

CONSEILS D'ADMINISTRATION : LES ACVM OBSERVENT UNE CORRÉLATION ENTRE LES CIBLES DE DIVERSITÉ ET LA REPRÉSENTATION FÉMININE

Publié le 9 novembre, 2022

Catégories: [Perspectives](#), [Publications](#)

De plus en plus de femmes siègent aux conseils d'administration (les « **CA** ») des sociétés ouvertes canadiennes, indiquent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « **ACVM** ») dans l'[Avis multilatéral 58-314 du personnel des ACVM – Examen sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction](#) (l'« **Avis** »). La représentation féminine aux CA et à la haute direction continue de progresser à petits pas.

Résultats du huitième examen annuel

L'Avis présente les données obtenues au moyen de l'Annexe 58-101A1, Information concernant la gouvernance, qui oblige les émetteurs à fournir des renseignements sur la représentation féminine au CA et à la haute direction. Les tendances observées par les ACVM parmi 625 émetteurs non émergents, dont l'exercice se terminait entre le 31 décembre 2021 et le 31 mars 2022, sont généralement positives : d'année en année depuis 2015, les CA comptent de plus en plus de femmes. À la haute direction, par contre, les progrès sont très lents. Les données de l'Avis montrent que si 70 % des émetteurs non émergents comptaient au moins une femme à la haute direction, à peine 5 % avaient une femme comme chef de la direction. L'examen des ACVM a révélé d'autres tendances intéressantes :

- 24 % des postes d'administrateur étaient occupés par des femmes, contre 22 % en 2021. C'est plus du double par rapport à 2015 (11 %).
- 87 % des émetteurs, contre 82 % en 2021 et 49 % en 2015, comptent au moins une femme au CA.
- 30 % des émetteurs comptent trois femmes ou plus au CA, contre 24 % en 2021 et 8 % en 2015. Le nombre de femmes au CA varie d'un secteur à l'autre. Le secteur minier est celui qui affiche le plus faible pourcentage d'émetteurs comptant au moins une femme au CA.
- 70 % des émetteurs, contre 67 % en 2021 et 60 % en 2015, comptent au moins une femme à la haute direction. Encore une fois, les chiffres varient selon le secteur d'activité. Le secteur minier est celui qui affiche le plus faible pourcentage d'émetteurs comptant au moins une femme à la haute direction.

- 61 % des émetteurs ont une politique sur la représentation féminine au CA, contre 60 % en 2021 et 15 % en 2015.
- 436 des 580 postes d'administrateur vacants ont été pourvus pendant l'année, et 196 d'entre eux ont été confiés à des femmes. Cela représente une hausse de 10 % par rapport à l'année précédente.

Recommandations des conseillers en vote

Pour les assemblées tenues en 2022, les conseillers en vote Institutional Shareholder Services (« **ISS** ») et Glass Lewis & Co. (« **Glass Lewis** ») favorisent davantage la diversité des genres dans leurs lignes directrices relatives au vote par procuration. Pour les sociétés de l'Indice composé S&P/TSX, ISS recommande généralement de s'abstenir de voter pour la présidence du comité des nominations si les femmes représentent moins de 30 % du CA et que la société ne s'est pas engagée publiquement, par écrit, à atteindre la cible de 30 % d'ici la prochaine assemblée générale annuelle.

Pour les émetteurs inscrits à la TSX, mais pas à l'Indice composé S&P/TSX, ISS recommande généralement de s'abstenir de voter pour la présidence du comité des nominations si aucune femme ne siège au CA et que la société n'a présenté aucune politique écrite sur la diversité des genres. Quant à Glass Lewis, pour les émetteurs inscrits à la TSX, elle recommande généralement de voter contre la présidence du comité des nominations si le CA ne compte pas au moins deux personnes de genre non masculin ou si le comité des nominations n'en compte aucune. Pour les émetteurs non inscrits à la TSX et les conseils de six personnes ou moins, Glass Lewis exige au moins une personne de genre non masculin.

En 2023, Glass Lewis exigera non pas un nombre fixe, mais un minimum de 30 % de personnes de genre non masculin aux CA des émetteurs inscrits à la TSX. Glass Lewis inclut ainsi non seulement les femmes, mais également les personnes qui ne s'identifient ni au genre masculin ni au genre féminin.

Mesurer pour réussir

Les ACVM ont observé une corrélation entre l'adoption de mesures favorables à la diversité des genres et la proportion de femmes au CA. En effet, l'Avis révèle que les émetteurs ayant fixé une cible de représentation féminine comptaient en moyenne 30 % de femmes au CA, contre 20 % chez les émetteurs sans cible. Pour accélérer la marche vers l'égalité des genres, les entreprises peuvent adopter différentes pratiques exemplaires :

- **Adopter une politique sur la diversité des genres.** Les données le confirment : les politiques écrites favorisent l'équilibre entre les genres. Ces politiques doivent prévoir entre autres une cible précise.
- **Limiter la durée des mandats.** L'Avis révèle une différence entre les émetteurs ayant adopté des limites (limite d'âge, limite de durée des fonctions ou les deux) et ceux qui n'en ont pas. En effet, les émetteurs

ayant adopté une limite comptaient en moyenne 31 % de femmes au CA, contre 22 % pour les autres émetteurs.

- **Harmoniser les pratiques en matière d'information.** Les émetteurs favoriseraient une meilleure compréhension des bienfaits de la diversité et faciliteraient les échanges en harmonisant leurs pratiques. En raison du manque d'uniformité, les ACVM ont parfois du mal à trouver et à interpréter les renseignements. Elles recommandent donc de les fournir sous forme de tableau.

par [Sandra Zhao](#) et [Patricia Chehadé](#)

Mise en garde

Le contenu du présent document ne fournit qu'un aperçu du sujet et ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt obtenir des conseils juridiques précis.

© McMillan S.E.N.C.R.L., s.r.l. 2022