

Le 14 août 2017

Comité permanent de la condition féminine  
131, rue Queen, 6<sup>e</sup> étage  
Chambre des communes  
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Objet : Mémoire sur la sécurité économique des femmes au Canada

Pour le compte de la Chambre de commerce de Burnaby et de ses 1 100 entreprises, entrepreneurs, organismes et organisations sans but lucratif membres de partout à Burnaby, en Colombie-Britannique, je vous remercie de me donner l'occasion de vous faire part de notre perspective concernant la sécurité économique des femmes. Tout particulièrement, nous sommes ravis de faire part au Comité de nos recommandations concernant la manière d'accroître l'octroi de postes de leadership économique, surtout au sein de conseils d'administration d'entreprises, à des femmes, leur participation à de tels postes, leur maintien en poste et leur représentation.

Au cours des dernières années, la Chambre de commerce de Burnaby a fait du soutien aux femmes en affaires une priorité de l'organisme. En 2016, la Chambre de commerce de Burnaby a lancé son réseau *Women's Business Success Network*, un groupe de professionnels locaux constitué d'hommes et de femmes qui cherche à soutenir les femmes en affaires et à les mobiliser. À l'interne, la Chambre de commerce de Burnaby a aussi déployé des efforts pour faire participer les femmes à ses propres activités. Son conseil d'administration, qui était constitué de seulement 15 % de femmes en 2013, a atteint la parité hommes-femmes en 2016.

C'est par le truchement de notre réseau *Women's Business Success Network* que nous avons formulé les recommandations stratégiques énumérées ci-dessous. Cette politique souligne les avantages d'une plus grande diversité des genres au sein des conseils d'administration des entreprises, et incite le gouvernement à prendre des mesures pour favoriser cette situation, notamment le fait de veiller à ce que des règles de divulgation de la diversité des genres soient ajoutées au *Régime coopératif en matière de réglementation des marchés des capitaux* à venir, et d'exiger, par l'intermédiaire du *Régime coopératif en matière de réglementation des marchés des capitaux* et de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, que les entreprises adoptent des processus de gouvernance pour veiller à ce que les femmes soient recrutées de manière active, et que leur candidature soit prise en considération pour pourvoir les postes vacants au sein des conseils d'administration.

### **ENCOURAGER DAVANTAGE DE FEMMES À PARTICIPER AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES ET LES SOUTENIR**

Le Canada continue d'être dépassé par les autres pays développés en ce qui concerne la diversité des genres dans les conseils d'administration de ses entreprises<sup>1</sup>. Selon certains examens, 45 % des sociétés cotées en bourse du Canada ne comptent aucune femme au sein de

---

<sup>1</sup> Catalyst, *La diversité des sexes au sein des conseils d'administration au Canada* (Ontario, Canada : Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2016).

leur conseil d'administration. En outre, la représentation des femmes au sein de ces conseils est aussi faible que 12 %<sup>2</sup>. Dans le même ordre d'idées, le grand nombre d'études à ce sujet suggère que les entreprises qui comptent un nombre supérieur d'administratrices affichent un meilleur rendement, tandis qu'une diversité accrue des genres au sein des conseils d'administration est associée à de nombreux points, comme un meilleur rendement des capitaux propres, le prix plus élevé des actions, ainsi qu'un meilleur rendement financier<sup>3</sup>.

*Veiller à ce que les règlements actuels exigeant la conformité ou une explication soient ajoutés au nouveau Régime coopératif en matière de réglementation des marchés des capitaux*

Au cours des dernières années, les organismes de réglementation des valeurs mobilières de huit provinces et de trois territoires ont adopté des modifications au Règlement NI 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance qui exigent que les « émetteurs non émergents assujettis » divulguent, chaque année, le nombre et la proportion de femmes qui occupent des postes d'administrateurs et de la haute direction, ainsi que les politiques de leur société en ce qui concerne la diversité des genres<sup>4</sup>.

Les entreprises qui ne disposent pas de telles politiques doivent expliquer pourquoi elles ne les ont pas adoptées. Il s'agit d'un modèle de réglementation qui exige la conformité ou une explication. Ce modèle peut mettre en lumière la question de la diversité des genres, et inciter un changement de comportement au sein de la communauté des affaires, en forçant la tenue d'une discussion et la prise en considération de la question.

Actuellement, les gouvernements du Canada, de l'Ontario, de la Saskatchewan, du Nouveau-Brunswick, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Yukon et de la Colombie-Britannique collaborent pour établir conjointement le *Régime coopératif en matière de réglementation des marchés des capitaux* qui comprendra une seule autorité de réglementation des marchés des capitaux. Le gouvernement fédéral devrait adopter un rôle de leadership, et veiller à ce que des règlements exigeant la conformité ou une explication concernant la diversité des genres au sein des conseils d'administration et des postes de la haute direction soient ajoutés et intégrés à ce nouveau régime de réglementation, et que les exigences exigeant la conformité ou une explication actuelles ne soient pas abandonnées.

---

<sup>2</sup> Avis multilatéral 58-308 du personnel des ACVM, « Examen du personnel sur les femmes aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction » - Conformité au Règlement NI 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance (28 septembre 2016).

<sup>3</sup> Catalyst, *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*, (New York : Catalyst, 2004); Institut de recherche de Crédit Suisse, *The CS Gender 3000: Women in Senior Management* (Zurich, Suisse : Institut de recherche de Crédit Suisse, 2014); McKinsey & Company, *Diversity Matters*, (McKinsey & Company, 2014).

<sup>4</sup> Par « émetteur assujetti », on entend une entreprise qui fait appel public à l'épargne et qui a des actions/valeurs/titres en circulation. Par « émetteur non émergent assujetti », on entend un émetteur assujetti dont les actions sont cotées à la Bourse de Toronto, sur un marché américain ou un marché à l'extérieur du Canada et des États-Unis. Au Canada, les émetteurs émergents ont tendance à être de petites sociétés cotées à la Bourse de croissance de Toronto ou à la Bourse de Montréal.

### *Exiger la prise en considération de la candidature de femmes pour un poste d'administrateur vacant*

Tandis que les règlements exigeant la conformité ou une explication ont eu des répercussions positives, les résultats ont été, nous l'admettons, modestes, soit une hausse de 1 % du nombre total de postes d'administrateurs occupés par des femmes en 2016 par rapport à 2015 (12 %), ainsi qu'une hausse de 6 % du nombre d'émetteurs comptant au moins une femme au sein de leur conseil d'administration (55 %) par rapport à 2015<sup>5</sup>.

Parmi les principales raisons expliquant pourquoi les conseils d'administration comptent si peu de femmes, mentionnons le processus de recrutement. Les membres des conseils d'administration et cadres de sexe masculin consultent leurs réseaux où les hommes sont souvent présents en plus grand nombre pour trouver des candidats éventuels, ce qui perpétue le fossé entre les sexes. En outre, les femmes sont aussi sous-représentées en ce qui concerne les postes de cadres supérieurs et de la haute direction, bassin servant souvent à trouver des candidats pour les postes de membres d'un conseil d'administration.

Le Canada devrait songer à adopter des règlements exigeant les entreprises à disposer d'une politique de gouvernance concernant la représentation des femmes dans le cadre du processus de détermination et de sélection des membres du conseil d'administration, et exiger que cette politique nécessite la prise en considération de la candidature d'au moins une femme qualifiée pour tous les postes vacants au sein de conseils d'administration. Une telle considération serait significative, réalisée de bonne foi, et comprendrait tout processus d'entrevue ou d'évaluation requis.

En exigeant l'établissement d'objectifs pour l'inclusion des femmes lors de la prise en considération des candidatures et des entrevues en vue d'une nomination au sein d'un conseil d'administration, nous nous assurerions que la candidature des femmes est prise en considération de manière juste, tout en les obligeant à montrer qu'elles ont les compétences et le mérite requis pour se voir confier un poste d'administratrice. De tels règlements inciteraient à modifier la mentalité au sein des conseils d'administration au Canada, et favoriseraient les changements graduels à la gouvernance des sociétés en plus d'offrir de meilleurs résultats sur le plan de la diversité des genres.

Une telle exigence pourrait être aussi ajoutée au règlement visant le *Régime coopératif en matière de réglementation des marchés des capitaux* en cours d'élaboration. En outre, le gouvernement fédéral pourrait ajouter cette exigence visant la prise en considération de la candidature de femmes pour les postes vacants au sein de conseils d'administration à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*.

---

<sup>5</sup> Avis multilatéral 58-308 du personnel des ACVM, « Examen du personnel sur les femmes aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction » - Conformité au Règlement NI 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance (28 septembre 2016).

## Recommandations

La Chambre de commerce de Burnaby recommande au gouvernement fédéral de prendre les mesures suivantes :

1. Veiller à ce que les exigences faisant en sorte qu'une entreprise doive se conformer, sinon qu'elle s'explique, semblables aux modifications apportées au Règlement NI 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance, au sujet de la diversité des genres et des mandats limités, soient ajoutées à la version définitive du *Régime coopératif en matière de réglementation des marchés des capitaux*.
2. Défendre l'ajout au *Régime coopératif en matière de réglementation des marchés des capitaux* des règlements qui exigent que les émetteurs non émergents assujettis adoptent des politiques de recrutement concernant les membres de leur conseil d'administration qui font en sorte que la candidature d'au moins une femme qualifiée soit prise en considération pour tous les postes vacants d'un conseil d'administration. Une telle considération serait significative, réalisée de bonne foi, et comprendrait tout processus d'entrevue ou d'évaluation requis.
3. Modifier la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, afin d'y ajouter des règlements semblables qui exigent que les émetteurs non émergents assujettis disposent de politiques de recrutement concernant les membres de leur conseil d'administration qui font en sorte que la candidature d'au moins une femme qualifiée soit prise en considération pour tous les postes vacants d'un conseil d'administration. Une telle considération serait significative, réalisée de bonne foi, et comprendrait tout processus d'entrevue ou d'évaluation requis.

Je souhaite vous remercier à nouveau de m'avoir donné l'occasion de vous faire part de nos perspectives et idées concernant la manière dont nous pouvons aider davantage de femmes à obtenir des postes de leadership dans le secteur économique au Canada. J'aimerais avoir l'occasion de discuter plus amplement de cette question avec le Comité à l'avenir.

Au plaisir,

Paul Holden  
Président-directeur général  
Chambre de commerce de Burnaby

*La Chambre de commerce de Burnaby est la principale association commerciale de Burnaby, en Colombie-Britannique. Elle représente 1 100 membres, notamment des entreprises, des organismes sans but lucratif, des gouvernements, des universitaires et des entrepreneurs. Adoptant une perspective fondée sur trois facteurs, soit la durabilité économique, la durabilité sociale et la durabilité environnementale, la Chambre de commerce de Burnaby cherche à améliorer le secteur des affaires, en proposant à ses membres un leadership réfléchi, des services de promotion des intérêts, des services d'éducation, ainsi qu'une plateforme de collaboration.*