagez-vous d'autres défis relativement à la collecte de données et à la présentation d'informations sur la diversité au sens large au sein du conseil d'administration et de la haute direction?
10. Y a-t-il des avantages ou des désavantages pour les émetteurs à faire un suivi de différents types de diversité? Savez-vous si des émetteurs utilisent des données tirées de l'information à fournir à leurs propres fins (p. ex., pour se comparer à des pairs)?

E. Objectifs pour les conseils d'administration et la haute direction

11. Les objectifs constituent-ils un moyen efficace d'atteindre la diversité au sein des conseils d'administration et de la haute direction? Quels sont les avantages et les inconvénients de procéder de la sorte?
12. Si vous estimez que les objectifs constituent un moyen efficace d'atteindre la diversité au sein des conseils d'administration et de la haute direction :
 - a) Les objectifs recommandés devraient-ils être fixés par les autorités de réglementation des valeurs mobilières?
 - b) Quel serait un objectif approprié pour différents groupes? L'objectif doit-il tenir compte du secteur ou de la taille de l'émetteur?
 - c) Combien de temps devrait-on accorder à un émetteur pour l'atteinte de cet objectif?

F. Durée du mandat des administrateurs

13. La fixation de la durée du mandat des administrateurs est-elle un moyen efficace pour assurer le renouvellement des membres du conseil? Quels sont les avantages et les inconvénients de cette approche?
14. Si vous estimez que la fixation de la durée du mandat des administrateurs est un moyen efficace pour assurer le renouvellement des administrateurs :
 - a) La durée recommandée devrait-elle être fixée par les autorités de réglementation des valeurs mobilières?
 - b) Quelle serait une durée maximale appropriée? Devrait-elle varier en fonction du secteur ou de la taille de l'émetteur?
 - c) Comment est-ce que cela fonctionnerait dans le cas des entreprises détenues ou contrôlées par une famille?
 - d) Combien de temps devrait-on accorder à un émetteur pour fixer la durée maximale des mandats?