

RAPPORT SUR LA GOUVERNANCE 2023

Tendances et nouveautés en matière de diversité

La Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (la « CVMO ») a adopté le modèle « se conformer ou s'expliquer » il y a maintenant près de neuf ans. Ce modèle prévoit que les sociétés inscrites à la cote de la Bourse de Toronto (la « TSX ») doivent soit divulguer des renseignements en matière de diversité de genre (y compris le nombre de femmes au sein de leur conseil d'administration et leurs politiques sur la diversité) soit expliquer pourquoi elles ne le font pas. Depuis, d'autres changements importants touchant la diversité au sein des entreprises sont survenus. En vue de la promotion d'un éventail de caractéristiques en matière de diversité allant au-delà de la diversité de genre, les agences de conseil en vote Institutional Shareholder Services Inc. (« ISS ») et Glass, Lewis & Co. (« Glass Lewis ») ont mis à jour leurs lignes directrices, et le gouvernement fédéral a modifié la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la « LCSA »). Malgré ces avancées, la progression reste lente au Canada. La représentation globale des femmes et des autres groupes sous-représentés au sein des conseils d'administration et des postes de haute direction ne reflète toujours pas adéquatement la composition de la population canadienne ni ne répond aux attentes de la société canadienne en ce qui a trait à l'accroissement de la diversité au sein des entreprises.

Dans le présent article, nous actualisons les analyses présentées dans les éditions 2019 et 2020 du *Rapport sur la gouvernance* de Davies concernant le cadre juridique en matière de diversité au Canada, et nous traitons de l'incidence globale de ce cadre, notamment de l'effet des modifications apportées à la LCSA en 2020, qui sont entrées en vigueur il y a plus de trois ans. Nous examinons également d'importantes nouveautés liés à la diversité qui portent à croire que le cadre réglementaire et juridique en place, tant au Canada qu'aux États-Unis, est susceptible de subir des changements encore plus importants dans les années à venir, et que les parties prenantes continueront à tenir compte de

la diversité lorsqu'elles prendront des décisions en matière d'investissement et de vote.

L'incidence du cadre existant en matière de diversité au Canada

LE CADRE JURIDIQUE ACTUEL

Dans les éditions 2019 et 2020 du *Rapport sur la gouvernance* de Davies, nous donnons un aperçu détaillé de l'évolution du cadre juridique en matière de diversité au Canada. Le cadre juridique actuel se décrit brièvement comme suit :

- Par suite des modifications apportées à la LCSA qui sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2020, toutes les sociétés ouvertes régies par la LCSA sont tenues chaque année de communiquer de l'information relativement à leurs politiques, leurs pratiques et leurs indicateurs quant à la diversité au sein de leur conseil d'administration et de leur équipe de haute direction. Plus précisément, les sociétés ouvertes régies par la LCSA sont dorénavant tenues de communiquer de l'information relativement à quatre « groupes désignés », soit les femmes, les membres de minorités visibles, les autochtones (les membres des Premières Nations, les Inuits et les Métis) et les personnes handicapées.
- Toutes les sociétés ouvertes canadiennes sont tenues de se conformer aux lois canadiennes sur les valeurs mobilières, notamment la *Norme canadienne 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (en anglais seulement) (au Québec, le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*) (collectivement, le « Règlement 58-101 »), qui énoncent l'obligation d'information d'une société en ce qui concerne son approche en matière

de diversité de genre, y compris les données relatives à la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et des postes de haute direction, mais non la représentation des autres groupes sous-représentés. À l'instar de la LCSA, le Règlement 58-101 adopte une approche « se conformer ou s'expliquer » et n'impose aucune pratique précise en matière de diversité. L'obligation d'information qui y figure ne va pas au-delà de la diversité de genre et les émetteurs n'ont pas à adopter de politiques, de pratiques, de cibles ou de quotas précis en matière de diversité de genre aux termes de celui-ci. Toutefois, comme nous l'indiquons plus loin, les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM ») ont présenté deux approches très différentes en vue de la modification du Règlement 58-101, qui font actuellement l'objet d'une consultation publique.

LES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA LCSA

L'année 2021 marquait la deuxième année où les sociétés ouvertes régies par la LCSA devaient se conformer aux nouvelles exigences découlant des modifications apportées à la LCSA. En mars 2022, Corporations Canada publiait son rapport annuel 2021 intitulé *Diversité au sein des conseils d'administration et de la haute direction des sociétés ayant fait appel au public de régime fédéral* (le « rapport sur la LCSA »), lequel passait en revue 475 circulaires de sollicitation de procurations déposées par des sociétés ouvertes régies par la LCSA en vue d'assemblées tenues en 2021. Le rapport sur la LCSA comparait les données sur la diversité de 2021 aux données de référence de 2020. Parmi les principales conclusions du rapport sur la LCSA, on compte les suivantes

- Seulement 55 % des sociétés ouvertes régies par la LCSA comptent au moins une femme au sein de leur conseil d'administration; les femmes détiennent seulement 20 % de tous les sièges au sein des conseils d'administration.
- Seulement 23 % des sociétés ouvertes régies par la LCSA comptent au moins un membre faisant partie d'une minorité visible au sein de leur conseil d'administration; seulement 2 % de ces sociétés comptent au moins une personne autochtone au sein de leur conseil; et seulement 2 % de ces sociétés comptent une personne handicapée au sein de leur conseil. Les membres d'une minorité visible ne détiennent que 7 % de l'ensemble des sièges au sein des conseils d'administration et seulement 0,4 % des personnes siégeant à un conseil d'administration sont des personnes handicapées ou des Autochtones.
- Les femmes occupent 25 % de tous les postes de haute direction, alors que les personnes issues de minorités

visibles occupent 9 % de ceux-ci. Pour leur part, les personnes handicapées occupent 0,7 % de ces postes, et les Autochtones, 0,4 % de ceux-ci.

- Alors que 18 % des sociétés ouvertes régies par la LCSA ont établi des cibles pour la représentation des femmes au sein de leur conseil d'administration, seulement 4 % de ces sociétés ont établi des cibles pour la représentation des minorités visibles au sein de leur conseil d'administration, et seulement 2 % ont établi des cibles pour la représentation des personnes handicapées ou des Autochtones au sein de leur conseil d'administration.

Bien que le rapport sur la LCSA démontre que la situation s'est améliorée, il permet de constater qu'il subsiste un décalage entre la représentation des quatre groupes désignés et la composition de la population canadienne. Selon *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, exercices 2019 à 2020*, la population canadienne apte à travailler en 2019-2020 était composée à 52,7 % de femmes, à 15,3 % de membres des minorités visibles, à 9 % de personnes handicapées et à 4 % d'Autochtones. Comme nous le mentionnons précédemment, ces données ne correspondent pas à la représentation de ces groupes au sein des conseils d'administration et des postes de haute direction des sociétés ouvertes régies par la LCSA.

DIVERSITÉ ET TENDANCES : AU-DELÀ DU GENRE

Nous suivons l'évolution de la communication d'information sur la diversité de genre depuis que la CVMO a adopté le modèle « se conformer ou s'expliquer » dans le cadre du Règlement 58-101 en 2015. Les éditions précédentes du *Rapport sur la gouvernance de Davies* présentent des données et une analyse détaillées sur les progrès réalisés par les émetteurs pour atteindre diverses cibles en matière de diversité.

La représentation globale des femmes et des autres groupes sous-représentés au sein des conseils d'administration et des postes de haute direction ne reflète toujours pas la composition de la population canadienne ni ne répond aux attentes de la société canadienne en ce qui a trait à l'accroissement de la diversité au sein des entreprises.

Comme le démontrent les tableaux 1 et 2, bien que les progrès soient lents, la représentation des femmes au sein des conseils d'administration augmente continuellement.

TABLEAU 1 : Évolution de la diversité (2014 à 2022)

	2014	2016	2018	2020	2022
Sièges occupés par des femmes au conseil d'administration des émetteurs compris dans l'indice composé et l'indice des titres à petite capitalisation TSX	12,3 %	17,7 %	20,8 %	25,8 %	29,8 %
Sièges occupés par des femmes au conseil d'administration des émetteurs compris dans l'indice TSX 60	20,1 %	24,6 %	27,5 %	29,6 %	35,3 %
Émetteurs compris dans l'indice composé et l'indice des titres à petite capitalisation TSX ayant des politiques écrites en matière de diversité	8,6 %	48,0 %	61,3 %	77,2 %	78,1 %
Émetteurs compris dans l'indice composé et l'indice des titres à petite capitalisation TSX qui ont une femme à la présidence de leur conseil d'administration	3,2 %	4,4 %	5,2 %	6,8 %	7,0 %
Émetteurs compris dans l'indice composé et l'indice des titres à petite capitalisation TSX ayant fixé des cibles	3,2 %	16,1 %	24,5 %	41,1 %	53,8 %
Émetteurs compris dans l'indice TSX 60 ayant fixé des cibles	10,0 %	35,0 %	48,3 %	55,2 %	79,7 %

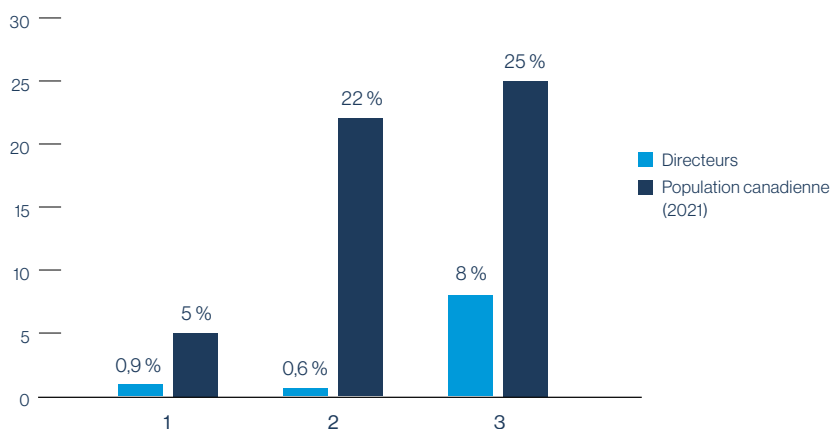
TABLEAU 2 : Émetteurs ayant soumis la candidature d'une femme, de deux femmes ou d'aucune femme comme administratrice

	2016	2018	2020	2022
Émetteurs compris dans l'indice composé et l'indice des titres à petite capitalisation TSX ayant soumis la candidature d'au moins une femme à l'élection du conseil d'administration	76,6 %	86,6 %	94,1 %	96,9 %
Émetteurs compris dans l'indice composé et l'indice des titres à petite capitalisation TSX ayant soumis la candidature d'au moins deux femmes à l'élection du conseil d'administration	44,4 %	50,8 %	71,3 %	78,8 %
Émetteurs compris dans l'indice composé et l'indice des titres à petite capitalisation TSX n'ayant soumis la candidature d'aucune femme à l'élection du conseil d'administration	23,4 %	13,4 %	5,9 %	3,1 %

Nous avons également analysé la représentation des personnes issues de minorités visibles, des personnes autochtones et des personnes handicapées au sein des conseils d'administration des sociétés ouvertes. Quoique modestement, la représentation en pourcentage de ces groupes a augmenté depuis les deux dernières années. En 2022, ces sièges étaient occupés à 8 % par des personnes issues de minorités visibles, à 0,6 % par des personnes autochtones et à 0,9 % par des personnes handicapées (respectivement 6,8 %, 0,5 %, et 0,5 %).

en 2021 et 5,5 %, 0,5 % et 0,4 % en 2020). Cependant, comme l'illustre la figure 1, la représentation de ces groupes au sein des conseils d'administration demeure nettement plus faible que leur présence au sein de la population canadienne.

FIGURE 1 : Représentation au sein des conseils d'administration des personnes autochtones, handicapées ou issues d'une minorité visible



Remarque : Les données sont fondées sur le nombre de sociétés qui indiquent le nombre de sièges occupés par des personnes qui s'identifient comme étant des personnes autochtones, handicapées ou issues d'une minorité visible. En 2022, 268 sociétés ont indiqué le nombre de sièges occupés par des personnes faisant partie d'une minorité visible; 269 sociétés ont indiqué le nombre de sièges occupés par des personnes autochtones et 250 sociétés ont indiqué le nombre de sièges occupés par des personnes handicapées.

Les données actuelles en matière de diversité ont été communiquées en octobre 2022 au moment de la publication par les ACVM de *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 (Rapport de la 8^e année)*, qui contient les résultats du 8^e examen annuel effectué par le personnel des ACVM sur la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et des postes de haute direction.

Les ACVM ont passé en revue 625 émetteurs dont la fin d'exercice se situait entre le 31 décembre 2021 et le 31 mars 2022, et qui avaient déposé une circulaire de sollicitation de procurations ou une notice annuelle avant le 31 juillet 2022. Les données recueillies par les ACVM démontrent que le nombre total de sièges occupés par des femmes au sein des conseils d'administration a augmenté chaque année. En date d'octobre 2022, 24 % des sièges au sein des conseils d'administration étaient occupés par des femmes, comparativement à 22 % l'année précédente. De plus, 87 % des émetteurs comptent maintenant au moins une femme au sein de leur conseil d'administration, soit une augmentation de 5 % par rapport à l'année précédente.

L'examen des ACVM démontre une évolution semblable en ce qui a trait aux femmes membres de la haute direction : 70 % des émetteurs ont déclaré compter au moins une femme au sein de leur haute direction, comparativement à 67 % l'année précédente; 5 % des émetteurs avaient une femme comme chef de la direction et 19 % des émetteurs avaient une femme comme chef des finances.

En date d'octobre 2022, 24 % des sièges au sein des conseils d'administration étaient occupés par des femmes, comparativement à 22 % l'année précédente. De plus, 87 % des émetteurs comptent maintenant au moins une femme au sein de leur conseil d'administration, soit une augmentation de 5 % par rapport à l'année précédente.

L'évolution en matière de représentation des femmes au sein des conseils d'administration et des postes de haute direction continue de varier selon le secteur d'activité. Le secteur de la fabrication a mené le bal en termes de pourcentage des émetteurs comptant au moins une femme au sein de leur conseil d'administration (98 %), et le secteur des services publics était en tête en termes de pourcentage des émetteurs comptant au moins une femme dans un poste de haute direction (92 %). En revanche, le secteur minier présentait le plus faible pourcentage d'émetteurs comptant au moins une femme au sein de leur conseil d'administration (80 %) et dans un poste de haute direction (55 %).

Bien que des progrès aient été réalisés sur le plan de la diversité au cours des dernières années, il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour que la composition des équipes de direction des sociétés ouvertes canadiennes reflète la diversité globale de la population du Canada. Malgré l'adoption d'un arsenal de règlements, de politiques et de lignes directrices, les progrès tangibles et significatifs tardent à se manifester et demeurent modestes. Les études effectuées et les conclusions tirées à ce jour confirment le point de vue de ceux qui considèrent que le cadre existant ne permet pas d'atteindre des résultats significatifs. Étant donnée la lenteur avec laquelle les choses progressent, nous nous attendons à ce que les ACVM continuent de chercher des moyens d'inciter les émetteurs à améliorer leurs pratiques en matière de diversité.

Faits nouveaux dignes de mention

Dans l'édition 2020 du *Rapport sur la gouvernance* de Davies, nous indiquions que nous nous attendions à ce que la diversité demeure au centre des préoccupations et à ce que l'accent soit non seulement mis sur la diversité de genre, mais aussi sur les autres types de diversité. À cet égard, un certain nombre de faits nouveaux dignes de mention ont montré que les investisseurs, les agences de conseil en vote et les organismes de réglementation des valeurs mobilières visent de plus en plus à promouvoir la diversité au sein des équipes de direction. Bon nombre de ces faits nouveaux découlent des normes sociétales qui placent de plus grandes attentes et exigences en matière de diversité dans toutes les sphères de la société. En effet, un [sondage réalisé en août 2020](#) (en anglais seulement) auprès de 500 professionnels des marchés financiers a révélé que 92 % des personnes interrogées appuyaient l'adoption de cibles

concernant la représentation des femmes et des personnes autochtones, noires et de couleur (les « PANDC ») au sein des conseils d'administration et des postes de haute direction, ainsi que l'obligation pour les sociétés ouvertes de publier chaque année des données sur ces groupes sous-représentés. Or, le cadre juridique actuel n'a pas permis de réaliser des avancées notables quant aux indicateurs clés sur la diversité. Le milieu des affaires et les organismes de réglementation semblent de plus en plus s'entendre sur le fait qu'une nouvelle réforme juridique est nécessaire pour provoquer un véritable changement.

Les rubriques suivantes présentent les faits nouveaux récents dignes de mention en matière de diversité. Ceux-ci portent à croire qu'une nouvelle réforme et que de nouvelles mesures réglementaires seront vraisemblablement mises en place prochainement.

RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA MODERNISATION RELATIVE AUX MARCHÉS FINANCIERS

En janvier 2021, le Groupe de travail sur la modernisation relative aux marchés financiers (le « groupe de travail »), constitué par le gouvernement de l'Ontario pour analyser et moderniser les marchés financiers ontariens, a publié son [rapport final](#). En ce qui a trait à la diversité, les recommandations finales du groupe de travail sont similaires à celles publiées dans son rapport de consultation initial de juillet 2020, lequel a été résumé dans l'[édition 2020 du Rapport sur la gouvernance de Davies](#). Toutefois, le rapport final présente des lignes directrices et des recommandations plus précises. Il convient de souligner une différence notable : alors que le rapport de consultation de juillet 2020 visait à ce que les obligations des sociétés ouvertes canadiennes relatives au genre s'appliquent également à l'égard des PANDC, le rapport final propose que ces obligations s'appliquent en plus à l'égard des personnes handicapées et des membres de la communauté LGBTQ+.

Le rapport final proposait notamment d'apporter les modifications suivantes aux lois canadiennes sur les valeurs mobilières :

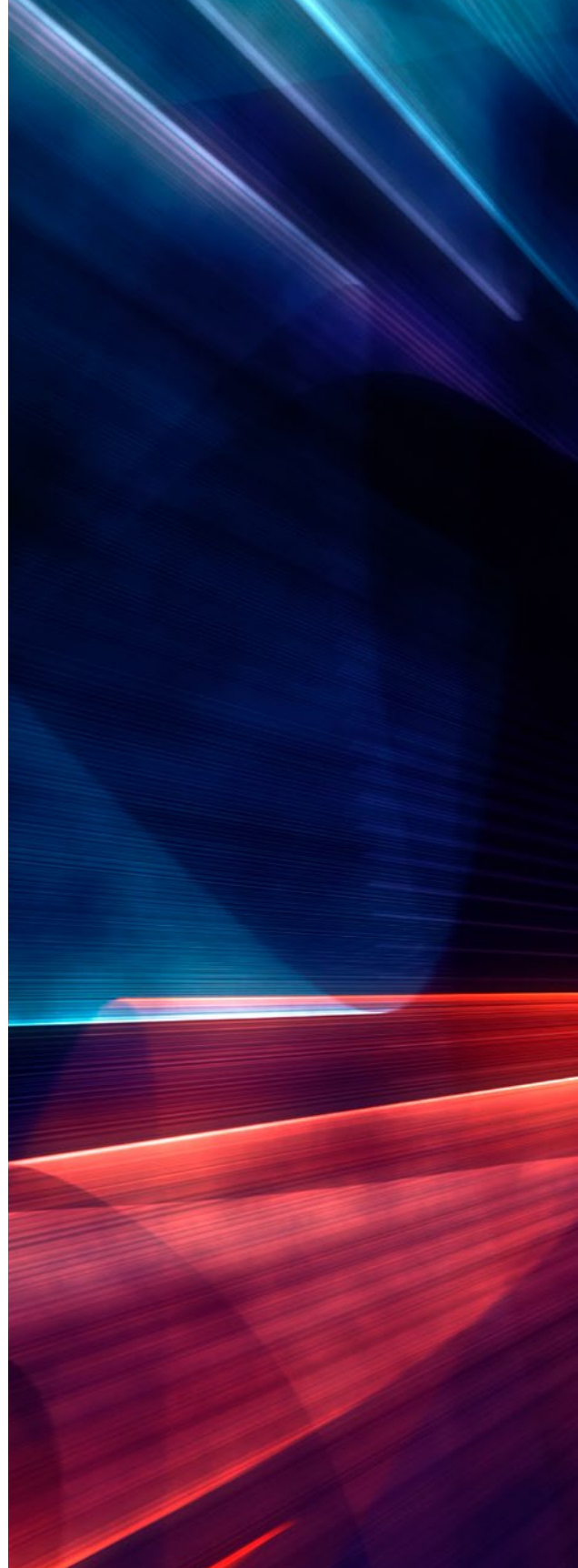
– **Objectifs et échéanciers en matière de diversité et communication de l'information.** Les sociétés ouvertes canadiennes devraient être tenues d'établir leurs propres objectifs en matière de diversité pour leur conseil d'administration et leur équipe de haute direction (les deux groupes étant pris collectivement à cette fin) et

leurs échéanciers de mise en œuvre. En outre, chaque année, elles devraient fournir des données en ce qui a trait à la représentation des personnes s'identifiant comme femme, PANDC, personne handicapée ou membre de la communauté LGBTQ+. Alors que le rapport de consultation de juillet 2020 ne contenait pas de recommandation précise concernant les objectifs convenables, le rapport final suggère que les sociétés ouvertes canadiennes établissent un objectif global pour leur conseil d'administration et leur équipe de haute direction de 50 % pour les femmes et de 30 % pour les PANDC, les personnes handicapées et les membres de la communauté LGBTQ+. De plus, le groupe de travail recommande que les sociétés ouvertes canadiennes atteignent leur objectif visant les femmes dans les cinq années suivant l'entrée en vigueur de la modification, et celui visant les PANDC, les personnes handicapées et les membres de la communauté LGBTQ+, dans les sept années suivant l'entrée en vigueur de la modification. Le groupe de travail indique également qu'il faudrait mettre l'accent sur la représentation des personnes noires et autochtones.

– **Politique écrite concernant la mise en candidature des administrateurs et des administratrices.**

Les sociétés ouvertes canadiennes devraient être tenues d'adopter une politique écrite concernant le processus de mise en candidature de leurs administrateurs et administratrices qui tient expressément compte du repérage de candidats qui s'identifient en tant que femme, PANDC, personne handicapée ou membre de la communauté LGBTQ+ pendant le processus de mise en candidature.

– **Limite de durée du mandat.** Les sociétés ouvertes canadiennes devraient être tenues d'établir une durée maximale de 12 ans pour les mandats de leurs administrateurs et administratrices, à l'exception de ce qui suit : i) un mandat maximal de 15 ans pour la présidence du conseil; ii) les administrateurs non indépendants et les administratrices non indépendantes des entreprises détenues ou contrôlées par une famille, lorsque ces personnes sont minoritaires au conseil; et iii) au plus un autre administrateur ou une autre administratrice qui sera réputé-e non indépendant-e et qui aura un mandat maximal de 15 ans. Les sociétés ouvertes canadiennes devraient être tenues de mettre cette recommandation en œuvre dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur de la modification.



Le gouvernement de l'Ontario passe actuellement en revue la plupart des recommandations qui figurent dans le rapport final. Ainsi, il est encore trop tôt pour savoir si les lois sur les valeurs mobilières de l'Ontario seront modifiées dans le sens des recommandations et, le cas échéant, l'ampleur que prendra une telle modification. Néanmoins, il s'agit d'un autre exemple de la prise de conscience par les organismes de réglementation de la nécessité de s'attaquer aux enjeux liés à la diversité au moyen d'une réglementation renforcée.

MISE À JOUR DES LIGNES DIRECTRICES DES AGENCES DE CONSEIL EN VOTE ET DES EXPERTS EN GOUVERNANCE

Au cours des dernières années, ISS et Glass Lewis ont apporté d'importants changements à leurs politiques et lignes directrices respectives en matière de diversité, et la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance (la « CCGG ») a indiqué que d'importants changements étaient également à prévoir.

ISS

Diversité de genre au sein des conseils

ISS a régulièrement mis à jour et rehaussé ses recommandations en matière de diversité de genre au sein des conseils. Avant février 2022, ISS recommandait (en anglais seulement) généralement aux actionnaires de s'abstenir de voter si une société avait omis de présenter une politique écrite officielle en matière de diversité de genre et qu'aucune femme ne siégeait au conseil d'administration. Depuis février 2022 (en anglais seulement), ISS a mis à jour ses lignes directrices visant les sociétés comprises dans l'indice composé S&P/TSX; elle recommande généralement désormais aux actionnaires de s'abstenir de voter pour la personne assurant la présidence du comité de mise en candidature (ou la personne assurant la présidence du comité chargé de s'acquitter des fonctions d'un comité de mise en candidature ou la personne assurant la présidence du conseil d'administration si aucun comité de mise en candidature n'a été constitué ou si personne n'assume la présidence de ce comité) si les femmes représentent moins de 30 % des membres du conseil et que la société ne s'est pas engagée officiellement et publiquement par écrit à ce que son conseil soit composé d'au moins 30 % de femmes au plus tard à sa prochaine assemblée générale annuelle.

Le tableau 3 présente les lignes directrices (en anglais seulement) d'ISS pour les assemblées d'actionnaires tenues

Les sociétés ouvertes canadiennes devraient être tenues d'adopter une politique écrite concernant le processus de mise en candidature de leurs administrateurs et administratrices qui tient expressément compte du repérage de candidats qui s'identifient en tant que femme, PANDC, personne handicapée ou membre de la communauté LGBTQ+ pendant le processus de mise en candidature.

à compter du 1^{er} février 2023.**TABLE 3 : Lignes directrices d'ISS**

Société	Recommandation générale	Dispenses
Indice composé S&P/TSX	ISS recommande généralement aux actionnaires de s'abstenir de voter pour la personne assurant la présidence du comité de mise en candidature (ou la personne assurant la présidence du comité chargé de s'acquitter des fonctions d'un comité de mise en candidature ou la personne assurant la présidence du conseil d'administration si aucun comité de mise en candidature n'a été constitué ou si personne n'assume la présidence de ce comité) <i>si les femmes représentent moins de 30 % des membres du conseil d'administration.</i>	Si un engagement voulant que le conseil d'administration sera composé à 30 % de femmes au plus tard à la prochaine assemblée générale annuelle a été pris publiquement par écrit, une exception s'applique aux sociétés suivantes : – les sociétés nouvellement intégrées à l'indice composé S&P/TSX qui n'étaient pas auparavant soumises à l'exigence voulant que le conseil d'administration soit composé à 30 % de femmes à titre de composante de l'indice composé S&P/TSX; ou – les sociétés dont le conseil d'administration est tombé sous le seuil de 30 % de femmes en raison de circonstances extraordinaires après avoir atteint ce niveau de représentation au moment de l'assemblée générale annuelle précédente.
Hors de l'indice composé S&P/TSX (sociétés inscrites à la cote de la TSX qui ne font pas partie de l'indice composé S&P/TSX)	ISS recommande généralement aux actionnaires de s'abstenir de voter pour la personne assurant la présidence du comité de mise en candidature (ou la personne assurant la présidence du comité chargé de s'acquitter des fonctions d'un comité de mise en candidature ou la personne assurant la présidence du conseil d'administration si aucun comité de mise en candidature n'a été constitué ou si personne n'assume la présidence de ce comité) <i>si aucune femme ne siège au conseil d'administration.</i>	Cette politique ne s'applique pas aux sociétés suivantes : – les sociétés nouvellement inscrites en bourse au courant de l'exercice financier actuel ou précédent; – les sociétés qui ont fait la transition de la Bourse de croissance TSX (la « TSXV ») à la TSX au courant de l'exercice financier actuel ou précédent; ou – les sociétés comptant un maximum de quatre administrateurs. Une société qui s'est publiquement engagée par écrit à ajouter au moins une femme à son conseil au plus tard à la prochaine assemblée générale annuelle et qui n'a temporairement aucune femme siégeant à son conseil en raison de circonstances extraordinaires, mais dont le conseil comptait au moins une femme à l'assemblée générale annuelle précédente, fera l'objet d'une exception.

En guise d'explication pour les changements apportés, ISS a souligné que les conseils d'administration de sociétés inscrites à la cote de la TSX ayant un actionnariat étendu qui n'ont adopté aucune politique et qui ne comptent aucune femme dans leur rang font figure d'exceptions et ne répondent pas aux attentes actuelles du marché. ISS mentionne expressément l'engagement qu'ont pris, en septembre 2017, les membres du Groupe d'investisseurs canadiens du 30% Club d'exercer leurs droits de propriété pour favoriser une plus grande représentation des femmes au sein des conseils d'administration des sociétés qui font partie de l'indice composé S&P/TSX pour porter celle-ci au seuil minimal de 30 %. ISS en venait à la conclusion qu'il était maintenant clair qu'une norme plus élevée en matière de représentation des femmes au sein des conseils était attendue et que les sociétés comprises dans l'indice composé S&P/TSX jouaient un rôle vital à cet égard à titre de chefs de file sur le marché.

Diversité raciale ou ethnique au sein des conseils

Dans le cadre de la mise à jour de sa politique en 2023, ISS a fourni sa première série de recommandations officielles pour le Canada en matière de diversité raciale et ethnique au sein des conseils d'administration. Cette mise à jour a eu pour effet d'aligner davantage la politique d'ISS pour les sociétés comprises dans l'indice composé S&P/TSX sur sa politique pour les sociétés comprises dans les indices Russell 3000 et/ou S&P 1500 aux États-Unis.

Concernant les assemblées tenues à compter du 1^{er} février 2024, ISS recommande généralement aux actionnaires de s'abstenir de voter pour la personne assurant la présidence du comité de mise en candidature (ou la personne assurant la présidence du comité chargé de s'acquitter des fonctions d'un comité de mise en candidature ou la personne assurant la présidence du conseil d'administration si aucun comité de mise en candidature n'a été constitué ou si personne n'assume la présidence de ce comité) d'une société comprise dans l'indice composé S&P/TSX si le conseil de celle-ci n'a aucun membre visiblement issu de la diversité raciale et/ou ethnique. Pour bénéficier d'une exception à cet égard, le conseil d'une société devait compter au moins un membre issu de la diversité raciale et/ou ethnique lors de la tenue de l'assemblée générale

annuelle précédente et doit s'être engagé fermement et publiquement à nommer au moins un membre issu de la diversité raciale et/ou ethnique au plus tard à la prochaine assemblée générale annuelle.

ISS définit la diversité raciale et/ou ethnique comme comprenant les Autochtones (soit les membres des Premières Nations, les Inuits et les Métis) et les personnes qui font partie des minorités visibles (autres que les Autochtones) qui ne sont pas « de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Ces définitions sont celles utilisées dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du Canada.

En guise d'explication pour ces changements, ISS a mentionné les modifications apportées à la LCSA qui ont étendu l'obligation d'information en matière de diversité au sein des conseils d'administration ainsi que la demande de plus en plus pressante de nombreux investisseurs institutionnels pour une diversité accrue au sein des conseils de sociétés ouvertes. ISS a souligné notamment que bon nombre de ses clients investisseurs souhaitent que les conseils des sociétés soient plus représentatifs de la clientèle de celles-ci et des collectivités au sein desquelles celles-ci exercent leurs activités grâce à l'intégration de membres issus de groupes raciaux et ethniques minoritaires. Les investisseurs ont également fortement appuyé les sociétés qui communiquent davantage d'information quant à la diversité raciale et/ou ethnique au sein de leur conseil d'administration.

GLASS LEWIS

Glass Lewis a également étendu la portée de sa politique en matière de diversité de genre au sein des conseils d'administration des sociétés inscrites à la cote de la TSX dans les dernières années. Avant 2022, Glass Lewis recommandait (en anglais seulement) de voter contre la personne assurant la présidence du comité de mise en candidature uniquement si le conseil d'administration ne comptait aucune femme. En 2022, Glass Lewis mettait à jour ses lignes directrices pour le Canada (en anglais seulement) pour les sociétés inscrites à la cote de la TSX et y recommandait de voter contre la personne assurant la présidence du comité de mise en candidature si le conseil comptait moins de deux administratrices ou de voter contre l'ensemble du comité de mise en candidature si le conseil d'administration ne comptait aucun membre issu de la diversité de genre (cette exigence était toutefois ramenée à

une seule administratrice pour les conseils comptant au plus six membres).

En 2023, Glass Lewis mettait de nouveau à jour ses lignes directrices (en anglais seulement) pour les sociétés inscrites à la cote de la TSX et y abandonnait l'approche numérique en faveur d'une approche fondée sur le pourcentage.

Plus précisément, concernant toutes les assemblées d'actionnaires de ces sociétés tenues après le 1^{er} janvier 2023, Glass Lewis recommande généralement de voter contre la personne assurant la présidence du comité de mise en candidature si le conseil d'administration compte moins de 30 % de membres issus de la diversité de genre ou de voter contre l'ensemble du comité de mise en candidature si le conseil d'administration ne compte aucun membre issu de la diversité de genre. En ce qui a trait aux conseils d'administration d'émetteurs inscrits à la cote de bourses secondaires, y compris les sociétés inscrites à la cote de la TSXV, le seuil minimal de un membre du conseil issu de la diversité de genre demeure applicable. Glass Lewis définit les membres du conseil d'administration issus de la diversité de genre comme étant les femmes ou les personnes s'identifiant comme ayant un genre autre que masculin ou féminin.

Il convient de noter que Glass Lewis a décrit quelques facteurs atténuants qui pourraient l'amener à ne pas recommander aux actionnaires de voter contre les administrateurs. Ces facteurs atténuants comprennent l'existence d'une politique en matière de diversité rédigée de manière à éviter les formules vagues ou toutes faites et des cibles ou de l'information claires quant à l'échéancier du conseil pour atteindre les cibles en matière de diversité de genre.

Curieusement, et contrairement à ISS, Glass Lewis n'a publié aucune recommandation de vote au Canada en ce qui concerne la diversité raciale et ethnique au sein des conseils d'administration.

FACTEURS À CONSIDÉRER EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ À LA LUMIÈRE DES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA LCSA SUR LE VOTE À LA MAJORITÉ

Les récentes modifications apportées à la LCSA, qui sont entrées en vigueur le 31 août 2022, rendent obligatoire le vote à la majorité pour toutes les sociétés régies par la LCSA. Les sociétés inscrites à la cote de la TSX étaient déjà tenues d'avoir une politique en matière de vote à la majorité prévoyant que les candidats au poste d'administrateur qui n'obtiennent pas plus de votes en faveur de leur élection que d'abstentions de vote doivent présenter leur démission (que le conseil doit accepter, sauf dans des circonstances exceptionnelles, dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires). Les modifications apportées à la LCSA vont toutefois plus loin. Selon celles-ci, la personne qui présente sa candidature, mais qui ne reçoit pas le vote de la majorité, est réputée ne pas avoir été élue. En outre, elle ne peut être nommée au conseil d'administration avant la prochaine assemblée des actionnaires, à moins que son élection ne soit nécessaire i) pour satisfaire à l'obligation pour la société d'avoir au moins deux administrateurs qui ne sont pas des dirigeants ou des employés de la société ou des sociétés membres de son groupe; ou ii) pour maintenir un certain pourcentage de résidents canadiens parmi les membres du conseil d'administration.

Ces modifications relatives au vote à la majorité offrent aux investisseurs activistes un outil supplémentaire pour susciter des changements instantanés au sein des conseils d'administration qui ont, selon eux, besoin de renouvellement, notamment en raison d'un manque de diversité. Les règles de vote à la majorité modifiées permettent aux investisseurs activistes de cibler des administrateurs en particulier et de les destituer plus facilement. Par exemple, un investisseur activiste peut cibler un administrateur de longue date se présentant de nouveau au sein d'un conseil d'administration qu'il considère comme devant être plus diversifié. Compte tenu de ces modifications, les conseils d'administration doivent maximiser les appuis dont les candidats jouissent au sein de l'actionariat en évitant les situations où le conseil serait perçu comme manquant de diversité et en mettant en œuvre des politiques et des pratiques qui démontrent aux actionnaires leur engagement en faveur d'une diversité accrue.

CCGG

La CCGG a publié sa [politique sur la diversité de genre](#) (en anglais seulement) en décembre 2018. En novembre 2020, Catherine McCall, directrice générale de la CCGG, indiquait que la CCGG travaillait sur une nouvelle politique en matière de diversité qui allait au-delà du genre, mais que le mouvement « Black lives matter » l'avait incitée à revoir et à peaufiner cette politique. La CCGG n'a pas donné d'autre indication quant à la publication de cette nouvelle politique sur la diversité.

CHANGEMENTS PROPOSÉS PAR LES ORGANISMES CANADIENS DE RÉGLEMENTATION DES VALEURS MOBILIÈRES

Le 13 avril 2023, les ACVM publiaient un avis proposant des modifications aux pratiques et lignes directrices quant aux obligations d'information en matière de gouvernance ([Avis de consultation des ACVM – Projet de Règlement modifiant le Règlement 58 101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance](#), visant particulièrement l'Annexe 58 101A1, [Information concernant la gouvernance](#) et [Projet de modification de l'Instruction générale 58 201 relative à la gouvernance](#).)

Les ACVM ont lancé une consultation pour savoir laquelle de deux approches proposées devrait être retenue pour modifier les règles et politiques en matière d'obligations d'information sur la gouvernance. Ces modifications concernent le processus de mise en candidature des administrateurs et administratrices, le renouvellement du conseil d'administration et la diversité. Quoique différentes, les deux approches sont conçues pour promouvoir les pratiques et la communication d'information en matière de diversité au-delà du genre.

L'approche A, appuyée par les organismes de réglementation des valeurs mobilières de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan et des Territoires du Nord-Ouest, est moins contraignante et stricte que l'approche B.

L'approche A prévoit que les sociétés seraient tenues de communiquer leur politique en matière de diversité à l'égard du conseil d'administration et de la haute direction, sans avoir à fournir de l'information sur des groupes précis, à l'exception des femmes. Les sociétés seraient également tenues de faire ce qui suit : a) décrire leurs objectifs sur le plan de la diversité et la façon de mesurer le progrès vers leur atteinte; b) expliquer les mécanismes utilisés pour atteindre ces

objectifs; et c) communiquer toutes données concernant les groupes précis ciblés par leur politique en matière de diversité. Des tableaux ou des formats standardisés pour présenter l'information ne seraient pas imposés.

Selon les ACVM, l'approche A « s'appuie sur l'idée que les autorités en valeurs mobilières ne devraient pas établir de catégories de diversité autre que les femmes, laissant ainsi le soin à l'émetteur de déterminer les aspects de la diversité qui sont les plus bénéfiques pour ses activités et sa stratégie. Bref, une approche moins normative. »

L'approche B, appuyée par la CVMO, est semblable à l'approche adoptée actuellement dans la LCSA. Conformément à celle-ci, les sociétés seraient tenues de communiquer l'information concernant la représentation au sein des conseils d'administration et de la haute direction des femmes et de quatre groupes désignés, à savoir les Autochtones, les personnes racisées, les personnes handicapées et les personnes de la communauté LGBTQ2I+. Les sociétés auraient à présenter ces données sous forme de tableau standardisé afin d'en favoriser l'uniformité et la comparabilité. Elles seraient également tenues de communiquer toute stratégie ou politique écrite et des objectifs mesurables en lien avec la diversité au sein de leur conseil d'administration.

Les organismes de réglementation des valeurs mobilières du Manitoba, du Québec, du Nouveau-Brunswick, de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse, de Terre-Neuve-et-Labrador, du Yukon et du Nunavut n'ont pas exprimé leur préférence quant à une approche donnée à l'heure actuelle.

Les modifications proposées s'appuient sur les consultations, les recherches et les examens menés par les ACVM, et font l'objet d'une consultation jusqu'au 12 juillet 2023. Les ACVM souhaitent particulièrement recueillir des commentaires sur la façon dont les deux approches répondent aux besoins des parties prenantes.

Intérêt croissant des parties prenantes pour les enjeux en matière de diversité

INVESTISSEURS INSTITUTIONNELS ET PRINCIPALES PARTIES PRENANTES

Au Canada et aux États-Unis, la diversité, et plus particulièrement la diversité raciale et ethnique, demeure une préoccupation majeure pour un nombre croissant

d'investisseurs institutionnels et d'autres parties prenantes importantes. Parmi ceux-ci, nombreux sont ceux qui considèrent comme insuffisants les progrès réalisés par les sociétés à cet égard. En conséquence, plusieurs d'entre eux ont commencé à prendre les choses en main, notamment en mettant à jour leurs stratégies d'interaction et leurs politiques en matière de vote pour s'attaquer aux enjeux liés à la communication de l'information sur la diversité et aux pratiques des conseils d'administration s'y rapportant.

Il est devenu évident que les investisseurs s'attendent à recevoir plus que de simples données démographiques de la part des sociétés. Ils veulent en savoir davantage sur l'ensemble des politiques et des processus en matière de diversité qu'elles ont adoptés. Pour eux, la communication d'information à ce sujet signifie qu'il y a, à tout le moins, eu des discussions sur la diversité au sein du conseil, ce qui est particulièrement pertinent pour les sociétés qui ont tardé à apporter des changements en matière de diversité au sein de leur organisation, y compris à l'égard de la composition de leur conseil, de leur équipe de haute direction et de leur personnel.

Voici quelques exemples récents qui illustrent l'intérêt croissant des investisseurs institutionnels et des principales parties prenantes pour l'avancement de la diversité et la promotion d'initiatives en matière de diversité dans les entreprises.

BlackRock

En 2022, BlackRock a mis à jour ses lignes directrices sur le vote par procuration (en anglais seulement) en vue d'inciter les sociétés ouvertes à compter au moins un administrateur ou une administratrice s'identifiant comme étant membre d'un groupe sous-représenté (notamment les personnes qui s'identifient comme étant noires ou afro-américaines, hispaniques ou latinas, asiatiques, autochtones d'Amérique, autochtones de l'Alaska, d'Hawaï ou des îles du Pacifique; les personnes qui s'identifient comme membre de la communauté LGBTQ+; les personnes qui s'identifient comme étant sous-représentées en raison de leur identité nationale, autochtone, religieuse, ou culturelle; les personnes handicapées; et les vétérans). Ce critère s'ajoute à l'attente de BlackRock selon laquelle les conseils d'administration doivent aspirer à atteindre un seuil d'au moins 30 % de diversité au sein de leurs membres, dont au moins deux femmes.

Dans ses points saillants sur le vote de 2022 (en anglais seulement), BlackRock indique qu'elle n'a pas appuyé la candidature de 1664 administrateurs au sein de 936

Il est devenu évident que les investisseurs s'attendent à recevoir plus que de simples données démographiques de la part des sociétés. Ils veulent en savoir davantage sur l'ensemble des politiques et des processus en matière de diversité qu'elles ont adoptés.

sociétés, principalement en raison d'enjeux liés à la diversité au sein du conseil d'administration. Elle a également déclaré que, aux États-Unis, le manque de diversité au sein des conseils était la principale raison pour laquelle elle n'appuyait pas la candidature d'administrateurs.

State Street Global Advisors

Dans une lettre (en anglais seulement) datée du 27 août 2020 adressée aux présidentes et aux présidents des conseils d'administration, State Street déclarait que le manque de diversité raciale et ethnique et d'inclusion pose un risque pour les sociétés que leurs équipes de haute direction et leurs conseils doivent comprendre et gérer, et qu'il est primordial que les conseils d'administration et les investisseurs disposent de renseignements et de données solides quant à la diversité raciale et ethnique de la main-d'œuvre des sociétés composant leur portefeuille et qu'ils comprennent les mesures prises par ces sociétés pour atteindre leurs objectifs à cet égard.

En janvier 2022, State Street publiait ses lignes directrices officielles (en anglais seulement) quant à la communication de l'information et aux pratiques en matière de diversité, qui comprennent les lignes directrices suivantes :

- State Street vote contre la personne assurant la présidence du comité de mise en candidature de toute société comprise dans le S&P 500 ou le FTSE 100 qui ne communique pas la composition raciale et ethnique de son conseil d'administration ou qui ne compte aucun administrateur ni aucune administratrice membre d'une communauté raciale ou ethnique sous-représentée.
- State Street s'attend à ce que les conseils des sociétés sur tous les marchés et comprises dans tous les indices comptent au moins une administratrice.

- State Street s'attend à ce que les conseils des sociétés comprises dans les principaux indices aux États-Unis, au Canada, au Royaume-Uni, en Europe et en Australie (Russell 3000, TSX, FTSE 350, STOXX 600 et ASX 300) soient composés d'au moins 30 % d'administratrices; toutefois, une société peut déroger à cette politique si elle communique avec State Street et fournit un plan précis assorti d'un échéancier pour atteindre cette représentation de 30 % d'administratrices.

Alors que State Street a principalement mis l'accent sur l'accroissement de la diversité au sein des conseils d'administration, elle a indiqué qu'elle avait l'intention de tourner son attention vers la main-d'œuvre et le personnel occupant des postes de haute direction dans les années à venir. Par conséquent, State Street a recommandé aux sociétés de commencer à recruter, à promouvoir et à maintenir en poste des personnes issues de la diversité au sein de leur organisation.

Vanguard

Vanguard a récemment mis à jour les lignes directrices en matière de diversité comprises dans sa politique de vote par procuration qui s'appliquent aux sociétés canadiennes de son portefeuille. Dorénavant, Vanguard vote généralement contre la personne occupant la présidence du comité de mise en candidature et/ou de gouvernance (ou d'autres administrateurs ou administratrices, s'il y a lieu) si le conseil d'administration d'une société ne fait pas suffisamment de progrès sur le plan de la diversité ou de la communication de l'information sur la diversité au sein du conseil d'administration. Afin d'évaluer les progrès réalisés pour augmenter la diversité et améliorer la communication de l'information sur la diversité au sein du conseil d'administration, Vanguard tiendra compte de la réglementation et des attentes du marché.

De plus, la politique de vote par procuration de Vanguard comprend maintenant une série de lignes directrices plutôt strictes concernant la diversité, dont les suivantes :

- Les conseils d'administration devraient disposer d'un éventail de points de vue qui s'appuient sur des antécédents, des compétences et des expériences variés, et devraient représenter une diversité de caractéristiques

personnelles, y compris au moins une diversité de genre.

- Les sociétés devraient également progresser sur le plan de la représentation au sein de leur conseil d'une diversité allant au-delà de la diversité de genre, y compris en ce qui concerne la représentation de groupes raciaux ou ethniques sous-représentés et des peuples autochtones.
- Les conseils d'administration devraient prendre des mesures pour que leur composition soit représentative de leurs marchés et des besoins de leurs stratégies à long terme. Considérant que de nombreux conseils d'administration ont encore la possibilité d'accroître leur diversité à divers égards, Vanguard est d'avis qu'ils devraient démontrer comment ils ont l'intention de continuer à progresser.
- Vanguard pourrait voter contre la personne occupant la présidence du comité de mise en candidature et/ou de gouvernance (ou d'autres administrateurs ou administratrices, s'il y a lieu) si le conseil compte moins de 30 % de membres issus de la diversité de genre.

Selon un article récent publié par The European Corporate Governance Institute (l'« ECGI ») – *The Big Three and Board Gender Diversity: The Effectiveness of Shareholder Voice* (en anglais seulement), BlackRock, State Street et Vanguard pourraient être à l'origine de près des deux tiers de l'augmentation de 50 % du nombre de femmes au sein des conseils d'administration des sociétés américaines au cours des dernières années. La recherche a également prouvé que les campagnes pour l'augmentation de la diversité de genre au sein des conseils d'administration lancées en 2017 par ces investisseurs institutionnels ont contribué à ce que les sociétés américaines nomment au moins deux fois et demie plus d'administratrices en 2019 qu'en 2016. Ces résultats illustrent, entre autres, l'incidence que peuvent avoir les investisseurs, particulièrement les investisseurs institutionnels, sur les sociétés et leur capacité à faire bouger les choses.

Nasdaq

Le 6 août 2021, la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC ») approuvait une proposition de modification des normes d'inscription du Nasdaq dont

l'objectif était d'encourager une plus grande diversité au sein des conseils d'administration et d'obliger les sociétés inscrites à la cote de cette bourse à communiquer de l'information en matière de diversité au sein de leur conseil. Selon les nouvelles règles (en anglais seulement), toutes les sociétés inscrites à la cote du Nasdaq sont tenues de publier de façon constante et transparente les statistiques concernant leur conseil. À quelques exceptions près, la plupart des sociétés inscrites à la cote du Nasdaq sont également tenues de compter, ou d'expliquer pourquoi elles ne comptent pas, au moins deux administrateurs issus de la diversité, dont une femme et une personne qui s'identifie comme étant membre de la communauté LGBTQ+ ou d'une minorité sous-représentée (soit, selon le Nasdaq, une personne qui s'identifie comme faisant partie d'un ou de plusieurs des groupes suivants : les personnes noires ou afro-américaines, hispaniques ou latinas, asiatiques, autochtones d'Amérique, autochtones de l'Alaska, d'Hawaï ou des îles du Pacifique, ou de deux ou de plusieurs races ou groupes ethniques). Ces nouvelles exigences doivent être progressivement mises en œuvre par les sociétés inscrites à la cote du Nasdaq entre 2023 et 2026, selon l'exigence en question et le niveau de cotation de la société.

ACTIVISME ACTIONNARIAL/SAVS

Prise isolément, la diversité n'est pas actuellement un facteur d'activisme actionnarial, mais le manque de diversité et les lacunes sur le plan de la communication d'information sur la diversité au sein d'une société peuvent être représentatifs d'un rendement et d'une gouvernance qui laissent à désirer, et y avoir contribué. Ce laxisme pourrait exposer une société à l'activisme actionnarial, les actionnaires dissidents pouvant, dans un tel cas, se servir du manque de diversité pour obtenir des appuis pour leur candidat et leur campagne afin de susciter des changements au sein de la société. Alors que les changements climatiques ont souvent été perçus comme étant l'une des principales priorités des actionnaires, nous nous attendons dans les prochaines années à voir un plus grand nombre de missions sociales liées à la diversité.

Dans les dernières années, nous avons également été témoins de la montée en popularité des sociétés d'acquisition à vocation spécifique (les « SAVS ») comme instruments d'investissement, particulièrement aux États-

« En poussant les sociétés inscrites à sa cote à aborder les questions d'équité raciale et d'équité de genre au sein de leurs conseils d'administration, le Nasdaq répond aux attentes actuelles du marché. Les changements minimes et le camouflage ne suffiront plus, car les consommateurs, les parties prenantes et les pouvoirs publics exigent de plus en plus des entreprises américaines qu'elles mettent la main à la pâte. Les efforts déployés par le Nasdaq pour inciter et pousser les sociétés inscrites à sa cote à évoluer constituent une première étape attendue qui était nécessaire. La présence accrue des personnes de couleur, des femmes et des membres de la communauté LGBTQ au sein de leur conseil d'administration poussera les sociétés à prendre des mesures concrètes pour que les groupes sous-représentés aient leur mot dire. » [Traduction]

Anthony Romero (en anglais seulement),
directeur général, Union américaine pour les
libertés civiles

Notre point de vue : soyez prêts!

Dans l'édition 2020 du *Rapport sur la gouvernance* de Davies, nous avons exposé la façon dont les conseils d'administration et les équipes de haute direction devraient revoir leurs cadres généraux de gouvernance et mettre davantage l'accent sur toutes les formes de diversité à la lumière des récents événements survenus à l'échelle mondiale en lien avec la diversité, le racisme systémique et la discrimination. Les appels en faveur d'une plus grande diversité et d'une meilleure représentation dans tous les pans de la société, y compris au sein des entreprises, n'ont fait que s'amplifier et semblent désormais être au cœur des préoccupations des participants au marché et des organismes de réglementation. Comme d'autres changements seront vraisemblablement apportés à la réglementation au Canada et aux États-Unis, il est impératif que les sociétés revoient et améliorent leurs initiatives et politiques en matière de diversité, et qu'elles démontrent leur intention de prendre des mesures concrètes pour aborder la question de la diversité au sein de leur entreprise. Elles seront ainsi plus à même de tirer leur épingle du jeu dans un contexte juridique, social et commercial en pleine évolution.

Unis. Les SAVS ont généralement obtenu de mauvais résultats pour la plupart des indicateurs en matière de diversité pour une multitude de raisons, notamment le fait que les opérations des SAVS se négocient essentiellement en privé et qu'elles sont généralement dispensées de l'application de la réglementation en matière de diversité en raison de la taille de leur conseil d'administration. Toutefois, alors que l'attention portée aux SAVS grandit et que le public s'intéresse de plus en plus à toutes les formes de diversité, la réglementation et les attentes à l'égard des SAVS risquent de prendre une nouvelle tournure. En janvier 2021, Empowerment & Inclusion Capital I Corp (« EICC »), première SAVS à avoir mis l'accent sur l'acquisition d'une entreprise dirigée par des personnes issues de la diversité ou d'une entreprise axée sur la promotion d'une économie et d'une société inclusive, a clôturé son PAPE et a mobilisé 276 millions de dollars américains. Il sera intéressant de voir si d'autres initiatives tout aussi louables dans le secteur des SAVS suivront celle d'EICC en matière de diversité.

Base de données et méthodologie

Sauf indication contraire, l'analyse quantitative présentée dans la présente publication se fonde sur les données fournies par ISS Corporate Solutions, Inc. Ces données proviennent des circulaires de sollicitation de procurations par la direction publiées entre le 1^{er} août 2021 et le 31 juillet 2022 par 424 émetteurs inscrits à la cote de la Bourse de Toronto (la « TSX ») qui font partie de l'indice composé S&P/TSX ou de l'indice des titres à petite capitalisation S&P/TSX (ou des deux) en date du 31 mai 2022. Les descriptions des indices dont il est question dans le présent rapport sont les suivantes :

Indice composé : l'indice composé S&P/TSX (l'« indice composé ») comprend 239 émetteurs. Il s'agit de l'« indice général » et de la principale mesure de l'ensemble des marchés boursiers canadiens. Il se compose d'actions ordinaires et de parts de fiducies de revenu. Six des 239 émetteurs qui font partie de l'indice composé n'ont pas publié de circulaire de sollicitation de procurations pour la période visée; par conséquent, notre analyse est fondée sur 233 émetteurs qui font partie de l'indice composé.

Dans le présent rapport, il est question de deux composantes de l'indice composé :

- **TSX 60 :** l'indice S&P/TSX 60 (le « TSX 60 ») est un sous-ensemble de l'indice composé et est constitué des 60 plus importants émetteurs canadiens selon la capitalisation boursière (notre analyse ne porte que sur 59 des émetteurs qui font partie du TSX 60, car, comme il est indiqué précédemment, l'un des émetteurs qui font partie du TSX 60 n'a pas publié de circulaire de sollicitation de procurations pendant la période visée).
- **Indice complémentaire :** l'indice complémentaire S&P/TSX (l'« indice complémentaire ») correspond à l'indice composé, exclusion faite des émetteurs qui font partie du TSX 60. Il comprend 179 émetteurs (notre analyse ne porte que sur 174 des émetteurs qui font partie de l'indice complémentaire, car, comme il est indiqué précédemment, cinq émetteurs qui font partie de l'indice complémentaire n'ont pas publié de circulaire de sollicitation de procurations pendant la période visée).

Indice des titres à petite capitalisation : l'indice des titres à petite capitalisation S&P/TSX (l'« indice des titres à petite capitalisation ») comprend 230 émetteurs, dont 35 satisfont également au critère d'admissibilité fondé sur la capitalisation boursière de l'indice composé et en font partie (notre analyse ne porte que sur 225 émetteurs qui font partie de l'indice des titres à petite capitalisation, car cinq émetteurs n'ont pas publié de circulaire de sollicitation de procurations pour la période visée).

Le nombre de titres et les titres composant les deux indices sur lesquels se fonde notre étude changent régulièrement, ce qui, dans certains cas, pourrait avoir une incidence sur la comparaison des données d'une année à l'autre.

Principales personnes-ressources

Si vous souhaitez discuter des sujets soulevés dans le présent rapport ou en savoir plus, veuillez communiquer avec l'une des personnes présentées ci-dessous ou visiter notre site Web au www.dwpv.com.

Toronto



Patricia L. Olasker

416.863.5551
polasker@dwpv.com



Aaron J. Atkinson

416.367.6907
aatkinson@dwpv.com



Brett Seifred

416.863.5531
bseifred@dwpv.com

Montréal



Franziska Ruf

514.841.6480
fruf@dwpv.com

New York



Jeffrey Nadler

212.588.5505
jnadler@dwpv.com

À propos de Davies

Davies est un cabinet d'avocats spécialistes des enjeux cruciaux. Déterminés à produire des résultats supérieurs pour nos clients, nous tenons systématiquement un rôle de premier plan dans leurs opérations et leurs dossiers les plus complexes. Depuis nos bureaux de Montréal, de Toronto et de New York, nous déployons notre savoir-faire avec aisance et efficacité sur tous les continents. Veuillez communiquer avec l'un de nos avocats pour parler avec nous de votre situation.

Vous pouvez consulter notre site Web au dwpv.com

DAVIES

MONTREAL

1501, av. McGill College
Montréal QC Canada
H3A 3N9

514.841.6400

TORONTO

155 Wellington Street West
Toronto ON Canada
M5V 3J7

416.863.0900

NEW YORK

900 Third Avenue
New York NY U.S.A. 10022

212.588.5500