

Andrew MacDougall et Jennifer Jeffrey parlent des pratiques de divulgation en matière de diversité au Canada et de ce qui favorise le changement dans la haute direction – Lexpert TV

18 NOVEMBRE 2021 6 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

Auteur: Jennifer Jeffrey

- Gouvernance d'entreprise

Andrew MacDougall et Jennifer Jeffrey, associés du secteur du droit des sociétés d'Osler, ont récemment parlé à Kavita Musty, de *Lexpert TV*, du septième rapport annuel sur les pratiques de divulgation en matière de diversité au Canada du cabinet.

Lors de l'entretien, Andrew a indiqué que si, au cours des sept dernières années, il y a eu des « avancements spectaculaires », cette année, il y a eu des « progrès continus » sur le plan de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration. Les femmes occupent maintenant environ 23,4 % des sièges aux conseils d'administration des sociétés inscrites à la cote de la TSX, soit une augmentation de près de 2 pour cent par rapport à l'année dernière.

[traduction] « Quand nous comparons la situation actuelle avec celle de 2015, où environ seulement 10 % des sièges étaient occupés par des femmes, il s'agit d'une amélioration remarquable. Les choses n'avancent néanmoins pas très vite. C'est le résultat de sept années d'efforts, mais la bonne nouvelle, selon ce rapport, est que la situation continue de s'améliorer : les efforts sont constants et soutenus », explique Andrew.

Le taux d'intégration des femmes dans les conseils d'administration a augmenté, 39,1 % des postes vacants ayant été accordés à des femmes.

« Si nous voulons progresser, nous devons dépasser largement 50 %, mais le taux d'acceptation des femmes aux conseils reste bien meilleur que celui de l'année dernière, où il était de 35 %, et que celui des années précédentes, où il était inférieur à un quart », explique Andrew.

Les sociétés du S&P/TSX 60 sont invariablement les chefs de file et, à l'heure actuelle, un tiers des sièges de ces sociétés sont occupés par des femmes.

En ce qui concerne la communication en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA), cette année, les femmes occupent environ 21,8 % des sièges des conseils d'administration des sociétés régies par la LCSA, ce qui représente une augmentation d'environ 1,5 pour cent par rapport à l'année dernière.

« Nous avons également constaté une certaine augmentation du pourcentage représentant les membres du conseil d'administration qui s'identifient comme membres de minorités visibles, passant de 5,5 % en 2020 à 6,8 %, mais il est évident qu'il reste du travail à faire », déclare Jennifer.

De plus, un certain nombre d'émetteurs qui ne sont pas régis par la LCSA et qui sont inscrits à la cote de la TSX ont fourni volontairement des renseignements sur le nombre et le pourcentage de personnes siégeant à leur conseil d'administration qui s'identifient comme des Autochtones, des minorités visibles, des personnes handicapées et d'autres groupes divers.

« Cela nous indique que les gens s'intéressent réellement à la diversité autre que la diversité de genre et suggère que ces entreprises continueront à le faire même en l'absence d'un mandat », déclare Jennifer.

Raisons des gains

Andrew a noté qu'une grande partie de la raison pour laquelle des progrès continus sont observés dans la représentation des femmes est le résultat des pressions continuallement exercées par la communauté des investisseurs.

« La communauté des investisseurs s'est vraiment mobilisée en 2017 et a fait de la diversité et de la représentation des femmes en particulier une de ses valeurs principales », explique Andrew.

En 2018, les sociétés de conseil en matière de procuration, ISS et Glass Lewisde, ont adopté des exigences en matière de diversité, cherchant à s'assurer que les conseils d'administration comptaient au moins une femme, ou une politique du conseil les amenant à faire siéger une femme à leur conseil.

Plus récemment, les services de conseil en matière de procuration ont adopté des lignes directrices qui entreront en vigueur l'année prochaine. Dans le cas d'ISS, les sociétés de l'indice composé TSX/S&P devront faire en sorte qu'au moins 30 % des sièges de leur conseil d'administration sont occupés par des femmes, ou devront mettre en place une politique visant à ce que ce 30 % soit atteint dans un délai raisonnable. Glass Lewis souhaite qu'au moins deux femmes fassent partie du conseil d'administration des sociétés qui comptent sept membres ou plus.

Jennifer a noté que très peu de progrès sont réalisés en ce qui concerne les femmes occupant un poste à la haute direction. La proportion de femmes occupant un poste à la haute direction a légèrement augmenté cette année, passant de 17 % l'année dernière à 18,2 %.

« Cette situation n'a pas évolué, malheureusement, depuis 2015, où le pourcentage de femmes occupant un poste à la haute direction était de 15 %. Nous avons également constaté que seulement 10,7 % des émetteurs inscrits à la TSX se sont fixé des objectifs relativement aux femmes occupant des postes à la haute direction, ce qui n'a vraiment pas changé par rapport à l'année dernière. Il y a donc du travail à faire et des améliorations à apporter, dit-elle. Au cours de l'année écoulée, nous aurions également aimé voir une amélioration plus significative de la publication des chiffres sur les groupes sous-représentés autres que les femmes. »

Par exemple, le pourcentage des membres du conseil d'administration qui s'identifient comme des Autochtones ne change pas vraiment comparativement à celui de l'année dernière et le pourcentage de personnes qui s'identifient comme des personnes handicapées n'a que légèrement augmenté.

Andrew et Jennifer ont également discuté de l'efficacité de se fixer des objectifs concernant les femmes occupant un poste à la haute direction, des secteurs qui tirent leur épingle du jeu

en matière d'amélioration de la diversité au sein de la haute direction et des pratiques exemplaires pour accroître la diversité.

Visionnez l'entretien complet avec Jennifer et Andrew à [Lexpert.ca](https://lexpert.ca).