

# Corporations Canada rend compte de sa première année de divulgation de la diversité (et ce n'est pas bon)

13 MAI 2021 5 MIN DE LECTURE

## Expertises Connexes

- [Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance \(ESG\)](#)
- [Gouvernance d'entreprise](#)

Auteur: [Andrew MacDougall](#)

Corporations Canada a publié son premier [rapport](#) sur la représentation des femmes, des minorités visibles, des peuples autochtones et des personnes handicapées au conseil d'administration et aux postes de direction des sociétés publiques régies par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA). Le rapport, qui analyse les renseignements fournis dans les circulaires de sollicitation de procurations déposées par 403 entreprises au cours de l'année civile 2020, souligne l'absence de représentation significative des peuples autochtones et des personnes handicapées, ainsi que la sous-représentation des femmes et des minorités visibles aux postes de direction d'entreprises publiques.

## Faits saillants de Corporations Canada

Groupe désigné	Femmes	Minorité visible	Autochtones	Personnes handicapées
Pourcentage de sièges au conseil d'administration	17 %	4 %	0,3 %	0,3 %
Politique sur la représentation au sein du conseil d'administration	32 %	26 %		
Objectifs pour les administrateurs	14 %	1,2 %	1 %	1 %
Pourcentage de postes à la haute direction	25 %	9 %	0,2 %	0,6 %
Objectifs pour la haute direction	5,5 %	1,0 %	0,3 %	0,2 %
Politique de renouvellement du conseil d'administration	16 %			

Corporations Canada note que selon le document *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada 2018 à 2019*, la population canadienne disponible sur le marché du travail est composée de 52,7 % de femmes, 15,3 % de minorités visibles, 4 % d'Autochtones et 9 % de personnes handicapées. Il est donc clair que ces groupes sont largement sous-représentés dans les postes de direction des sociétés publiques canadiennes et qu'il faudra déployer des efforts considérables pour que les sociétés cotées en bourse assujetties à la LCSA atteignent les objectifs ambitieux du [Défi 50-30](#) du gouvernement fédéral, à savoir la parité hommes-femmes au sein des conseils d'administration et de la haute direction canadiens et une représentation de 30 % au sein des conseils d'administration et de la haute direction canadiens d'autres groupes sous-représentés, notamment les personnes racialisées, les personnes handicapées, les membres de la communauté LGBTQ2 et les Premières nations, les Inuits et les Métis du Canada.

Bien que les conclusions du rapport de Corporations Canada soient conformes à nos conclusions telles qu'elles figurent dans notre plus récent rapport annuel, [Pratiques de divulgation en matière de diversité](#), Corporations Canada fait état de résultats en pourcentage nettement inférieurs pour chaque catégorie. Comme l'a indiqué Corporations Canada, les sociétés assujetties à la LCSA qui ne sont pas des émetteurs

émergents ont obtenu de bien meilleurs résultats que les émetteurs émergents en matière de diversité pour presque toutes les catégories. Étant donné que la grande majorité des émetteurs qui ont déposé leurs documents de procuration après la date limite du 31 juillet 2020 pour notre analyse étaient des émetteurs émergents, il n'est pas surprenant que Corporations Canada affiche des résultats moyens nettement moins bons pour l'ensemble de l'année que pour les sept premiers mois de l'année sur laquelle notre rapport était fondé.

Corporations Canada constate qu'une proportion importante d'émetteurs, notamment les émetteurs émergents, n'ont pas fourni une information conforme à toutes les exigences de la LCSA. Ce résultat n'est pas inattendu compte tenu du fait que 2020 était la première année pour laquelle une divulgation était requise en vertu de la LCSA, et qu'avant 2020, les émetteurs émergents n'étaient soumis à aucune obligation de divulgation concernant la diversité de leur conseil d'administration et de leur haute direction.

Corporations Canada note également que de nombreuses sociétés ont omis de déposer leur déclaration auprès de Corporations Canada. Avant 2020, le dépôt d'une circulaire de sollicitation de procurations sur SEDAR satisfaisait à l'exigence de déposer une copie de la circulaire de sollicitation de procurations auprès de Corporations Canada. Cependant, ce n'est plus le cas et toutes les sociétés publiques assujetties à la LCSA doivent déposer leur circulaire de sollicitation de procurations auprès de Corporations Canada par le truchement du [Centre de dépôt en ligne](#).

Afin d'aider les sociétés à améliorer la qualité et la cohérence de leur divulgation, Corporations Canada a publié des [lignes directrices](#) sur la divulgation. Corporations Canada indique qu'elle communiquera avec toutes les sociétés cotées en bourse assujetties à la LCSA, en particulier les émetteurs émergents, pour les informer des exigences en matière de divulgation de la diversité et leur indiquer comment déposer leurs circulaires de sollicitation de procurations auprès de Corporations Canada.

Pour obtenir des renseignements sur les pratiques exemplaires en matière de promotion de la diversité au sein des entreprises, telles que divulguées par les sociétés publiques canadiennes, et des exemples de pratiques exemplaires en matière de divulgation de la diversité, consultez notre rapport annuel de 2020, [Pratiques de divulgation en matière de diversité](#). Pour obtenir de l'aide dans la préparation d'une politique écrite sur la diversité du conseil d'administration qui répond aux exigences de la LCSA, consultez le [Modèle de politique sur la diversité du conseil](#) d'Osler et de l'Institut des administrateurs de sociétés.