

# Pratiques de divulgation en matière de diversité 2021 – diversité et leadership au sein des sociétés ouvertes canadiennes

OCTOBER 13, 2021 4 MIN READ

## Related Expertise

- [Corporate Governance](#)

Authors: John M. Valley, Jennifer Jeffrey

Au cours de la dernière année, les législateurs, les principaux intervenants, les investisseurs institutionnels et les médias ont continué à porter un regard critique sur la diversité au sein des conseils d'administration et des équipes de direction dans le milieu des affaires au Canada. En 2021, le discours sur la diversité a connu une évolution modérée en ce qui a trait à l'avancement des femmes au sein des conseils d'administration : plus que jamais, les femmes ont occupé des sièges vacants ou des sièges nouvellement créés et assumé de plus en plus de leadership dans les conseils. En outre, l'accent sur d'autres aspects de la diversité a été maintenu. De nouvelles exigences en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la LCSA), lesquelles sont entrées en vigueur l'année dernière, ont entraîné une hausse du nombre de sociétés devant divulguer le nombre de femmes au sein de la direction, en plus d'introduire de nouvelles obligations de présentation d'informations au sujet des membres des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées. Certains aspects ont connu quelques avancées, mais il reste encore beaucoup à faire.

Le septième rapport annuel exhaustif d'Osler, intitulé *Pratiques de divulgation en matière de diversité 2021 – diversité et leadership au sein des sociétés ouvertes canadiennes* [PDF] analyse l'information présentée par les sociétés inscrites à la cote de la TSX et les sociétés régies par la LCSA assujetties aux exigences de divulgation. Comme pour les années précédentes, le rapport fournit des renseignements détaillés sur les sociétés inscrites à la cote de la TSX pour comparer la situation d'une année à l'autre. De plus, des chapitres résument les résultats de notre examen de la divulgation de l'information des sociétés régies par la LCSA. Nous soulignons également les pratiques exemplaires divulguées afin d'améliorer la diversité et l'inclusion et donnons des exemples d'excellente divulgation.

Les observations dont il est question dans le rapport permettent de faire la lumière sur les éléments suivants :

- la répartition et le pourcentage de femmes siégeant à des conseils d'administration pour l'ensemble de l'année 2020 ;
- la répartition et le pourcentage de femmes occupant des postes de haute direction pour l'ensemble de l'année 2020 ;
- les politiques sur la diversité et les objectifs pour l'ensemble de 2020 ;
- les résultats semestriels de 2021 quant au nombre et au pourcentage de femmes administratrices et de femmes occupant des postes de haute direction ;
- les résultats semestriels de 2021 pour les sociétés assujetties à la LCSA en ce qui concerne le genre et d'autres caractéristiques en matière de diversité, notamment des renseignements sur les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes

handicapées ;

- des exemples de pratiques exemplaires en vue d'accroître la diversité des genres au sein des conseils d'administration et de la haute direction.

Le contenu et la méthodologie du rapport de 2021 ont été préparés conformément aux modifications apportées à la LCSA qui sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Comme c'était le cas lors des années précédentes, les données présentées dans ce rapport ont été obtenues en examinant les documents publics déposés par toutes les entreprises inscrites à la cote du TSX et assujetties au *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (Règlement 58-101), qui exige la présentation d'information sur la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et à des postes de direction.

Les données présentées dans ce rapport en réponse à l'exigence de la LCSA ont été obtenues en dépouillant les documents d'information publics déposés dans SEDAR par les « sociétés ayant fait appel au public » régies par la LCSA. Contrairement à l'obligation d'information sur la diversité, l'exigence de la LCSA ne s'applique pas uniquement aux émetteurs inscrits à la TSX, mais plutôt à toutes les « sociétés ayant fait appel au public » régies par la LCSA, y compris les émetteurs émergents. Cette exigence permet d'accéder à un niveau d'information sur la façon dont la diversité est prise en compte chez les émetteurs publics qui ne sont pas inscrits à la bourse principale du Canada.

[Télécharger le PDF : Pratiques de divulgation en matière de diversité 2021](#)