



Faisons-nous avancer les choses?

**Nouvelles exigences canadiennes en
matière de divulgation sur la diversité
liée au genre**

Novembre 2020



Méthodologie

La présente étude porte sur les 173 femmes qui ont accédé à 187 postes d'administratrices et sur les 108 femmes qui ont accédé à des postes de haute direction au sein des 100 plus importantes sociétés ouvertes régies par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA) du Canada, selon la capitalisation boursière, entre le 31 mai 2014 et le 31 mai 2020. Aux fins de comparaison, l'étude s'intéresse également aux 332 hommes qui ont accédé à 348 postes d'administrateurs, ainsi qu'aux 339 hommes qui ont accédé à des postes de haute direction au cours de cette même période. Les membres de la haute direction sont ceux qui sont identifiés comme tels dans la notice annuelle.

Toutes les données proviennent du site Web de la Bourse de Toronto (TSX), des notices annuelles, des circulaires de sollicitation de procurations et des sites Web des sociétés.

Tous les efforts ont été déployés pour déterminer les 100 plus importantes sociétés ouvertes régies par la LCSA qui sont cotées à la Bourse de Toronto.

Toute omission est involontaire.

Principe « se conformer ou s'expliquer »

Le principe « se conformer ou s'expliquer », qui oblige les émetteurs non émergents inscrits au TSX à divulguer l'information sur la diversité liée au genre au sein de leur conseil d'administration et de leur équipe de direction, est entré en vigueur le 31 décembre 2014, par le biais de modifications au Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance. Il a favorisé la discussion quant à l'importance de la diversité des genres au sein des conseils d'administration et des équipes de direction.

1. Les émetteurs inscrits au TSX et certains autres émetteurs non émergents (sous réserve de certaines exceptions) doivent divulguer annuellement les renseignements suivants touchant cinq domaines précis :
 - le nombre de femmes en poste
 - les cibles établies en la matière
 - les politiques du conseil d'administration
 - le renouvellement du conseil d'administration
 - la prise en compte de la représentation féminine
2. Les émetteurs doivent divulguer le nombre et le pourcentage de femmes siégeant au conseil d'administration et à la haute direction.

Modifications à la LCSA

Depuis le 1er janvier 2020, les sociétés régies par la LCSA qui ont des valeurs cotées en bourse sont tenues de présenter des renseignements relatifs à la diversité, notamment le genre des administrateurs et des membres de la haute direction. Il est important de prendre en compte les autres caractéristiques de diversité (y compris le niveau de scolarité, le domaine d'expertise, l'expérience sectorielle, l'âge et l'appartenance à la communauté 2SLGBTQIA+) pour assurer la diversité du conseil d'administration et de l'équipe de direction. Le présent rapport traite surtout de l'impact de la divulgation obligatoire de renseignements sur la diversité spécifiquement liée au genre au sein des 100 plus importantes sociétés canadiennes régies par la LCSA, selon la capitalisation boursière.

1. Les sociétés régies par la LCSA et cotées sont tenues de divulguer le nombre et le pourcentage de membres du conseil et de membres de la haute direction qui sont :
 - des femmes
 - des Autochtones
 - des membres des minorités visibles
 - des personnes handicapées
2. Concernant les exigences de la LCSA en matière de divulgation sur la diversité, les « membres de la haute direction » visés sont ceux de la haute direction définie par le paragraphe 1.1(1) du Règlement 51-102 des autorités provinciales en valeurs mobilières sur les obligations d'information continue.

Principales conclusions concernant les sociétés ouvertes régies par la LCSA



Femmes administratrices

96 %

Pourcentage des sociétés comptant au moins une femme administratrice au 31 mai 2020, par rapport à 67 % au 31 mai 2014.

95 %

Pourcentage de femmes ayant accédé à des conseils d'administration à titre d'administratrices externes.

83 %

Pourcentage de femmes administratrices ayant fait partie d'au moins un comité au 31 mai 2020.

21 % 71 %

Concernant les préoccupations en matière de charge excessive*, 71 % des femmes administratrices ne siégeaient qu'à un ou deux conseils et 21 % siégeaient à trois conseils.

64 %

Pourcentage des femmes administratrices détenant un diplôme d'études supérieures, le plus souvent un MBA.

*Il est estimé qu'un administrateur assume une « charge excessive » s'il siège à plus de quatre conseils.

Principales conclusions concernant les sociétés ouvertes régies par la LCSA



Femmes à la haute direction

76 %

Pourcentage des sociétés comptant au moins une femme à la haute direction au 31 mai 2020, selon les données fournies dans la notice annuelle.

43 %

Pourcentage des femmes à la haute direction détenant un diplôme d'études supérieures, le plus souvent un MBA.

Réaction des entreprises

L'adoption par le Canada de l'approche « se conformer ou s'expliquer » s'est traduite par une augmentation sensible du nombre de femmes nommées à des postes d'administrateurs ou de haute direction au sein des 100 plus importantes sociétés ouvertes canadiennes régies par la LCSA. Au 31 mai 2020, quatre (4 %) de ces sociétés avaient un conseil d'administration composé uniquement d'hommes et 24 (24 %) avaient une équipe de direction entièrement masculine. En comparaison, ces pourcentages s'établissaient respectivement à 33 % et à 29 % au 31 mai 2014.

Conséquences non voulues

Un certain nombre de préoccupations ont été soulevées quant aux conséquences potentielles non voulues de l'approche « se conformer ou s'expliquer ». Celle-ci pourrait-elle, par exemple, inciter des sociétés à nommer des administratrices de façade qui seraient sous-qualifiées pour le poste ou nommer des administratrices internes simplement pour se conformer au règlement? D'autres se demandent aussi si cela ne risque pas d'entraîner un cumul de charge excessive chez les administratrices. Seul le temps nous dira quel sera l'impact final de l'approche « se conformer ou s'expliquer », mais l'examen des données disponibles montre que, jusqu'à présent, les craintes ne semblent pas s'être concrétisées.





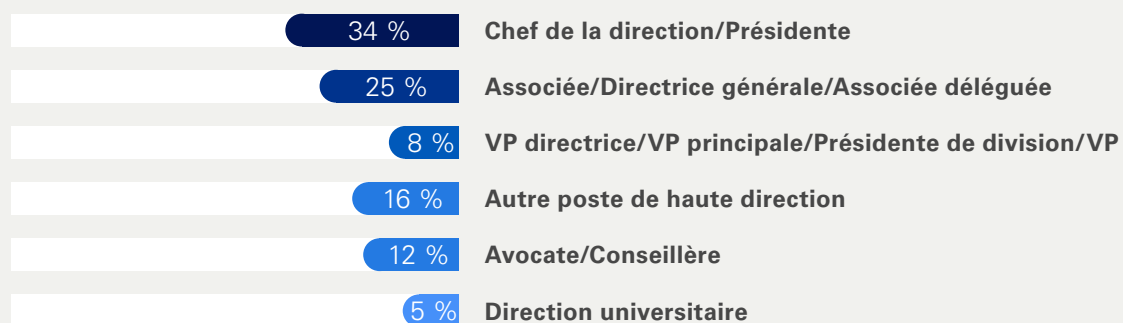
Profil des femmes
qui ont accédé à des
postes aux conseils
d'administration et à la
haute direction



Expérience professionnelle

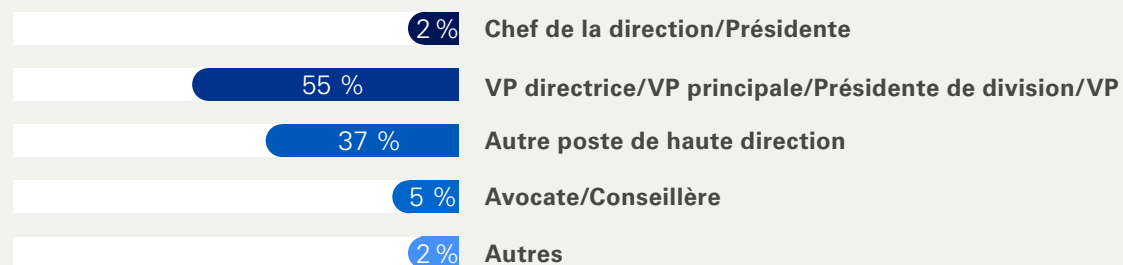
Plus d'un tiers (34,2 %) des 187 femmes administratrices ont un emploi actif en plus de faire partie d'un conseil d'administration. De ce nombre, la moitié occupent actuellement des postes de haute direction, notamment à titre de chef de la direction ou de présidente, de chef des finances ou de chef de l'exploitation.

Titres des femmes administratrices



Sur les 108 femmes dirigeantes, près de 4 sur 10 (39 %) occupaient des postes de haute direction, notamment à titre de chef de la direction ou de présidente, de chef des finances ou de chef de l'exploitation.

Titres des femmes dirigeantes



Remarque : Ne correspond pas à 100 % en raison de l'arrondissement des chiffres.

— Les femmes qui accèdent aux fonctions d'administratrices et de dirigeantes mettent à profit la vaste expérience acquise au fil du temps. La plupart détiennent des diplômes d'études supérieures et ont assumé divers postes de direction dans leur domaine respectif.

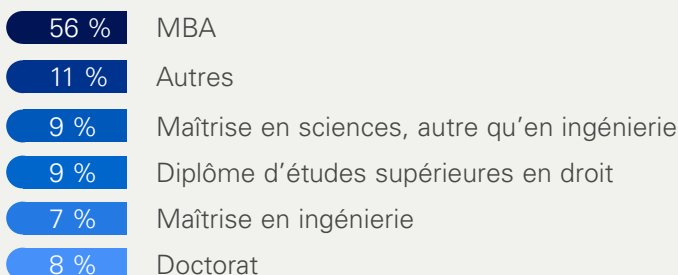
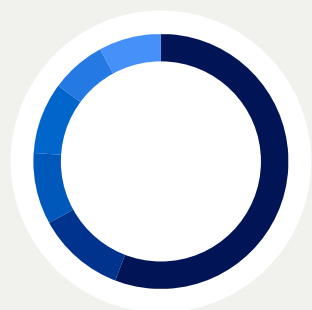
— Les hommes qui se sont joints à des conseils d'administration après 2014 sont beaucoup plus susceptibles d'avoir un emploi actif que leurs homologues féminins. Un peu plus de la moitié (51 %) des 348 hommes administrateurs occupent un emploi actif, en plus de siéger à un conseil d'administration; cela s'explique du fait que la grande majorité des chefs de la direction, qui sont des hommes, sont nommés au sein de leur conseil d'administration. De ce nombre, 66 % détiennent actuellement des postes de haute direction, notamment à titre de chef de la direction ou de président, de chef des finances ou de chef de l'exploitation.

— Les hommes qui ont accédé à des postes de dirigeant après 2014 sont plus susceptibles que les femmes dirigeantes d'accéder au sommet de la hiérarchie. Près de la moitié (47 %) des 339 hommes dirigeants détiennent actuellement des postes de haute direction, notamment à titre de chef de la direction ou de président, de chef des finances ou de chef de l'exploitation.

Scolarité

L'étude révèle que 64 % des 182 femmes administratrices pour lesquelles des renseignements sur leur scolarité étaient disponibles détenaient des diplômes d'études supérieures. De ce nombre, 10 % avaient deux ou plusieurs diplômes d'études supérieures. La maîtrise en administration des affaires (MBA) constitue le diplôme d'études supérieures le plus communément obtenu. Les maîtrises en ingénierie et en sciences sont également courantes, de même que les études supérieures en droit et les doctorats.

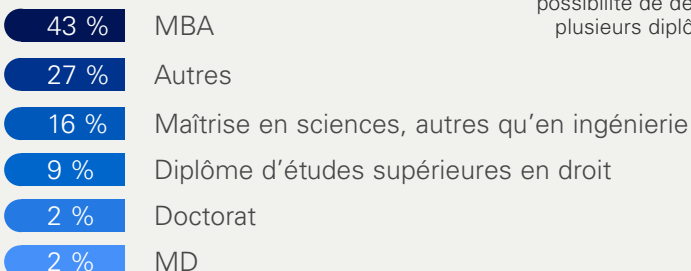
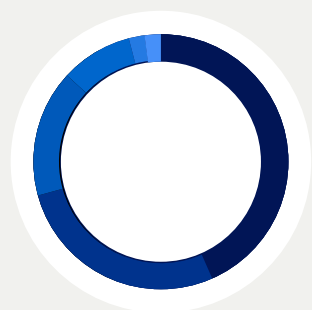
Diplômes d'études supérieures des femmes administratrices



n=182;
possibilité de détenir
plusieurs diplômes

Plus de quatre sur dix (43 %) des 103 femmes dirigeantes pour lesquelles des renseignements sur leur scolarité étaient disponibles détenaient des diplômes d'études supérieures. De ce nombre, 9 % avaient deux ou plusieurs diplômes d'études supérieures. Dans ce groupe également, la maîtrise en administration des affaires (MBA) constitue le diplôme d'études supérieures le plus communément obtenu. Les maîtrises en sciences sont également courantes au sein de ce groupe, suivies de près par les études supérieures en droit.

Diplômes d'études supérieures des femmes dirigeantes



n=103;
possibilité de détenir
plusieurs diplômes

— Les hommes administrateurs ont un niveau de scolarité moins élevé que celui des femmes administratrices. L'étude révèle que 54 % des 310 hommes administrateurs pour lesquels des renseignements sur leur scolarité étaient disponibles détiennent des diplômes d'études supérieures. De ce nombre, 15 % en ont deux ou plusieurs.

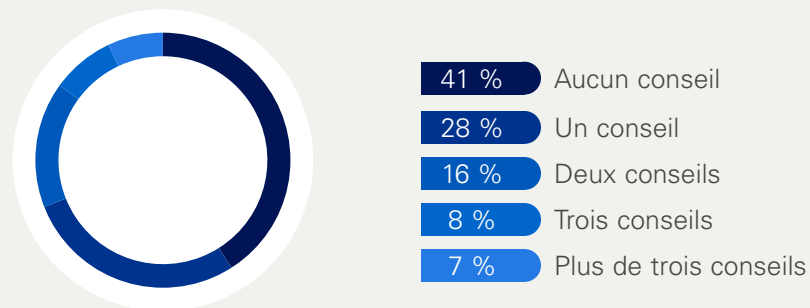
— Les hommes dirigeants ont un niveau de scolarité supérieur à celui des femmes dirigeantes. En effet, 59 % des 314 hommes dirigeants pour lesquels des renseignements sur leur scolarité étaient disponibles détiennent des diplômes d'études supérieures. De ce nombre, 16 % en ont deux ou plus.

Expérience au sein de conseils d'administration

D'après les données recueillies dans le cadre de l'étude, 41 % des femmes qui se sont jointes à un conseil d'administration après 2014 en étaient à leur première expérience à ce titre, ce qui semble suggérer que les sociétés avaient commencé à élargir leur bassin de candidats en vue de pourvoir les postes d'administrateur de sociétés ouvertes assujetties à la LCSA.

Participation de femmes administratrices à un CA de société ouverte au moment de leur nomination à un CA de société ouverte assujettie à la LCSA

n=187



Membres de conseil d'administration internes ou externes?

Selon les données compilées par l'étude, 95 % des femmes ayant accédé à des conseils d'administration depuis 2014 l'ont fait à titre d'administratrice externe.

— L'étude révèle que dans le cas des hommes qui se sont joints à des conseils d'administration après 2014, 43 % en étaient à leur première expérience à ce titre.

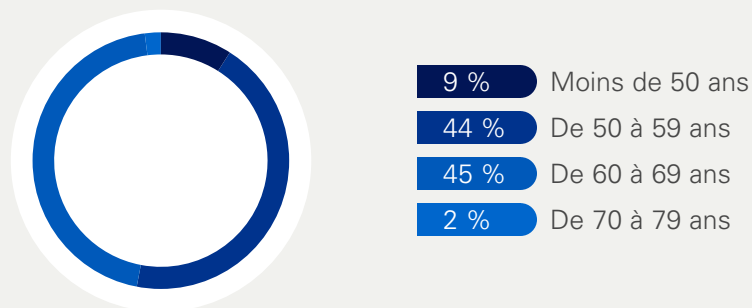
— Il est intéressant de constater que 76 % des hommes administrateurs ayant accédé à des conseils d'administration depuis 2014 l'ont fait à titre d'administrateurs externes. Ces chiffres reflètent la plus grande probabilité que les hommes siègent à un conseil d'administration tout en ayant un emploi actif en tant que chef de la direction (51 %, comparativement à 34 % pour les femmes).

Âge des femmes au sein des conseils d'administration

D'après les données recueillies, 174 des femmes administratrices pour lesquelles des renseignements sur leur âge étaient disponibles avaient entre 43 et 73 ans. L'âge moyen et l'âge médian de ces femmes étaient respectivement de 58 et 59 ans.

Âge des femmes administratrices

n=174

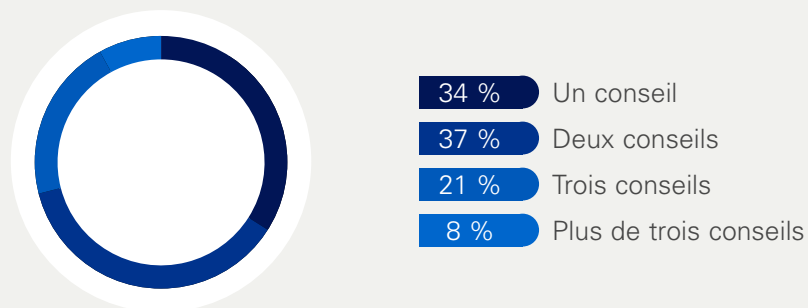


Préoccupations relatives à la charge excessive

Certains critiques à l'égard du principe « se conformer ou s'expliquer » se sont dits préoccupés que des femmes puissent être sollicitées par plusieurs sociétés; cependant, les chiffres démontrent que seulement 8 % des femmes administratrices siègent à plus de trois conseils d'administration.

Nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels siègent actuellement les femmes administratrices

n=187



— Selon les données recueillies, les 281 hommes administrateurs pour lesquels des renseignements sur leur âge étaient disponibles avaient entre 33 et 89 ans. L'âge moyen et l'âge médian de ces hommes, qui sont légèrement supérieurs à ceux des femmes, s'établissent respectivement à 60 et 61 ans.

— Le pourcentage des hommes qui siègent à plus de trois conseils d'administration est plus élevé que celui des femmes, et s'établit à 9 %. Dans le cas des dirigeants qui siègent à un ou plusieurs conseils d'administration, le pourcentage est le même chez les hommes que chez les femmes, soit de 11 %.

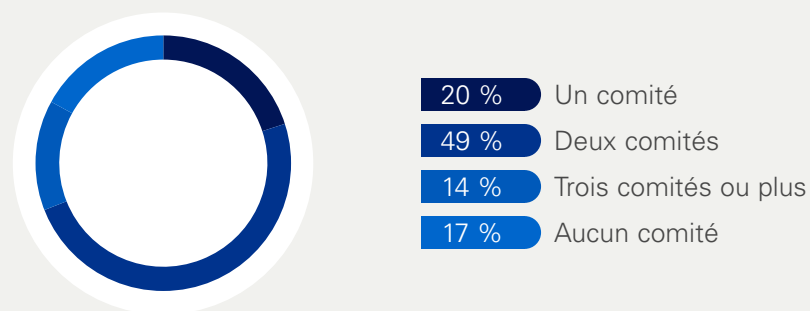
Rôles au sein des comités clés

Pour les nouveaux administrateurs, être membre d'un comité constitue une excellente façon de participer activement au travail important réalisé par le conseil. Trois comités clés (audit, RH/rémunération et mises en candidature/gouvernance) permettent aux administrateurs d'apporter une contribution à l'entreprise et de se familiariser avec les risques et les défis en jeu.

L'étude révèle que 83 % des 187 femmes administratrices avaient fait partie d'au moins un comité à la fin de mai 2020.

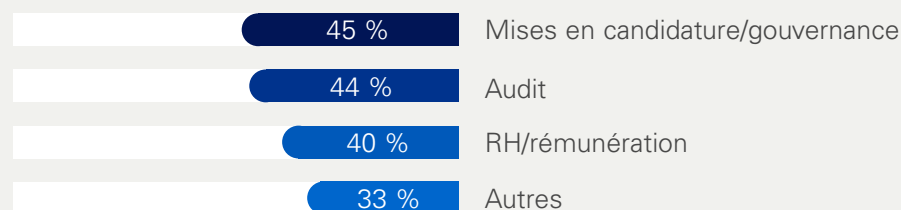
Nombre de rôles dans des comités d'un conseil

n=187



Comités auxquels siègent les femmes administratrices

n=182



— La plupart des nouveaux administrateurs font partie des trois comités clés (audit, RH/rémunération et mises en candidature/gouvernance).

— La proportion des hommes qui siègent à des comités (66 %) est moins élevée que celle des femmes (83 %). La plupart des hommes qui viennent d'accéder à un poste d'administrateur font également partie des trois comités clés.

À propos des services d'inclusion et de diversité offerts par KPMG au Canada

L'équipe Diversité et inclusion de KPMG (qui fait partie du groupe Services-conseils, Ressources humaines et changement organisationnel) met à la disposition des organisations les services dont elles ont besoin pour offrir à leurs employés un milieu de travail qui favorise l'inclusion, la diversité, l'équité et un sentiment d'appartenance pour tous.

Grâce à sa méthode exclusive « KPMG Inclusion IQ^{MD} », KPMG guide, conseille et soutient les organisations dans la mise en place d'un programme unique d'inclusion et de diversité. En collaboration avec l'organisation, nous évaluons les politiques, pratiques et données existantes et nous mobilisons toutes les parties concernées afin de définir ensemble des stratégies d'inclusion et de diversité globales et réalisables, ainsi que des outils et des solutions pratiques qui entraîneront des changements positifs pour l'ensemble du personnel.

Pour nous joindre



Doron Melnick

Associé et leader national intérimaire, Ressources humaines et changement organisationnel

416-777-8807
dmelnick@kpmg.ca

Réalisons-le. home.kpmg/ca/fr



L'information publiée dans le présent document est de nature générale. De plus, l'information ne vise pas à tenir compte des circonstances de quelque personne ou entité particulière. Bien que nous fassions tous les efforts nécessaires pour assurer l'exactitude de cette information et pour vous la communiquer rapidement, rien ne garantit qu'elle sera exacte à la date à laquelle vous la recevrez ni qu'elle continuera d'être exacte dans l'avenir. Vous ne devez pas y donner suite à moins d'avoir d'abord obtenu un avis professionnel se fondant sur un examen approfondi des faits et de leur contexte.

© 2020 KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l., société à responsabilité limitée de l'Ontario et cabinet membre de l'organisation mondiale KPMG de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, société de droit anglais à responsabilité limitée par garantie. Tous droits réservés. 28037

KPMG et le logo de KPMG sont des marques déposées ou des marques de commerce de KPMG International.