

*****SOUS EMBARGO JUSQU'AU 19 NOV.**

Canada détient une grande promesse comme chef pour la diversité administrative, mais le rythme du changement est trop lent

Le Conseil canadien pour la diversité administrative dévoile les résultats de son sixième Bulletin de rendement annuel sur la diversité administrative.

Toronto, jeudi 19 novembre 2015 – 82% des administrateurs de sociétés du FP500 disent que le conseil d'administration de leur société est diversifié. Selon le sixième Bulletin de rendement annuel, publié aujourd'hui par le Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA), la réalité serait toute autre. Les changements s'opèrent très lentement lorsqu'il est question de représentation féminine sur les conseils d'administration.

Un an après l'adoption par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (CVMO) de règles exigeant de « se conformer ou se justifier », selon lesquelles les sociétés inscrites à la Bourse de Toronto (TSX) doivent déclarer le nombre de femmes siégeant à leur conseil d'administration et occupant des postes de direction, la représentation demeure faible.

Le Bulletin de rendement annuel 2015 révèle que les femmes occupent à l'heure actuelle 19,5 % des sièges aux conseils des sociétés du FP500, en hausse par rapport à une proportion de 17,1 % en 2014. Bien que cela représente la plus importante augmentation sur une période d'un an (2,4 %) depuis que le en 2001, le rythme du changement demeure lent. Au Royaume-Uni, par exemple, il n'y a aucun conseil d'administration entièrement masculin parmi les entreprises du FTSE100, et 15 conseils entièrement masculins parmi les entreprises du FTSE250. En revanche, dans les sociétés du FP500, il y a 109 conseils d'administration entièrement masculins.

« Les résultats du Bulletin de rendement annuel de cette année sont clairs : le rythme du changement en matière de diversité administrative est encourageant, mais il faut en faire davantage », selon la fondatrice du CCDA, Pamela Jeffery. « Le Canada a l'occasion de devenir un chef de file mondial en ce qui a trait à la parité entre les sexes au sein des conseils d'administration. Il faut un effort volontaire et concerté de la part des administrateurs et des entreprises pour atteindre une plus grande mixité. »

En effet, si chaque société du FP500 remplaçait un administrateur sortant par une administratrice, le Canada serait parmi les premiers pays pour la diversité administrative avec 30% de représentation féminine.

Les règles exigeant de « se conformer ou se justifier » ont un impact, mais l'écart entre les perceptions et la réalité subsiste.

Selon le Bulletin de rendement annuel, les règles exigeant de « se conformer ou se justifier » de la CVMO ont un impact positif. Lorsque sondés, près de la moitié (49 %) des administrateurs indiquaient que leur conseil avait adopté une politique officielle en matière de diversité, comparativement à seulement 25 % seulement l'an dernier.

Cette information contredit les données de la CVMO. Dans son rapport rendu public le 28 septembre 2015, on y apprend que, parmi les répondants, seulement « 14% divulguaient avoir adopté une politique

écrite, tandis que 65% ont révélé qu'ils avaient décidé de ne pas adopter une politique écrite. » Confus? Le CCDA l'est tout autant. Il y a une nette différence entre la perception des administrateurs sur la diversité des conseils d'administration et la réalité.

« L'an dernier, les autorités réglementaires canadiennes ont été claires avec les conseils des entreprises canadiennes : la diversité n'augmente pas assez rapidement au sein des conseils », déclare le docteur Michael Bloom, vice-président, Stratégie industrielle et commerciale, Conference Board du Canada. « Le Bulletin de rendement annuel de cette année a démontré que les nouvelles exigences en matière d'informations à fournir sur la diversité ont des répercussions positives. Toutefois, l'atteinte des objectifs de réelle diversité, incluant la représentation des femmes, des peuples Autochtones, des minorités visibles et des gens vivant avec un handicap, requerra un leadership solide. »

« La diversité est ce qui a permis au Canada de façonner le paysage culturel qui est le sien, mentionnait Bill Thomas, directeur général et associé principal, à KPMG. À travers notre culture et nos valeurs, nous forgeons une société qui favorise la créativité et l'innovation et qui nous permet de devenir plus concurrentiels dans une économie mondiale de plus en plus complexe. »

Quelques faits saillants du Bulletin de rendement annuel 2015

- Depuis 2014, il y a eu une augmentation importante du nombre d'administrateurs qui se sont autodéclarés membres d'une minorité visible, près de trois fois plus que l'année précédente, passant de 2,0 % à 7,3 %.
- Le nombre d'Autochtones siégeant aux conseils d'administration est passé de 0,8 % en 2014 à 1,3 % en 2015.
- Une majorité impressionnante de 96 % des administrateurs de sociétés du FP500 ayant répondu au sondage estiment que la diversité du conseil est soit très importante, soit plutôt importante; il s'agit d'une augmentation significative par rapport à 85 % en 2010.
- Le secteur des services publics et celui des finances et des assurances continuent d'avoir une influence positive sur la représentation globale des femmes aux conseils d'administration, avec des pourcentages de 27,1 % et de 27,0 %, respectivement.
- Le secteur de l'exploitation minière, pétrolière et gazière tire de l'arrière avec 810 sièges aux conseils et une représentation de 12,2 %. Le secteur de la construction est celui où la représentation est la plus faible, s'établissant à 9,3 %.
- Malgré une représentation de femmes supérieure à la moyenne aux conseils d'administration des sociétés du TSX60 (22,6 %, en hausse par rapport à 20,1 % en 2014), il n'y a que 20 administrateurs issus des minorités visibles, 2 administrateurs autochtones et 1 personne handicapée parmi les 31 organisations qui ont répondu au sondage du Bulletin de rendement annuel 2015.

Le CCDA invite les conseils d'administration à :

1. considérer trois candidats représentant la diversité et [prêts à remplir des fonctions administratives](#) pour chaque poste d'administrateur à pourvoir;
2. remplacer au moins un administrateur sortant sur trois par un candidat représentant la diversité;
3. inciter les administrateurs à parrainer des dirigeants prometteurs qui ont les compétences et les états de service voulus pour siéger au conseil d'une société du FP500 ou du TSX60;
4. devenir membres du CCDA afin d'être soutenus dans leurs efforts pour promouvoir la diversité administrative.

Le CCDA est le seul organisme au Canada à offrir les outils et les ressources pour aider concrètement les conseils d'administration à accroître leur diversité. L'initiative [Diversité 50](#) du CCDA dresse annuellement une liste de 50 candidats qualifiés prêts à être nommés au sein de conseils d'administration. De plus, le programme [Joignez-vous au conseil](#) est conçu pour compléter les programmes existants de formation pour les administrateurs et administratrices, en fournissant aux candidats très qualifiés représentant la diversité et prêts à siéger aux conseils d'administration, les outils qui leur permettront d'accéder à ces conseils.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Bulletin de rendement annuel et le CCDA, visitez le site www.boarddiversity.ca.

Méthodologie

Sondage FP500

Le Conference Board du Canada a mené le sondage pour le compte du Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA). Le CCDA a établi sa liste d'administrateurs d'après des données libres d'accès déposées auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières dans le Système électronique de données, d'analyse et de recherche (SEDAR) à l'intention des sociétés ouvertes, et d'après l'examen de renseignements de notoriété publique pour les sociétés du FP500 qui ne transmettent pas leurs renseignements aux Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Le CCDA a utilisé la liste des exclusions de Catalyst lors de son recensement de 2013. Un sondage a été envoyé en juillet 2015 à 4 020 présidents du conseil et administrateurs de sociétés du FP500. Une personne siégeant à deux conseils a reçu deux sondages. Les participants avaient le choix entre répondre au sondage en ligne à partir d'un site Web sécurisé et protégé par un mot de passe, ou de remplir la version papier et de la retourner par la poste dans une enveloppe déjà affranchie. Le sondage était disponible en français et en anglais. Le sondage a été rempli par 382 administrateurs de sociétés du FP500 en juillet et août 2015. Il s'agit d'un échantillon fiable d'administrateurs de sociétés du FP500, et les résultats sont précis à +/- 4,77 % dans 95 % des cas. Les répondants provenaient de 189 sociétés du FP500. De plus, les codes d'activité économique du FP500 ont été utilisés pour comparer les entreprises au système nord-américain de classification industrielle (NAICS).

Sondage TSX60

Le Conference Board du Canada a mené le sondage pour le compte du Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA). Le sondage a été envoyé en juillet 2015 aux secrétaires généraux des sociétés du TSX60. Les participants pouvaient répondre en ligne à partir d'un site Web protégé par un mot de passe. Le sondage était disponible en français et en anglais. Le sondage a été rempli par 31 secrétaires généraux représentant les conseils d'administration de sociétés du TSX60, entre juillet et septembre 2015.

À propos du Conseil canadien pour la diversité administrative

Le Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA) est le chef de file dans la promotion de la diversité administrative au Canada. Créé en 2009, le CCDA compte maintenant 60 membres fondateurs et entreprises membres qui se sont engagés à promouvoir la diversité dans les milieux de travail au Canada. Le CCDA poursuit l'objectif d'améliorer la diversité au sein des conseils d'administration des entreprises du Canada. Le CCDA a adopté une définition de la diversité administrative qui dépasse la définition classique de la connaissance de l'industrie, de l'expérience de la gestion, de l'éducation, du

domaine d'expertise fonctionnelle, de la provenance et de l'âge, pour inclure d'autres facteurs comme le sexe, l'origine ethnique, le statut d'autochtone et les handicaps.

-30-

Contact :

Pamela Jeffery
Fondatrice, Conseil canadien pour la diversité administrative
416-361-1475, poste 243
pjeffery@boarddiversity.ca

Contact média :

Stephanie Weiland
416-850-0711
stephanie.weiland@edelman.com