



Diversité au sein des conseils d'administration et de la haute direction des sociétés ayant fait appel au public de régime fédéral

Rapport annuel 2022
Corporations Canada

Table des matières

● À propos de Corporations Canada	1	● Résultats	9
Notre mandat	1	Limites de mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration	10
Notre mission	1	Politiques écrites sur la recherche et la sélection des membres des groupes désignés pour les postes d'administrateurs	11
● Sommaire	2	Prise en considération du niveau de représentation des groupes désignés	12
Résultats	3	Cibles de représentation des groupes désignés	14
● Contexte	4	Représentation des groupes désignés au sein des conseils d'administration et des équipes de la haute direction	16
Renseignements à divulguer	5	Composition des conseils d'administration et des équipes de la haute direction des sociétés ayant fait appel au public	18
Points saillants et difficultés relatives à la divulgation	5		
Autres initiatives visant à accroître la diversité dans le leadership organisationnel	6		
● Portée de l'examen	7		
Description de la taille de l'échantillon	7		
● Méthodologie	8	● Conclusion	20

À propos de Corporations Canada

Notre mandat

Corporations Canada aide les Canadiens à constituer des sociétés, des organismes à but non lucratif et d'autres entités corporatives conformément aux lois et aux règlements canadiens.

Notre mandat consiste à instaurer un climat réglementaire qui assure l'ordre et l'équité dans le domaine du droit des sociétés. Le but est de renforcer la certitude du marché et de créer un milieu des affaires qui appuie l'innovation et la croissance économique, tout en offrant une protection aux Canadiens.

Notre mandat est dérivé d'un certain nombre de lois, principalement de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, de la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif*, de la *Loi canadienne sur les coopératives* et de la *Loi sur les chambres de commerce*.

Notre mission

Corporations Canada s'est donné pour mission de contribuer à un climat d'affaires positif au Canada en :

- maintenant et en gérant un cadre législatif moderne;
- en fournissant des produits et des services novateurs et axés sur les clients, et ce, en temps opportun.

Sommaire

Les sociétés ayant fait appel au public¹ (y compris les émetteurs émergents²) régies par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA) sont tenues de communiquer à leurs actionnaires et à Corporations Canada des renseignements sur la représentation des femmes, des Autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), des membres de minorités visibles et des personnes handicapées au sein de leur conseil d'administration et de leur équipe de la haute direction.

Ce rapport de Corporations Canada présente les résultats de notre troisième examen annuel de la diversité au sein des conseils d'administration et des équipes de haute direction des sociétés de régime fédéral ayant fait appel au public.

Pour 2022, nous avons identifié 536 sociétés ayant fait appel au public qui devaient divulguer des renseignements sur la diversité. Nous avons examiné 498 circulaires de procuration³ déposées par des sociétés ayant fait appel au public dans le cadre d'assemblées tenues en 2022. Ce rapport fait état des résultats de cet examen et indique les niveaux de diversité au sein des conseils d'administration et des équipes de haute direction des sociétés pour l'année 2022. Il compare également les résultats de 2022 à ceux de 2021 et présente les faits saillants.

En général, les résultats de 2022 illustrent une légère hausse des niveaux de diversité au sein de la haute direction. Du côté des conseils d'administration, bien qu'on observe une certaine amélioration de la représentation, le pourcentage de l'ensemble des sièges occupés par des femmes et des membres de minorités visibles a connu une légère baisse.

1 Une société ayant fait appel au public est une société qui émet des valeurs mobilières au public, comme des actions ou des obligations, et qui est soumise aux règles d'information continue en vertu des lois provinciales ou territoriales sur les valeurs mobilières ou des lois d'un territoire de compétence à l'extérieur du Canada. Les sociétés ayant fait appel au public sont souvent cotées en bourse. Consultez le paragraphe 2(1) du *Règlement sur les sociétés par actions de régime fédéral, 2001* pour obtenir la définition précise. Toutes les occurrences du terme « sociétés ayant fait appel au public » dans le présent rapport ont trait aux sociétés ayant fait appel au public qui sont régies par la LCSA.

2 Un émetteur émergent est une société émergente dont les titres sont inscrits à la cote de la Bourse de croissance TSX ou à la Bourse des valeurs canadiennes.

3 Une circulaire de procuration est un document préparé par la direction afin de solliciter des procurations avant une réunion des actionnaires. La circulaire fournit assez des renseignements aux actionnaires pour prendre une décision sur les enjeux au sujet desquels on leur demandera de voter. Elle leur fournit également des renseignements sur les pratiques de gouvernance de la société.

Résultats



Conseils d'administration

- 57 % des sociétés ayant fait appel au public comptent au moins une femme au sein de leur conseil d'administration.
- 3 % comptent au moins une personne autochtone.
- 23 % comptent au moins un membre d'une minorité visible.
- 3 % comptent au moins une personne handicapée.

Il y a eu une légère hausse dans les résultats pour les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées par rapport à 2021, où ils se chiffraient à 55 %, 2 % et 2 %, respectivement. Le pourcentage de membres d'une minorité visible est demeuré le même.



Sièges aux conseils d'administration

- Les femmes occupent 19 % des sièges aux conseils d'administration.
- Les Autochtones en occupent 0,6 %.
- Les membres de minorités visibles en occupent 6 %.
- Les personnes handicapées en occupent 0,4 %.

Ces résultats illustrent une légère baisse pour les femmes et les membres de minorités visibles comparativement à 2021, où leur pourcentage respectif était de 20 % et 7 %. Il y a une légère hausse du pourcentage des Autochtones (de 0,4 à 0,6 %) tandis que le pourcentage des personnes handicapées est demeuré le même.



Postes de haute direction

- Les femmes occupent 27 % de tous les postes de la haute direction.
- Les Autochtones en occupent 0,4 %.
- Les membres de minorités visibles en occupent 12 %.
- Les personnes handicapées en occupent 1,2 %.

À l'exception des Autochtones, dont le pourcentage est demeuré le même (0,4 %), ces résultats représentent une hausse par rapport à 2021, où les pourcentages étaient de 25 %, 9 % et 0,7 %, respectivement.



Cibles

- 23 % des sociétés ayant fait appel au public ont établi des cibles pour la représentation des femmes au sein de leur conseil d'administration.
- 3 % d'entre elles en ont fixé une pour les personnes autochtones.
- 5 % d'entre elles en ont fixé une pour les membres de minorités visibles.
- 3 % d'entre elles en ont fixé une pour les personnes handicapées.

Ces résultats illustrent tous une hausse par rapport à 2021, où les pourcentages étaient de 18 %, 2 %, 4 % et 2 %, respectivement.



Politiques écrites

- 34 % des sociétés ayant fait appel au public ont adopté une politique écrite concernant la recherche et la sélection de femmes au sein de leur conseil d'administration.
- En moyenne, 28 % des sociétés ayant fait appel au public se sont dotées d'une politique similaire qui vise les Autochtones, les membres de minorités visibles et les personnes handicapées.

Il s'agit d'un léger recul par rapport aux statistiques de 2021, où elles étaient de 38 % et 32 %, respectivement.

Contexte

La diversité au sein du conseil d'administration et de la haute direction constitue un enjeu de gouvernance d'entreprise important au Canada et dans d'autres pays. Selon le rapport *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, 2020-2021*, 52,7 % de la population canadienne disponible sur le marché du travail sont des femmes, 4 % sont des Autochtones, 15,3 % sont des membres de minorités visibles et 9 % sont des personnes handicapées.⁴

Le gouvernement du Canada a mis en place des mesures pour favoriser une plus grande diversité au sein des conseils d'administration et des équipes de la haute direction. Depuis le 1^{er} janvier 2020, les sociétés ayant fait appel au public régies par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA), y compris les émetteurs émergents, sont tenues de communiquer à leurs actionnaires et à Corporations Canada des renseignements sur la représentation des femmes, des Autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), des membres de minorités visibles et des personnes handicapées au sein de leur conseil d'administration et de leur équipe de haute direction.

⁴ *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, 2020-2021*, 2022, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Renseignements à divulguer

Les sociétés ayant fait appel au public doivent divulguer des renseignements sur la diversité selon l'approche « se conformer ou s'expliquer ». Elles doivent indiquer si elles possèdent une politique en matière de diversité et en fournir un résumé, le cas échéant; si elles ne se sont pas dotées d'une telle politique, elles doivent expliquer pourquoi. Même si elle n'est pas contraignante, cette approche stimule le dialogue entre la direction et les actionnaires à propos des avantages de la diversité, en plus d'encourager un progrès constant vers un leadership organisationnel plus diversifié.

Les renseignements à divulguer comprennent, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- si la société a fixé des limites de mandat ou d'autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration;
- si la société a une politique écrite concernant la recherche et la sélection de membres des groupes désignés pour les postes d'administrateurs et, le cas échéant, une description de la politique;
- si le conseil d'administration ou le comité de nomination tient compte de la diversité au sein du conseil d'administration pour rechercher et sélectionner des candidats à l'élection ou à la réélection au conseil d'administration et, si oui, comment il s'y prend;
- si la société tient compte de la diversité lors des nominations à des postes de la haute direction et, si oui, comment elle s'y prend;
- si la société a fixé des cibles pour la représentation des groupes désignés au sein du conseil d'administration et de la haute direction et, si oui, une description des progrès en vue de la réalisation des cibles;
- le nombre et le pourcentage d'administrateurs provenant des groupes désignés au sein du conseil d'administration et de la haute direction.

Les sociétés ayant fait appel au public sont tenues de déclarer la représentation de 4 groupes désignés, définis dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées), au sein de leur conseil d'administration et de leur équipe de haute direction. Les membres de la haute direction comprennent les titulaires des postes suivants:

- le président et le vice-président du conseil d'administration;
- le président de la société;
- le chef de la direction et le chef des finances;
- les vice-présidents responsables de l'une des principales unités d'exploitation, divisions ou fonctions, notamment les ventes, les finances ou la production;
- toute personne exerçant un pouvoir de décision à l'égard des grandes orientations de la société.

Les exigences de la LCSA ont une portée plus vaste que celles des lois provinciales sur les valeurs mobilières, lesquelles régissent seulement la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et des postes de cadre.

Points saillants et difficultés relatives à la divulgation

Les résultats annuels nous permettent d'évaluer le progrès et de faire ressortir les tendances d'une année à l'autre. Le suivi de ces deux facteurs stimule les discussions entre la haute direction et les actionnaires sur cet enjeu important, en plus d'encourager un progrès constant vers un leadership organisationnel plus diversifié.

Auto-identification

Il nous est difficile de recenser toutes les sociétés de régime fédéral qui ont « fait appel au public » (et qui sont donc tenues de divulguer les renseignements sur la diversité), car il incombe aux sociétés elles-mêmes de déclarer si elles ont fait appel au public ou non. Nous avons fourni des lignes directrices additionnelles aux sociétés pour les aider à s'auto-identifier lorsqu'elles déposent leur rapport annuel. Pour 2021 et 2022, nous avons identifié 536 sociétés ayant fait appel au public qui devaient divulguer des renseignements sur la diversité.

Renseignements incomplets

Il demeure difficile de brosser un portrait complet de la diversité parce que les exigences de divulgation de la LCSA et de la réglementation connexe ne précisent pas **comment** les sociétés ayant fait appel au public doivent communiquer ces renseignements. En moyenne, pour 2022, 9 % des renseignements requis sur la diversité qui ont été divulgués par les sociétés ayant fait appel au public étaient incomplets, manquants ou présentés de manière non uniforme, ce qui a compliqué la compilation de statistiques exactes sur la représentation. Cependant, il s'agit d'une amélioration par rapport à la moyenne de 2021, qui se situait à 13 %.

Uniformisation

Pour mieux soutenir les sociétés, nous avons publié le 3 février 2021 des [lignes directrices](#) afin d'aider et d'encourager les sociétés ayant fait appel au public à divulguer chaque année les renseignements sur la diversité de manière plus uniforme. Toutefois, malgré la publication de ces lignes directrices, nous constatons toujours un manque flagrant d'uniformité dans la façon dont les sociétés divulguent ces renseignements.

Sensibilisation

En 2022, nous avons lancé une campagne dans le cadre de laquelle nous avons communiqué avec les sociétés 90 jours avant la date de dépôt de leur circulaire de procuration pour leur rappeler leurs obligations de divulgation et leur demander de divulguer les renseignements conformément à nos lignes directrices. Après la date de dépôt, nous avons communiqué une seconde fois avec les sociétés qui ne nous avaient pas soumis leur circulaire. Or, malgré nos efforts de sensibilisation,

il se peut que certaines sociétés ignorent encore les lignes directrices.

Cependant, les sociétés ayant fait appel au public connaissaient mieux les lignes directrices en 2022 qu'en 2021 (deuxième année depuis l'entrée en vigueur des exigences). Au cours de 2022, nous avons communiqué avec 461 sociétés ayant fait appel au public pour les informer de leurs obligations de divulgation et de la démarche à suivre pour le dépôt de leur circulaire de procuration. Ces activités ont permis d'accroître le nombre de dépôts durant la dernière année.

En effet, grâce à ces efforts de sensibilisation, un plus grand nombre de sociétés savent qu'elles doivent nous soumettre leur circulaire de procuration, et ce, même si elles l'ont déjà déposée dans le Système électronique de données, d'analyse et de recherche (SEDAR). Autrement dit, elles comprennent que la [dispense de déposer certains documents](#) ne les soustrait pas à l'obligation de soumettre leur circulaire à Corporations Canada si elles l'ont déjà déposée dans SEDAR. Cette année, 407 sociétés ayant fait appel au public (comparativement à 339 en 2021) ont déposé leur circulaire de procuration auprès de Corporations Canada, tandis que 91 (comparativement à 136 en 2021) l'ont seulement transmise par SEDAR.

En 2022, un plus grand nombre de sociétés (82 %) ont déposé leur circulaire auprès de Corporations Canada qu'en 2021 (80 %). Nous avons compilé 450 circulaires de procuration renfermant des renseignements sur la diversité, par comparaison à 389 en 2021. De ces 450 circulaires, 173 provenaient d'émetteurs émergents, comparé à 138 en 2021.

Autres initiatives visant à accroître la diversité dans le leadership organisationnel

Le [Défi 50-30](#) est une initiative du gouvernement fédéral qui incite les organisations à accroître la diversité au sein de leur conseil d'administration et de leur équipe de la haute direction. Le Défi suggère des cibles de 50 % pour les femmes et les personnes non binaires, et de 30 % pour les autres groupes en quête d'équité.

Portée de l'examen

Description de la taille de l'échantillon

Pour 2022, nous avons identifié 536 sociétés ayant fait appel au public qui devaient divulguer des renseignements sur la diversité. Il s'agit toutefois d'un nombre approximatif.

Nous avons examiné les circulaires de procuration de 498 sociétés ayant fait appel au public, préparées pour une assemblée annuelle tenue en 2022 et déposées auprès de Corporations Canada ou dans SEDAR. De ce nombre, 450 (90 %) comportaient des renseignements sur la diversité. Des 48 circulaires de procuration ne contenant aucun renseignement sur la diversité, 39 avaient été déposées par des émetteurs émergents et 9 par des émetteurs non émergents.

Méthodologie

La plupart des sociétés ayant fait appel au public choisissent de divulguer les renseignements nécessaires sur la diversité sous forme narrative, dans leur circulaire de procuration. Nous avons examiné chaque circulaire de procuration, en avons extrait les renseignements nécessaires sur la diversité et les avons compilés. Nous avons tenu compte des renseignements tels que présentés dans les circulaires de procuration déposées auprès de Corporations Canada ou dans SEDAR. Le nombre de sièges au sein des conseils d'administration et le nombre total de membres de la haute direction retenus sont ceux qui étaient indiqués à la date de dépôt. Dans les versions anglaises, les références aux « executive officers » (cadres) étaient considérées équivalentes à « membres de la haute de direction ».

Les éléments suivants **n'ont pas** été considérés :

- les nombres et les pourcentages relatifs à la composition future des conseils d'administration (par exemple, des candidats pour des postes d'administrateurs) ou des équipes de la haute direction (par exemple, des promotions prévues pour les postes de la haute direction);
- les nombres et les pourcentages pour les groupes autres que les groupes désignés;
- les renseignements qui n'avaient pas un lien direct avec les exigences de divulgation de renseignements sur la diversité.

Cette méthode d'examen des circulaires de procuration nous a permis de pallier le manque d'uniformité dans la façon de déclarer les renseignements en nous assurant que l'analyse soit effectuée de manière cohérente. Elle nous a également permis de produire des résultats et d'évaluer les tendances et le progrès dans la représentation des femmes, des Autochtones, des membres de minorités visibles et des personnes handicapées au sein des conseils d'administration et des équipes de la haute direction par rapport aux données de références établies en 2021.

Résultats

Cette section résume nos conclusions pour 2022 dans chacun des domaines clés suivants, de même qu'une comparaison aux résultats compilés en 2021 :

- les limites de mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration;
- les politiques pour rechercher et sélectionner des membres des groupes désignés pour les postes d'administrateurs;
- la prise en considération du niveau de représentation des groupes désignés;
- les cibles de représentation des groupes désignés;
- la représentation des groupes désignés parmi les conseils d'administration et les équipes de la haute direction;
- la composition des conseils d'administration et des équipes de la haute direction des sociétés ayant fait appel au public.

Ces résultats se basent sur les 450 circulaires de procuration (173 d'émetteurs émergents, 277 d'émetteurs non émergents) compilées et examinées qui comportaient des renseignements sur la diversité. Les 48 circulaires de procuration qui ne fournissaient aucun renseignement sur la diversité ne sont pas incluses dans les résultats.

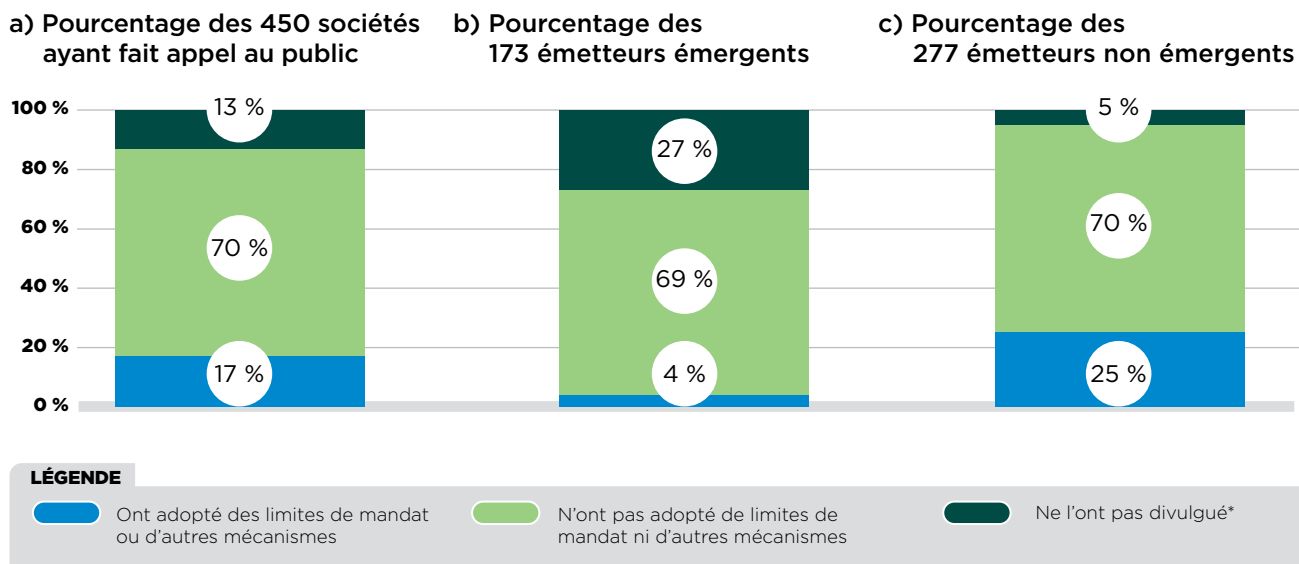
La plupart des résultats présentés dans ce rapport concernent les sociétés ayant fait appel au public (émetteurs émergents et émetteurs non émergents). Cependant, dans le cas de certaines exigences, les résultats distinguent les deux types de sociétés ayant fait appel au public. Lorsqu'il y a d'importantes différences entre les deux, celles-ci peuvent s'expliquer par le fait que les exigences de divulgation de renseignements sur la diversité sont encore nouvelles pour les émetteurs émergents.

Il convient de noter que, dans chaque tableau, une société peut être comptée dans plus d'une catégorie.

Limites de mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration



FIGURE 1. Sociétés ayant fait appel au public qui ont adopté des limites de mandat ou d'autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration



* La catégorie « ne l'ont pas divulgué » comprend les sociétés qui n'ont divulgué aucun renseignement sur une exigence ainsi que celles qui ont fourni des renseignements qui n'ont pas été considérés selon la méthodologie de ce rapport.

Parmi les sociétés ayant fait appel au public qui ont divulgué des renseignements sur la diversité, 17 % ont adopté au moins une forme de mécanisme pour le renouvellement du conseil d'administration. Certaines ont adopté plus d'un mécanisme pour le renouvellement de leur conseil d'administration tandis que 4 % ont opté pour une limite d'âge, 7 % pour une limite de mandat et 0,2 % ont déclaré d'autres mécanismes.

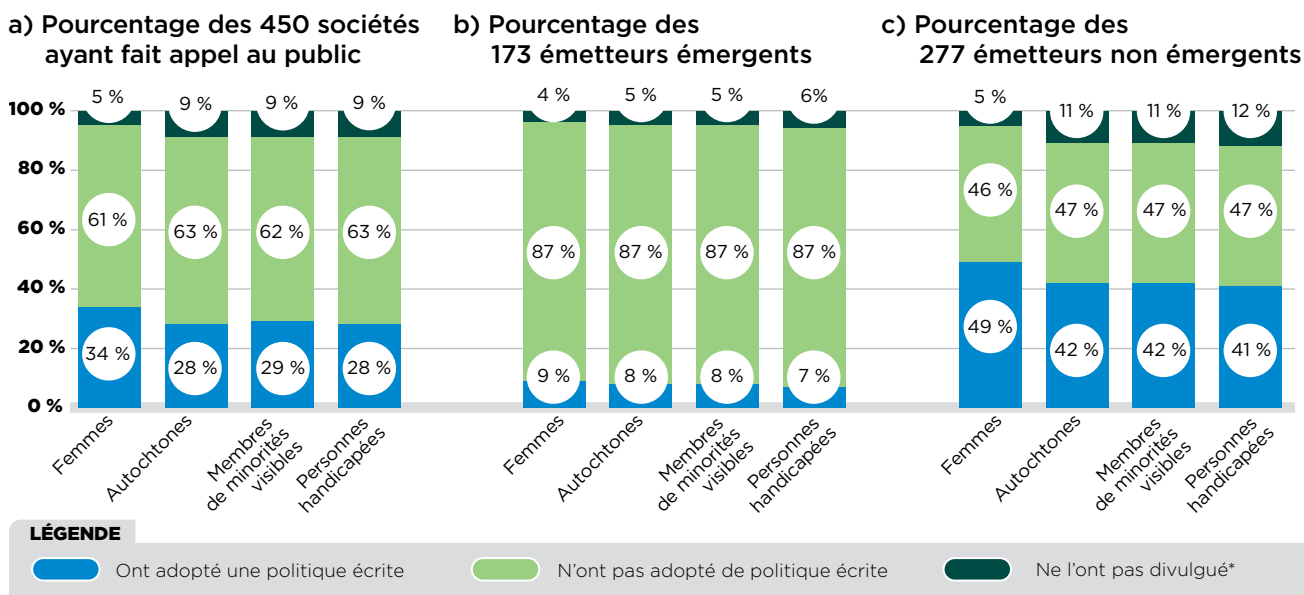
En 2022, il y a eu une baisse de 2 points de pourcentage de sociétés ayant fait appel au public qui ont déclaré avoir adopté un mécanisme pour le renouvellement du conseil d'administration (de 19 % en 2021 à 17 % en 2022).

Parmi les sociétés qui **n'ont pas** adopté de limites de mandat ou d'autres mécanismes pour le renouvellement de leur conseil, voici les principales raisons citées :

- Cela obligerait des membres expérimentés et compétents à quitter le conseil.
- Cela diminuerait la continuité ou l'expérience au sein du conseil.
- Cela n'est pas requis, puisque la société évalue régulièrement l'efficacité des membres du conseil d'administration.
- Ce n'est pas dans l'intérêt supérieur de la société ou de ses actionnaires.

Politiques écrites sur la recherche et la sélection des membres des groupes désignés pour les postes d'administrateurs

FIGURE 2. Sociétés ayant fait appel au public dotées de politiques écrites sur la recherche et la sélection des membres des groupes désignés pour les postes d'administrateurs



* La catégorie « ne l'ont pas divulgué » comprend les sociétés qui n'ont divulgué aucun renseignement sur une exigence ainsi que celles qui ont fourni des renseignements qui n'ont pas été considérés selon la méthodologie de ce rapport.

En 2022, le tiers (34 %) des sociétés ayant fait appel au public qui ont divulgué des renseignements sur la diversité ont adopté une politique écrite concernant la recherche et la sélection de femmes pour les postes d'administrateurs. De plus, 28 % d'entre elles étaient dotées d'une politique similaire concernant les Autochtones, 29 % pour les membres de minorités visibles et 28 % pour les personnes handicapées.

En 2022, les émetteurs émergents dotés d'une politique pour rechercher et sélectionner des membres de tous les groupes désignés ont diminué de 6 points de pourcentage en moyenne (14 % en 2021 contre 8 % en 2022). Cependant, des écarts importants subsistent entre les émetteurs émergents et les émetteurs non émergents pour ce qui est du taux d'adoption d'une politique. Les émetteurs non émergents étaient cinq fois plus susceptibles (49 % ou 137 sociétés) que les émetteurs émergents (9 % ou 15 sociétés) d'adopter une

politique écrite sur la recherche et la sélection de femmes pour les postes d'administrateurs.

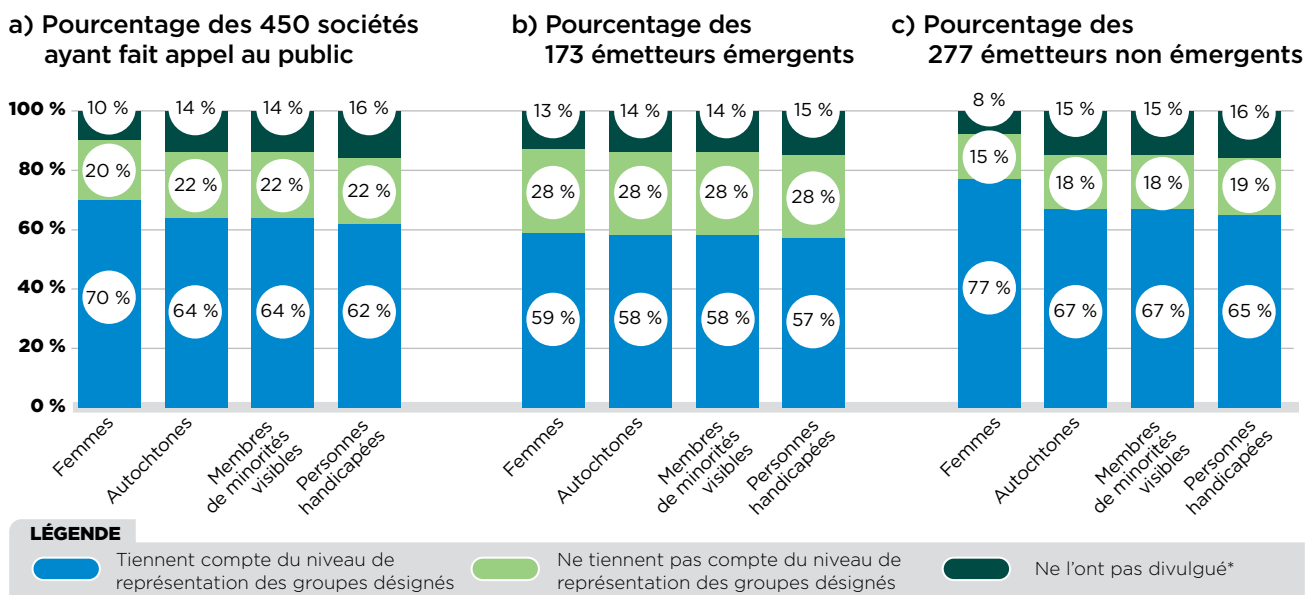
Les principales raisons évoquées pour **ne pas avoir** adopté une politique écrite pour la recherche et la sélection de femmes pour les postes d'administrateurs sont essentiellement les mêmes pour toutes les sociétés ayant fait appel au public (les émetteurs émergents et non émergents) :

- Des procédures informelles sont déjà en place.
- Une politique prévient la sélection des candidats les plus qualifiés.
- Une politique est actuellement à l'étude au sein de la société.
- Ce n'est pas dans l'intérêt supérieur de la société ou de ses actionnaires.
- La taille ou le stade de développement de la société fait en sorte qu'il est difficile d'adopter une politique pour l'instant.

Prise en considération du niveau de représentation des groupes désignés

Conseils d'administration

FIGURE 3. Sociétés ayant fait appel au public qui tiennent compte du niveau de représentation des groupes désignés au conseil d'administration lorsqu'elles recherchent les candidats pour l'élection ou la réélection



* La catégorie « ne l'ont pas divulgué » comprend les sociétés qui n'ont divulgué aucun renseignement sur une exigence ainsi que celles qui ont fourni des renseignements qui n'ont pas été considérés selon la méthodologie de ce rapport.

Les sociétés ayant fait appel au public qui ont tenu compte du niveau de représentation des femmes au sein de leur conseil d'administration ont augmenté de 5 points de pourcentage en 2021 (65 % en 2021 contre 70 % en 2022), tandis que 20 % des sociétés ont affirmé ne pas en avoir tenu compte.

En outre, le nombre de sociétés ayant fait appel au public qui ont tenu compte du niveau de représentation des Autochtones, des membres de minorités visibles et des personnes handicapées au sein de leur conseil d'administration a connu une hausse moyenne de 5 points de pourcentage en 2022 (58 % en 2021 contre 63 % en 2022).

La moyenne des émetteurs émergents qui ont tenu compte du niveau de représentation au sein de leur conseil d'administration de l'un ou l'autre des groupes a diminué légèrement de 3 points de pourcentage en 2022 (61 % en 2021 contre 58 % en 2022). La moyenne des émetteurs non émergents qui ont tenu compte du niveau de représentation

de l'un ou l'autre des groupes désignés au sein de leur conseil d'administration a connu une hausse de 11 points de pourcentage en 2022 (58 % en 2021 contre 69 % en 2022).

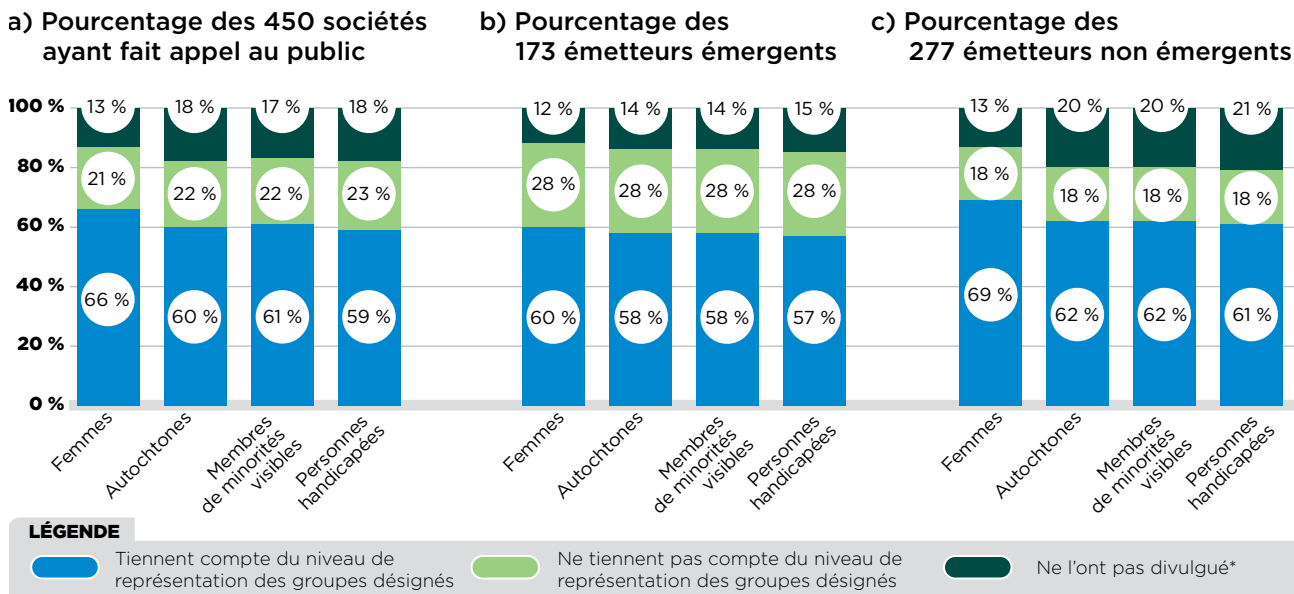
Les principales raisons évoquées pour **ne pas avoir** tenu compte du niveau de représentation des groupes désignés au sein du conseil d'administration sont essentiellement les mêmes pour toutes les sociétés ayant fait appel au public (les émetteurs émergents et non émergents) :

- Cela prévient la sélection des candidats les plus qualifiés.
- Des procédures informelles sont déjà en place.
- Ce n'est pas dans l'intérêt supérieur de la société ou de ses actionnaires.
- La taille ou le stade de développement de la société fait en sorte qu'il est difficile de tenir compte du niveau de représentation pour l'instant.

Haute direction



FIGURE 4. Sociétés ayant fait appel au public qui tiennent compte du niveau de représentation des groupes désignés au sein de la haute direction lorsqu'elles recrutent et nomment des candidats



* La catégorie « ne l'ont pas divulgué » comprend les sociétés qui n'ont divulgué aucun renseignement sur une exigence ainsi que celles qui ont fourni des renseignements qui n'ont pas été considérés selon la méthodologie de ce rapport.

Les sociétés ayant fait appel au public qui ont tenu compte du niveau de représentation des femmes au sein de leur équipe de la haute direction ont augmenté de 5 points de pourcentage en 2022 (61 % en 2021 contre 66 % en 2022). La moyenne de celles qui ont tenu compte du niveau de représentation des Autochtones, des membres de minorités visibles et de personnes handicapées au sein de leur équipe de la haute direction a connu une hausse de 4 points de pourcentage (56 % en 2021 contre 60 % en 2022).

La moyenne des émetteurs émergents qui ont tenu compte du niveau de représentation de l'un ou l'autre des groupes au sein de leur équipe de haute direction a connu une hausse de 2 points de pourcentage (56 % en 2021 contre 58 % en 2022).

Les principales raisons évoquées pour **ne pas avoir** tenu compte du niveau de représentation des groupes désignés au sein de l'équipe de la haute direction sont essentiellement les mêmes pour toutes les sociétés ayant fait appel au public (les émetteurs émergents et non émergents) :

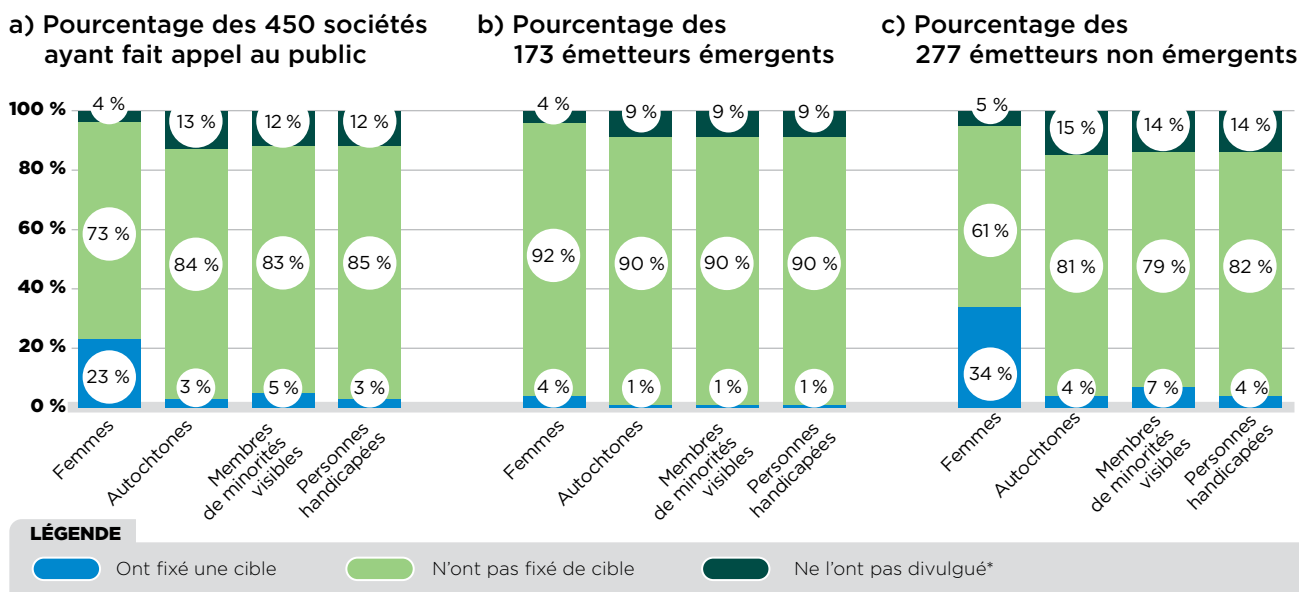
- Cela prévient la sélection des candidats les plus qualifiés.
- Des procédures informelles sont déjà en place.
- La taille ou le stade de développement de la société fait en sorte qu'il est difficile de tenir compte du niveau de représentation.

Cibles de représentation des groupes désignés

Conseils d'administration



FIGURE 5. Sociétés ayant fait appel au public qui ont fixé des cibles pour la représentation des groupes désignés au sein de leur conseil d'administration d'ici une date précise



* La catégorie « ne l'ont pas divulgué » comprend les sociétés qui n'ont divulgué aucun renseignement sur une exigence ainsi que celles qui ont fourni des renseignements qui n'ont pas été considérés selon la méthodologie de ce rapport.

Les sociétés ayant fait appel au public qui ont fixé une cible en matière de représentation des femmes au sein de leur conseil d'administration ont augmenté de 5 points de pourcentage en 2022 (18 % en 2021 contre 23 % en 2022).

En moyenne, 5 % des émetteurs non émergents ont fixé des cibles pour la représentation de l'un ou l'autre des groupes désignés, outre les femmes, au sein de leur conseil d'administration. La moyenne des sociétés ayant fait appel au public qui ont fixé des cibles pour les Autochtones, les membres de minorités visibles et les personnes handicapées au sein de leur équipe de leur conseil d'administration a connu une hausse de 2 points de pourcentage (3 % en 2021 contre 5 % en 2022).

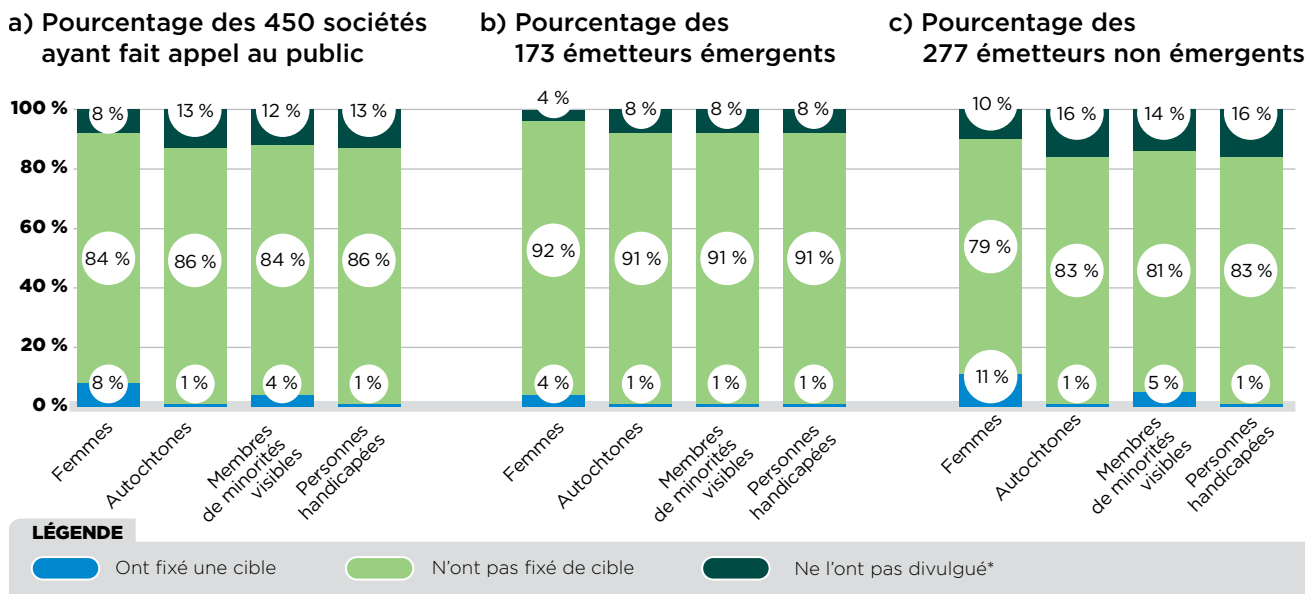
Les principales raisons évoquées pour **ne pas avoir** adopté une cible pour leur conseil d'administration sont essentiellement les mêmes dans toutes les sociétés ayant fait appel au public (les émetteurs émergents et non émergents) :

- Les cibles préviennent la sélection des candidats les plus qualifiés.
- Des procédures informelles sont déjà en place.
- La taille ou le stade de développement de la société fait en sorte qu'il est difficile d'adopter des cibles pour l'instant.

Haute direction



FIGURE 6. Sociétés ayant fait appel au public qui ont fixé des cibles pour la représentation des groupes désignés au sein de la haute direction d'ici une date précise



* La catégorie « ne l'ont pas divulgué » comprend les sociétés qui n'ont divulgué aucun renseignement sur une exigence ainsi que celles qui ont fourni des renseignements qui n'ont pas été considérés selon la méthodologie de ce rapport.

Les sociétés ayant fait appel au public qui ont fixé une cible en matière de représentation des femmes au sein de leur équipe de la haute direction ont augmenté de 1 point de pourcentage en 2022 (7 % en 2021 contre 8 % en 2022).

Parmi les émetteurs émergents, 11 % avaient fixé une cible en matière de représentation des femmes au sein de leur équipe de la haute direction, soit une hausse de 2 points de pourcentage par rapport à 2021.

En 2022, une moyenne de 1 % des émetteurs émergents ont fixé une cible de représentation pour l'un ou l'autre des groupes désignés, outre les femmes, au sein de leur équipe de la haute direction, tandis qu'une moyenne de 2 % des émetteurs non émergents ont fixé une telle cible.

Ces résultats représentent une légère hausse chez les émetteurs non émergents par rapport à ceux de 2021.

Les principales raisons évoquées pour **ne pas avoir** adopté une cible pour leur conseil d'administration sont essentiellement les mêmes pour toutes les sociétés ayant fait appel au public (les émetteurs émergents et non émergents) :

- Les cibles préviennent la sélection des candidats les plus qualifiés.
- Des procédures informelles sont déjà en place.
- La taille ou le stade de développement de la société fait en sorte qu'il est difficile d'adopter des cibles pour l'instant.

Représentation des groupes désignés au sein des conseils d'administration et des équipes de la haute direction



TABLEAU 1. Niveau de représentation des groupes désignés au sein des conseils d'administration et des équipes de la haute direction

Pourcentage des 450 sociétés ayant fait appel au public qui comptent :	Oui	Non	Ne l'ont pas divulgué*
Au moins 1 femme au sein de leur conseil d'administration	57 %	27 %	16 %
Au moins 1 personne autochtone au sein de leur conseil d'administration	3 %	69 %	28 %
Au moins 1 membre d'une minorité visible au sein de leur conseil d'administration	23 %	51 %	26 %
Au moins 1 personne handicapée au sein de leur conseil d'administration	3 %	69 %	28 %
Au moins 1 femme au sein de leur équipe de la haute direction	51 %	34 %	15 %
Au moins 1 personne autochtone au sein de leur équipe de la haute direction	2 %	72 %	26 %
Au moins 1 membre d'une minorité visible au sein de leur équipe de la haute direction	30 %	48 %	22 %
Au moins 1 personne handicapée au sein de leur équipe de la haute direction	4 %	70 %	26 %

Pourcentage des 173 émetteurs émergents qui comptent :	Oui	Non	Ne l'ont pas divulgué*
Au moins 1 femme au sein de leur conseil d'administration	32 %	45 %	23 %
Au moins 1 personne autochtone au sein de leur conseil d'administration	3 %	65 %	32 %
Au moins 1 membre d'une minorité visible au sein de leur conseil d'administration	10 %	59 %	31 %
Au moins 1 personne handicapée au sein de leur conseil d'administration	2 %	66 %	32 %
Au moins 1 femme au sein de leur équipe de la haute direction	33 %	47 %	20 %
Au moins 1 personne autochtone au sein de leur équipe de la haute direction	0 %	69 %	31 %
Au moins 1 membre d'une minorité visible au sein de leur équipe de la haute direction	14 %	58 %	28 %
Au moins 1 personne handicapée au sein de leur équipe de la haute direction	0 %	70 %	30 %

Pourcentage des 277 émetteurs non émergents qui comptent :	Oui	Non	Ne l'ont pas divulgué*
Au moins 1 femme au sein de leur conseil d'administration	72 %	16 %	12 %
Au moins 1 personne autochtone au sein de leur conseil d'administration	3 %	71 %	26 %
Au moins 1 membre d'une minorité visible au sein de leur conseil d'administration	32 %	46 %	22 %
Au moins 1 personne handicapée au sein de leur conseil d'administration	3 %	71 %	26 %
Au moins 1 femme au sein de leur équipe de la haute direction	63 %	27 %	10 %
Au moins 1 personne autochtone au sein de leur équipe de la haute direction	3 %	74 %	23 %
Au moins 1 membre d'une minorité visible au sein de leur équipe de la haute direction	40 %	42 %	18 %
Au moins 1 personne handicapée au sein de leur équipe de la haute direction	6 %	70 %	24 %

* La catégorie « ne l'ont pas divulgué » comprend les sociétés qui n'ont divulgué aucun renseignement sur une exigence ainsi que celles qui ont fourni des renseignements qui n'ont pas été considérés selon la méthodologie de ce rapport.

Les résultats de 2022 illustrent une hausse modeste de la représentation des groupes désignés au sein des conseils d'administration et des équipes de la haute direction des sociétés ayant fait appel au public.

Au sein des conseils d'administration, la part des sociétés ayant fait appel au public qui comptent au moins :

- une femme a augmenté de 2 points de pourcentage (55 % en 2021 contre 57 % en 2022);
- une personne autochtone a augmenté légèrement (2 % en 2021 contre 3 % en 2022);
- un membre d'une minorité visible est demeurée la même de 2021 à 2022, soit 23 %;
- une personne handicapée a augmenté légèrement (2 % en 2021 contre 3 % en 2022).

Au sein des équipes de la haute direction, la part des sociétés ayant fait appel au public qui comptent au moins :

- une femme est demeurée la même de 2021 à 2022, soit 51 %;
- une personne autochtone est demeurée la même de 2021 à 2022, soit 2 %;
- un membre d'une minorité visible a augmenté d'environ 2 points de pourcentage (28 % en 2021 contre 30 % en 2022);
- une personne handicapée a augmenté de 1 point de pourcentage (3 % en 2021 contre 4 % en 2022).

Composition des conseils d'administration et des équipes de la haute direction des sociétés ayant fait appel au public

En plus d'analyser le niveau général de représentation parmi les sociétés ayant fait appel au public, nous avons également examiné la composition de leur conseil d'administration et de leur équipe de la haute direction pour voir la proportion des postes de leadership occupés par des membres des 4 groupes désignés.

Les pourcentages suivants se fondent sur un total de 2 892 administrateurs pour les sociétés ayant fait appel au public (828 pour les émetteurs émergents et 2 064 pour les émetteurs non

émergents) en 2022. À titre de comparaison, en 2021, les résultats portaient sur un total de 2 603 administrateurs (719 pour les émetteurs émergents et 1 884 pour les émetteurs non émergents).

Pour les postes de haute direction, le nombre total de personnes est de 2 917 pour les sociétés ayant fait appel au public (346 pour les émetteurs émergents et 2 571 pour les émetteurs non émergents) en 2022. En 2021, le total était de 2 420 personnes (290 pour les émetteurs émergents et 2 130 pour les émetteurs non émergents).



Sièges occupés par les groupes désignés au sein des conseils d'administration

TABLER 2. Pourcentage des sièges occupés par les groupes désignés au sein des conseils d'administration

Groupes désignés	2022	2021
Femmes (toutes les sociétés ayant fait appel au public)	19 %	20 %
Émetteurs émergents	9 %	10 %
Émetteurs non émergents	23 %	23 %
Autochtones (toutes les sociétés ayant fait appel au public)	0,6 %	0,4 %
Émetteurs émergents	0,7 %	0,4 %
Émetteurs non émergents	0,5 %	0,4 %
Membres de minorités visibles (toutes les sociétés ayant fait appel au public)	6 %	7 %
Émetteurs émergents	4 %	6 %
Émetteurs non émergents	7 %	7 %
Personnes handicapées (toutes les sociétés ayant fait appel au public)	0,4 %	0,4 %
Émetteurs émergents	0,5 %	0,4 %
Émetteurs non émergents	0,3 %	0,4 %



Postes occupés par les groupes désignés au sein des équipes de la haute direction



TABLEAU 3. *Pourcentage des postes occupés par les groupes désignés au sein des équipes de la haute direction*

Groupes désignés	2022	2021
Femmes (toutes les sociétés ayant fait appel au public)	27 %	25 %
Émetteurs émergents	25 %	20 %
Émetteurs non émergents	27 %	26 %
Autochtones (toutes les sociétés ayant fait appel au public)	0,4 %	0,4 %
Émetteurs émergents	0 %	0 %
Émetteurs non émergents	0,4 %	0,4 %
Membres de minorités visibles (toutes les sociétés ayant fait appel au public)	12 %	9 %
Émetteurs émergents	11 %	11 %
Émetteurs non émergents	12 %	8 %
Personnes handicapées (toutes les sociétés ayant fait appel au public)	1,2 %	0,7 %
Émetteurs émergents	0 %	0 %
Émetteurs non émergents	1,3 %	0,7 %

Conclusion

Il s'agissait de la troisième année où les sociétés ayant fait appel au public (y compris les émetteurs émergents) étaient tenues de divulguer à leurs actionnaires et à Corporations Canada les renseignements sur la représentation des 4 groupes désignés (femmes, Autochtones, membres de minorités visibles et personnes handicapées).

Les renseignements sur la diversité obtenus et compilés en 2022 ont été comparés aux données de référence de 2021.

Les résultats de cette année présentent un léger progrès dans la diversité au sein des équipes de haute direction. Pour ce qui est des conseils d'administration, bien qu'on observe une certaine amélioration de la représentation, le pourcentage de l'ensemble des sièges occupés par des femmes et des membres de minorités visibles a légèrement diminué. Les résultats indiquent aussi une disparité entre la représentation des groupes désignés au sein des conseils d'administration et des équipes de la haute direction et la population disponible sur le marché du travail.⁵ Parmi tous les sièges aux conseils d'administration, 19 % étaient occupés par des femmes; 0,6 % par des Autochtones; 6 % par des membres de minorités visibles et 0,4 % par des personnes handicapées. Les femmes occupent 27 % de tous les postes de la haute direction, tandis que les Autochtones en occupent 0,4 %; les membres de minorités visibles, 12 % et les personnes handicapées, 1,2 %.

Bien qu'il y ait eu du progrès sur certains points par rapport aux données de référence de 2021, les résultats ne sont toujours pas à la hauteur de la diversité au sein de la population canadienne disponible sur le marché du travail.

En 2023, nous :

- poursuivrons la sensibilisation auprès des sociétés ayant fait appel au public tout au long de l'année à l'aide d'une approche ciblée en temps et lieu afin de les informer de leurs obligations de divulgation et de les encourager à suivre les lignes directrices pour soumettre leurs renseignements d'une manière plus uniforme;
- continuerons de passer en revue et de compiler les renseignements sur la diversité divulgués par les sociétés ayant fait appel au public de régime fédéral. Ceci nous permettra de repérer les tendances et de faire le suivi du progrès dans la représentation des femmes, des Autochtones, des membres de minorités visibles et des personnes handicapées au sein des conseils d'administration et des équipes de la haute direction.

5 Selon le rapport *L'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, 2020-2021* (publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada), 52,7 % de la population canadienne disponible sur le marché du travail sont des femmes; 15,3 % sont des membres de minorités visibles; 9 % sont des personnes handicapées et 4 % sont des Autochtones.

INCORPOREZ
LE SUCCÈS dans votre **ENTREPRISE**



Innovation, Sciences et
Développement économique Canada
Corporations Canada

Innovation, Science and
Economic Development Canada
Corporations Canada

Canada