



POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

SELON LE BULLETIN DE RENDEMENT ANNUEL DU CCDA, LE SOUTIEN EN FAVEUR D'UNE PLUS GRANDE DIVERSITÉ ADMINISTRATIVE NE DÉBOUCHE PAS SUR DES MESURES CONCRÈTES

Le manque actuel de diversité administrative est un problème de demande et non d'offre

Toronto (Ontario), le 25 novembre 2013 – Alors qu'il est beaucoup question du manque de représentation féminine au sein des conseils d'administration au Canada, le Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA) a diffusé aujourd'hui son Bulletin de rendement annuel 2013 (le Bulletin). Unique en son genre, le Bulletin est la seule source d'information au Canada sur l'état de la diversité administrative. Il montre que le soutien des plus enthousiastes manifesté par le milieu des affaires au Canada en faveur d'une plus grande diversité administrative ne débouche pas sur des mesures concrètes, un constat qui tient, selon le CCDA, au manque non pas de candidats qualifiés mais de demande.

Le milieu des affaires canadien veut du changement

Selon le Bulletin, les administrateurs de sociétés soutiennent les initiatives actuellement prises par les gouvernements fédéral et de l'Ontario en vue d'augmenter le nombre de femmes au sein des conseils d'administration au Canada. Il montre que les administrateurs de sociétés FP500 sont prêts à accepter les mesures gouvernementales visant à susciter un changement : à la question demandant s'ils soutiennent les interventions gouvernementales, 62 pour cent ont répondu oui. La plupart des administrateurs (54 pour cent) préfèrent l'approche consistant à « se conformer ou se justifier » aux quotas prescrits, qui n'obtiennent de huit pour cent d'appuis. Cette étude a été menée en juillet 2013, avant la publication, par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (CVMO), de son document de consultation intitulé *Disclosure Requirements Regarding Women on Boards and Senior Management* (en anglais uniquement) et a servi à préparer la lettre de commentaires que le CCDA a adressée à la CVMO.

« Le Canada est un pays pour qui la diversité est une de ses plus grandes forces et il est impératif, si nous voulons mettre à profit notre potentiel de croissance, que les organisations s'engagent à augmenter la diversité parmi nos dirigeants d'entreprises, a expliqué Bill Thomas, PDG et associé principal de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., un cocommanditaire du quatrième Bulletin de rendement annuel. À l'heure de la mondialisation du marché, il est nécessaire d'avoir une diversité de perspectives et d'expérience afin de tirer parti d'une prise de décisions efficace et équilibrée. »

Un bassin de candidats négligé

Le Bulletin montre que les femmes représentent maintenant 15,6 pour cent des administrateurs de sociétés, contre 14,4 pour cent en 2012, une progression



tellement lente que la parité des sexes ne sera atteinte qu'aux alentours de 2097. La conception qu'a le CCDA de la diversité déborde de la définition traditionnelle des conseils d'administration pour inclure des considérations comme l'origine ethnique, le sexe et le statut autochtone. Même si les minorités visibles représentent plus de 16 pour cent de la population du Canada, dont 38 pour cent détiennent un diplôme d'études postsecondaires, leur proportion au sein des conseils d'administration au Canada est étonnamment faible. Curieusement, le sondage de cette année montre que le nombre d'administrateurs de sociétés FP500 qui déclarent volontairement appartenir à des minorités visibles est passé de 5,3 pour cent en 2010 à 3,4 pour cent en 2013. Les administrateurs autochtones (incluant les Premières Nations, les Inuit et les Métis) ont progressé légèrement, passant de 0,8 à 1,3 pour cent. Les personnes handicapées ont reculé de 2,9 à 2,1 pour cent. Le phénomène n'est pas nouveau; les chiffres sur la représentation des autochtones et des minorités visibles n'ont pas changé depuis 2010.

« Le manque de diversité administrative au Canada est un enjeu économique sérieux qui se répercute sur la prospérité de tous les Canadiens. Le bassin d'aspirants administrateurs issus de la diversité est vaste et ne cesse de grandir, mais il semble que la demande ne soit pas là ou que les dirigeants ne soient pas disposés à faire les premiers pas pour trouver en dehors de leurs propres réseaux des administrateurs qui ne sont pas nécessairement des PDG, a indiqué Pamela Jeffery, fondatrice du Conseil canadien pour la diversité administrative. De nombreux rapports ont montré l'intérêt réel d'un conseil diversifié, mais les choses ne changent guère. »

De bonnes intentions qui ne débouchent pas sur des mesures concrètes

Les résultats du sondage montrent qu'une proportion incroyable d'administrateurs (93 pour cent) pensent que la diversité administrative est importante, mais la majorité d'entre eux (61 pour cent) disent que leur conseil n'a pas de politique officielle en la matière et ne jugent pas que cela soit nécessaire. Seulement 21 pour cent des conseils ont déclaré avoir une politique écrite sur la diversité.

« La forte augmentation des réponses au sondage 2013 du Conseil canadien pour la diversité administrative montre que les administrateurs s'intéressent de plus en plus à la diversité au sein de leurs conseils, a déclaré Michael Bloom, vice-président, Apprentissage et efficacité organisationnelle au Conference Board du Canada, qui a mené le sondage pour le compte du CCDA. Pourtant, les résultats du sondage donnent une idée affligeante de la lenteur des changements dans les conseils d'administration. »

Le moment est venu d'agir

Le CCDA exhorte le milieu des affaires canadien à prendre des mesures afin de changer la composition des conseils d'administration pour que les actionnaires puissent tirer parti du vaste bassin de candidats talentueux prêts à assumer des fonctions d'administrateurs. Il souhaite que la proportion de sièges occupés par des femmes au sein des conseils de sociétés FP500 passe à 20 pour cent d'ici 2015 et à 30 pour cent d'ici 2018.

Les conseils peuvent facilement commencer à se diversifier, par exemple en prenant en considération trois candidats issus de la diversité chaque fois qu'un poste d'administrateur se libère, en remplaçant au moins un administrateur sortant sur trois par un administrateur représentant la diversité ou en aidant le CCDA à faire en sorte qu'il y ait une plus grande diversité administrative », a ajouté Pamela Jeffery.

Autres constatations intéressantes :

- C'est dans le domaine des arts, du divertissement et des activités récréatives que la proportion de femmes occupant des sièges d'administrateurs est la plus grande (25,6 pour cent), suivi de celui de la finance et de l'assurance (23,3 pour cent).
- Les secteurs où moins d'un administrateur sur 10 est une femme sont la construction, l'exploitation minière, pétrolière et gazière, ainsi que l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse.
- Contrairement à ce que montrent les données, 76 pour cent de tous les administrateurs de sociétés FP500 interrogés ont répondu qu'ils trouvaient leur conseil diversifié.
- Seulement 33 des sociétés inscrites à l'indice TSX60 ont répondu à notre sondage les concernant.
- L'étude a montré qu'il y avait un rapport évident entre l'existence d'une politique en matière de diversité et la présence de femmes dans les conseils d'administration. Seules 16 pour cent des entreprises du secteur minier, pétrolier et gazier ont une politique sur la diversité administrative, et les femmes n'y occupent que neuf pour cent des sièges d'administrateurs. Cela contraste nettement avec le secteur de la finance et de l'assurance où 33 pour cent des entreprises ont une politique sur la diversité administrative et 23,3 pour cent des sièges d'administrateurs sont détenus par des femmes.

Méthodologie

Sondage FP500

Le Conference Board du Canada a mené le sondage pour le compte du Conseil pour la diversité administrative (CCDA). Le sondage a été distribué en juillet 2013 aux présidents et aux administrateurs de sociétés qui occupent les 3 771 sièges des conseils d'administration FP500. Pour les besoins du sondage, le CCDA a dressé une liste de tous les administrateurs de sociétés FP500. La liste a été établie à partir des données publiques déposées auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) à l'aide du Système électronique de données, d'analyse et de recherche (SEDAR) pour les sociétés cotées en bourse et d'une étude des renseignements publics mise à la disposition des sociétés FP500 qui ne déposent pas de renseignements auprès de l'ACVM. Tout administrateur siégeant à deux conseils a reçu deux sondages. Le sondage a été rempli par 377 administrateurs de sociétés FP500 en juillet-août 2013, ce qui représente un bon échantillon de cette catégorie d'administrateurs. Les résultats sont exacts à +/- 4,79 %, avec un niveau de certitude de 95 %. Les répondants provenaient de 191 sociétés FP500, dont 49 des 100 premières de la liste. En outre, les codes de l'industrie FP500 ont été utilisés pour

aligner les entreprises sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Sondage TSX60

Le Conference Board du Canada a mené le sondage TSX60 pour le compte du Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA). Le sondage a été distribué en août 2013 aux secrétaires généraux des sociétés du TSX60. Le sondage était disponible en français et en anglais. Le sondage a été rempli par 33 secrétaires généraux représentant 33 des 60 sociétés du TSX60 entre août et octobre 2013.

À propos du Conseil canadien pour la diversité administrative

Le Conseil est un organisme canadien de premier plan qui s'efforce de promouvoir la diversité administrative au Canada. Fondé en 2009, il compte à présent 51 membres fondateurs et corporatifs qui se sont engagés à accroître la diversité dans les entreprises canadiennes. La définition du Conseil déborde de l'acceptation traditionnelle, qui inclut l'expérience de l'industrie et de la gestion, le domaine d'expertise fonctionnelle, la formation, l'endroit et l'âge pour inclure également des considérations comme l'appartenance ethnique, le sexe et le statut autochtone. Le CCDA invite les conseils d'administration et les actionnaires à i) examiner les candidatures de trois personnes issues de la diversité et prêtes à assumer des fonctions administratives pour chaque siège d'administrateur qui se libère; ii) remplacer au moins un administrateur sortant sur trois par un administrateur issu de la diversité; et iii) inciter les administrateurs à commanditer des dirigeants très prometteurs qui ont les compétences et les titres voulus pour siéger au conseil d'une société FP500 ou du TSX60.

Pour en savoir davantage sur le CCDA ou le Bulletin de rendement annuel, visitez www.boarddiversity.ca/fr.

-30-

Renseignements :

Pamela Jeffery
Fondatrice, Conseil canadien pour la diversité administrative
publiques NATIONAL
416 361-1475, poste 224
pjeffery@boarddiversity.ca

Médias :

Lauren Poplak
Cabinet de relations
publiques NATIONAL
416 848-1378
lpoplak@national.ca