

## AVIS DE CONSULTATION DES ACVM

PROJET DE MODIFICATIONS À LA NORME CANADIENNE 58-101 SUR  
L'INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE  
GOUVERNANCE, VISANT PARTICULIÈREMENT L'ANNEXE 58-101A1,  
INFORMATION CONCERNANT LA GOUVERNANCE ET DE L'INSTRUCTION  
GÉNÉRALE CANADIENNE 58-201 RELATIVE À LA GOUVERNANCE

Le 13 avril 2023

### Introduction

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les **ACVM** ou **nous**) publions pour une période de consultation de 90 jours ce qui suit :

- deux projets de modifications à la Norme canadienne 58-101 sur l'*information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (la **règle**), dont l'Annexe 58-101A1, *Information concernant la gouvernance* (l'**Annexe 58-101A1**) (les **projets de modification de la règle**);
- deux projets de modification de l'Instruction générale canadienne 58-201 *relative à la gouvernance* (l'**instruction générale canadienne**) (les **projets de modification de l'instruction générale canadienne**);

(collectivement, les **projets de modification**), portant sur la sélection des candidats au conseil d'administration, le renouvellement de celui-ci et la diversité, ainsi que, dans le cas de la règle, sur son article 1.1.

Les ACVM lancent une consultation sur deux approches qui s'inscrivent dans la suite des obligations d'information existantes dans l'Annexe 58-101A1 concernant la représentation féminine au conseil d'administration et aux postes de membres de la haute direction ainsi que le renouvellement du conseil d'administration, adoptées par la plupart des territoires membres des ACVM en 2014<sup>1</sup> (les **obligations de 2014**). Si chacune de ces approches est fondée sur des concepts différents abordés plus loin, elles visent toutes deux à procurer aux investisseurs de l'information bonifiée et utile à la prise de leurs décisions d'investissement et de vote.

Nous publions le présent avis afin de recueillir des commentaires sur les projets de modification, et en particulier pour connaître l'approche qui, selon les intervenants, répondrait le mieux aux besoins des parties prenantes. La consultation publique prendra fin le 12 juillet 2023.

Bien que les autorités en valeurs mobilières de la Colombie-Britannique et de l'Île-du-Prince-Édouard n'aient pas mis en œuvre les obligations de 2014, toutes participent à la consultation sur les projets de modification en vue de leur mise en œuvre.

Le texte des projets de modification est publié avec le présent avis et peut être consulté sur les sites Web des membres des ACVM suivants :

---

<sup>1</sup> Ces obligations n'ont pas été mises en œuvre en Colombie-Britannique ni à l'Île-du-Prince-Édouard, mais elles l'ont été en Alberta, en 2016.

[www.albertasecurities.com](http://www.albertasecurities.com)  
[www.bcsc.bc.ca](http://www.bcsc.bc.ca)  
[www.fcaa.gov.sk.ca](http://www.fcaa.gov.sk.ca)  
[www.fcnb.ca](http://www.fcnb.ca)  
[www.lautorite.qc.ca](http://www.lautorite.qc.ca)  
[www.mbsecurities.ca](http://www.mbsecurities.ca)  
[www.nssc.novascotia.ca](http://www.nssc.novascotia.ca)  
[www.osc.ca](http://www.osc.ca)

## **Objet**

Les projets de modification introduisent des changements aux obligations d'information sur la gouvernance prévues dans l'Annexe 58-101A1 ainsi qu'aux lignes directrices en la matière énoncées dans l'instruction générale canadienne en ce qui a trait à la sélection des candidats au conseil d'administration, au renouvellement de celui-ci et à la diversité.

Plus particulièrement, les projets de modification exigeraient de l'information sur d'autres aspects de la diversité que la représentation féminine, tout en conservant les obligations d'information actuellement établies en la matière dans le cadre des obligations de 2014. Pour les ACVM, il importe que les pratiques des émetteurs sur le plan de la diversité au sein de leur conseil d'administration et parmi leur haute direction soient transparentes pour les investisseurs. Aussi les projets de modification visent-ils à amener les émetteurs non émergents à présenter de l'information pertinente sur la façon dont ils trouvent et évaluent les candidats au conseil d'administration et abordent son renouvellement, et sur la façon dont ils prennent en compte la diversité dans cette démarche. On reconnaît ainsi que la prise en considération de la diversité par le conseil d'administration fait partie intégrante de ses procédures de sélection des candidats et de renouvellement.

Les projets de modification de l'instruction générale canadienne viendraient étoffer les lignes directrices qui y sont énoncées relativement à la sélection des candidats au conseil d'administration et en ajouter sur son renouvellement et la diversité en son sein. Ces lignes directrices complèteraient donc adéquatement les obligations d'information prévues dans l'Annexe 58-101A1, dans leur version modifiée par les projets de modification de la règle.

Les projets de modification témoignent de l'engagement des ACVM de veiller à ce que les investisseurs disposent de l'information nécessaire pour prendre des décisions d'investissement et de vote éclairées. En voici les principaux objectifs :

- accroître la transparence sur le plan de la diversité, féminine et autre, au conseil d'administration et aux postes de membres de la haute direction;
- fournir aux investisseurs de l'information utile à la prise de décisions leur permettant de mieux comprendre l'imbrication de la diversité et des décisions stratégiques de l'émetteur;
- fournir des indications aux émetteurs sur les pratiques de gouvernance liées à la sélection des candidats au conseil d'administration, au renouvellement de celui-ci et à la diversité.

Nous sommes déterminés à engager le dialogue avec les Autochtones et leurs organisations. Nous l'élargirons à mesure que nous développerons notre compréhension de la meilleure façon de l'aborder. Les commentaires recueillis dans le cadre de dialogues menés par certains membres des ACVM seront communiqués aux autres membres afin que tous puissent en tirer parti.

## Contexte

Conformément aux obligations de 2014, les émetteurs non émergents doivent fournir annuellement de l'information sur les éléments suivants :

- la durée des mandats des administrateurs et les autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration;
- les politiques sur la représentation féminine au conseil;
- la prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs;
- la prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction;
- les cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil et aux postes de membres de la haute direction;
- le nombre de femmes au conseil et aux postes de membres de la haute direction.

Les obligations de 2014 visaient à rendre plus transparentes la représentation féminine au conseil et aux postes de membres de la haute direction pour les investisseurs ainsi que l'approche des émetteurs à cet égard afin d'éclairer la prise de décisions d'investissement et de vote.

Au cours des dernières années, plusieurs initiatives ont mis en lumière l'importance de la diversité, outre la représentation féminine, au sein des conseils d'administration et parmi la haute direction, notamment les suivantes :

- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, toute société ayant fait appel au public assujettie à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la **LCSA**) doit fournir de l'information sur la diversité en ce qui concerne les femmes, les Autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles lors de toute assemblée annuelle des actionnaires tenue à compter de cette date.
- En février 2020, le gouvernement de l'Ontario a créé le Groupe de travail sur la modernisation relative aux marchés financiers, dans le but d'examiner et de moderniser les marchés financiers de la province. Dans son rapport final publié en janvier 2021, le Groupe de travail a formulé des recommandations portant sur la diversité au sein des conseils d'administration.
- Le 1<sup>er</sup> octobre 2020, des investisseurs institutionnels qui gèrent des actifs de plus de 2,3 billions de dollars ont signé la Déclaration des investisseurs canadiens sur la diversité et l'inclusion, initiative visant à lutter contre les inégalités systémiques et à faire avancer la cause de la diversité et de l'inclusion.

Vu l'intérêt croissant que suscite la diversité, le personnel des ACVM a entrepris les consultations, les recherches et les examens suivants sur le sujet :

- **Consultations** – En mai 2021, nous avons annoncé la tenue de consultations auprès de divers intervenants afin de mieux comprendre leurs besoins et leurs points de vue en matière de diversité, féminine et autre, lesquelles ont pris diverses formes, notamment des documents de consultation, des tables rondes, des rencontres et d'autres communications avec les intervenants.

Voici, dans les grandes lignes, les commentaires recueillis :

- la diversité constitue un élément important de la prise de décisions d'investissement et de vote;

- la grande majorité des investisseurs estime qu'il faut étendre le régime d'information existant à la diversité autre que féminine, tout en conservant les obligations d'information propres aux femmes;
  - la diversité au sein des conseils d'administration et parmi les postes de membres de la haute direction est une pierre angulaire d'une saine gouvernance;
  - de nombreux intervenants préconisent l'adoption de lignes directrices relatives à la diversité qui accorderaient aux émetteurs une certaine souplesse pour les adapter à leur situation;
  - les investisseurs institutionnels et les agences de conseil en vote élaborent des politiques sur la diversité qui ont donné lieu à des disparités d'un émetteur à un autre dans les pratiques d'information en la matière;
  - certains intervenants sont en faveur d'un cadre uniforme et standardisé d'information sur la diversité;
  - d'autres ont fait valoir qu'une approche flexible serait davantage adaptée aux marchés des capitaux diversifiés du Canada, et ont exprimé des craintes quant à la divulgation de caractéristiques personnelles.
- **Recherches** – Les ACVM ont aussi revu et mis à jour les recherches sur l'approche adoptée en matière de diversité par certaines autorités en valeurs mobilières étrangères. L'Annexe B du présent avis résume ces approches, qui témoignent de l'intérêt croissant pour la diversité en général, féminine et autre. Les ACVM continuent de suivre les évolutions en la matière au pays et à l'étranger.
  - **Examens annuels** – Nous nous sommes penchés sur les pratiques des émetteurs en matière d'information ainsi que sur les principales tendances observées dans les huit examens annuels de l'information sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction menés par plusieurs membres des ACVM depuis la mise en œuvre des obligations de 2014. Tout récemment, l'Avis multilatéral 58-314 du personnel des ACVM, *Examen sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction* indiquait que la proportion des postes d'administrateurs occupés par des femmes était depuis passée de 11 % à 24 %.

Les projets de modification s'appuient sur ces consultations, recherches et examens.

## **Résumé des projets de modification**

### **Projets de modification de la règle**

Deux versions des modifications de l'Annexe 58-101A1 sont soumises à la consultation (la **Version A** et la **Version B**). Elles sont généralement harmonisées en ce qui a trait aux obligations d'information relatives à la sélection des candidats au conseil d'administration et au renouvellement de celui-ci, mais elles traduisent des approches différentes de l'information à fournir sur la diversité.

Dans le cadre de la présente consultation, nous souhaitons obtenir des commentaires sur les deux propositions. Si toutes les autorités en valeurs mobilières participantes tiennent la consultation sur les Versions A et B, certaines ont toutefois manifesté une préférence pour l'une ou l'autre. Plus particulièrement, la British Columbia Securities Commission, l'Alberta Securities Commission, la Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan et le Bureau du surintendant des valeurs mobilières des Territoires du Nord-Ouest sont en faveur de la Version A, alors que la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, quant à elle, appuie la Version B. Pour le moment, l'Autorité des marchés financiers, la Commission des services financiers et des services aux consommateurs du Nouveau-Brunswick, la Commission des valeurs mobilières du Manitoba, la Nova Scotia Securities Commission,

l'Office of the Superintendent of Securities de Terre-Neuve-et-Labrador, le Bureau du surintendant des valeurs mobilières du Nunavut, le Bureau du surintendant des valeurs mobilières du Yukon et le Superintendent of Securities, Department of Justice and Public Safety de l'Île-du-Prince-Édouard n'ont pas exprimé de préférence.

Les deux versions visent à rendre plus transparente la diversité, féminine et autre, au sein des conseils d'administration et parmi la haute direction, de même qu'à fournir aux investisseurs de l'information utile à la prise de décisions qui leur permettra de mieux comprendre la manière dont l'émetteur aborde la diversité. Les principaux aspects de chaque approche, représentés dans la conception de la version applicable, sont globalement décrits ci-après.

Conformément à la Version A, l'émetteur serait tenu de communiquer son approche en matière de diversité à l'égard du conseil d'administration et de la haute direction sans avoir à fournir de l'information sur des groupes précis, à l'exception des femmes. Il aurait l'obligation de décrire les objectifs qu'il a choisis d'atteindre sur le plan de la diversité ainsi que la façon dont il mesure les progrès vers leur atteinte, et exposer les mécanismes qu'il a jugé appropriés pour ce faire. Il doit communiquer toute donnée qu'il choisit de recueillir sur certains groupes qu'il trouve pertinents pour son approche en matière de diversité, mais il peut en déterminer le mode de présentation. Nous sommes conscients que certains investisseurs préféreraient une certaine comparabilité de cette information. Cela dit, l'approche préconisée dans la Version A accorde à chaque émetteur la latitude d'élaborer des pratiques et des politiques en la matière qui conviennent à sa situation, sans exiger de données précises pour certains groupes. Elle évite également que les autorités en valeurs mobilières définissent les groupes que l'approche de l'émetteur en matière de diversité doit viser, outre les femmes.

À l'instar de l'approche adoptée dans la LCSA (bien qu'elle s'en éloigne dans une certaine mesure en ce qui a trait aux catégories utilisées), celle de la Version B impose la communication d'information sur la représentation au sein des conseils d'administration et parmi la haute direction de cinq groupes désignés, à savoir les femmes, les Autochtones, les personnes racisées, les personnes handicapées ainsi que les personnes de la communauté LGBTQ2I+. Un émetteur pourrait aussi fournir volontairement de l'information sur d'autres groupes. Toutes ces données devraient être indiquées dans un tableau standardisé afin d'en favoriser l'uniformité et la comparabilité. L'information présentée devrait provenir d'une déclaration volontaire de la part des administrateurs et des membres de la haute direction. Par ailleurs, la Version B prévoirait la communication de toute stratégie ou politique écrite ainsi que des objectifs mesurables en lien avec la diversité au sein du conseil d'administration de l'émetteur.

La principale différence entre les deux versions réside dans le fait que la Version B exige de l'information sur des groupes historiquement sous-représentés, ce qui la rend en phase avec l'approche privilégiée dans la LCSA tout en procurant des données statistiques qui sont comparables entre les émetteurs relativement à ces groupes. L'approche proposée dans la Version A s'appuie sur l'idée que les autorités en valeurs mobilières ne devraient pas établir de catégories de diversité autre que les femmes, laissant ainsi le soin à l'émetteur de déterminer les aspects de la diversité qui sont les plus bénéfiques pour ses activités et sa stratégie. Bref, une approche moins normative. Elle pourrait aussi éviter les limites à l'exhaustivité de l'information obtenue à l'aide des déclarations volontaires relativement aux catégories déterminées, bien

que ce problème puisse également se poser pour ces catégories ou d'autres que l'émetteur choisirait d'utiliser conformément à la Version A.

On trouvera à l'Annexe A jointe au présent avis une comparaison plus détaillée entre les deux versions, et avec les obligations d'information actuelles. Le texte des projets de modification de la règle est publié avec le présent avis.

#### *Obligations d'information existantes relativement aux femmes*

Les deux versions maintiennent essentiellement les obligations de 2014 concernant l'information sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction. Elles exigeraient toujours la communication d'information selon le principe « se conformer ou s'expliquer » relativement aux politiques et aux cibles adoptées sur le sujet. En outre, on y prévoit encore la présentation des données sur les femmes au conseil d'administration et aux postes de membres de la haute direction. À notre avis, il importe que les nouvelles obligations d'information relatives à la diversité ne touchent aucunement le fond des obligations de 2014, qui depuis plus de neuf ans ont permis la communication de renseignements précieux aux parties prenantes. Malgré l'élargissement proposé du concept de diversité, ces dernières semblent nombreuses à considérer que l'information sur la représentation féminine au conseil d'administration et aux postes de membres de la haute direction demeure importante.

#### *Émetteurs non émergents*

Les Versions A et B ne s'appliqueraient qu'aux émetteurs non émergents, comme c'est le cas pour les obligations de 2014. Nous ne proposons actuellement pas de modifier l'Annexe 58-101A2, *Information concernant la gouvernance (émetteur émergent)*. Nous recueillons des commentaires pour savoir s'il serait opportun d'adapter les projets de modification de la règle afin d'englober les émetteurs émergents dans une deuxième phase du projet.

#### **Projets de modification de l'instruction générale canadienne**

Les projets de modification de l'instruction générale canadienne viendraient étoffer les lignes directrices qui y sont énoncées à l'intention de tous les émetteurs relativement à la sélection des candidats au conseil d'administration et en ajouter sur le renouvellement du conseil d'administration et la diversité en son sein, afin de compléter les obligations d'information que prévoit l'Annexe 58-101A1 dans sa version modifiée.

Bien que ces lignes directrices n'aient pas de valeur prescriptive, nous encouragerions les émetteurs à les prendre en considération lors de l'élaboration de leurs propres pratiques de gouvernance ainsi qu'à les appliquer et à les adapter en fonction de leur situation, à fur et à mesure qu'elle évolue. Leur formulation vise à réaliser un équilibre entre les objectifs d'assurer la protection des investisseurs, de favoriser l'équité et l'efficacité des marchés des capitaux et de prendre en compte le caractère évolutif de la gouvernance.

Les lignes directrices proposées aborderaient les aspects suivants :

- les responsabilités du comité des candidatures;
- la politique écrite sur la procédure de sélection des administrateurs;
- l'utilisation d'une grille de profils;
- la planification efficace de la relève et les mécanismes de renouvellement du conseil d'administration, dont la durée des mandats;
- la politique écrite sur la diversité;

- les cibles de représentation de la diversité au sein du conseil d'administration et parmi la haute direction.

Deux versions des modifications de l'instruction générale canadienne sont soumises à la consultation. Les lignes directrices relatives à la sélection des candidats au conseil d'administration et à son renouvellement y sont harmonisées, alors que celles portant sur la diversité au sein du conseil d'administration diffèrent afin d'être cohérentes avec les obligations d'information prévues à la Version A et à la Version B, respectivement.

Le texte de ces lignes directrices est publié avec le présent avis.

### **Répercussions sur les investisseurs**

Les projets de modification de la règle devraient être avantageux pour les investisseurs, en plus de rehausser la qualité de l'information présentée. Il en résultera une information plus pertinente qui permettra la prise de décisions d'investissement et de vote éclairées chez les investisseurs.

### **Coûts et avantages prévus des projets de modification de la règle**

À notre avis, les projets de modification de la règle rehausseront la qualité de l'information transmise aux investisseurs, leur permettant ainsi de prendre des décisions d'investissement et de vote plus éclairées. Grâce à la clarification et à la simplification des obligations d'information relatives à la sélection des candidats au conseil d'administration, au renouvellement de celui-ci ainsi qu'à la diversité, la présentation de l'information par les émetteurs non émergents s'en trouverait ainsi allégée. C'est pourquoi nous croyons que ces projets n'alourdiront pas considérablement le fardeau réglementaire. Ils ne nuiront pas à la protection des investisseurs ni à l'efficacité des marchés des capitaux.

### **Points d'intérêt local**

Le cas échéant, d'autres renseignements exigés par la législation en valeurs mobilières locale sont publiés en annexe au présent avis.

### **Consultation**

En plus des commentaires sur tous les aspects des projets de modification, nous souhaitons obtenir des réponses aux questions suivantes :

#### *Sélection des candidats au conseil d'administration*

1. Les projets de modification de la règle exigeraient la communication d'information sur les compétences, les connaissances, l'expérience, les aptitudes et les qualités qui sont prises en compte dans l'évaluation d'un candidat. Cette obligation soulève-t-elle des préoccupations chez les émetteurs en lien avec la communication de renseignements confidentiels ou sensibles sur le plan concurrentiel? Veuillez motiver votre réponse. (*Veuillez consulter le tableau intitulé « Sélection des candidats au conseil d'administration » à l'Annexe A jointe au présent avis pour la description de cette obligation.*)

#### *Approche en matière de diversité*

2. Nous lançons une consultation sur deux options en ce qui a trait à l'obligation de communiquer de l'information sur l'approche en matière de diversité (Version A et Version B). Quelle approche répond le mieux aux besoins des investisseurs pour la prise de décisions d'investissement et de vote?

Quelle version convient davantage aux émetteurs pour décrire leur approche en matière de diversité au sein du conseil d'administration et de la haute direction? L'une des approches suscite-t-elle des enjeux pour les émetteurs? Selon vous, y a-t-il des obligations se trouvant dans l'une des versions qui sont préférables à leur équivalent dans l'autre? Veuillez motiver votre réponse.

3. L'information sur l'approche et les objectifs des émetteurs en matière de diversité chez les membres de la haute direction est-elle utile pour les investisseurs? Cette obligation soulève-t-elle des enjeux pour les émetteurs? Veuillez motiver votre réponse. (*Veillez consulter le tableau intitulé « Approche en matière de diversité – Postes de membres de la haute direction » à l'Annexe A jointe au présent avis pour la description de cette obligation.*)
4. Les émetteurs devraient-ils être tenus de présenter des données sur certains groupes désignés, conformément à l'approche préconisée dans la Version B? Ou devraient-ils seulement avoir à fournir de l'information sur les femmes et les groupes identifiés pour lesquels ils collectent des données, conformément à l'approche prônée dans la Version A? Veuillez motiver votre réponse. (*Veillez consulter le tableau intitulé « Concept de diversité » à l'Annexe A jointe au présent avis pour la description des « groupes désignés » et des « groupes identifiés ».*)
5. Serait-il avantageux d'exiger que les données fournies soient présentées sous forme de tableau? Cette obligation pose-t-elle des enjeux pour les émetteurs? Veuillez motiver votre réponse.
6. Entrevoyez-vous pour les émetteurs constitués en vertu de la LCSA des problèmes ou des difficultés à fournir l'information exigée par les deux régimes? Veuillez motiver votre réponse.

#### *Application aux émetteurs émergents*

7. Devrions-nous envisager l'élaboration d'obligations d'information semblables pour les émetteurs émergents lors d'une deuxième phase du projet? Dans l'affirmative, y aurait-il lieu de moduler les obligations d'information proposées afin de tenir compte des différents stades de développement des émetteurs émergents ainsi que de leur situation? Veuillez motiver votre réponse.

Veillez présenter vos commentaires par écrit au plus tard le **12 juillet 2023**. Si vous ne les envoyez pas par courriel, veuillez également les fournir dans un fichier électronique (format Microsoft Word).

Veillez adresser votre mémoire aux membres des ACVM, comme suit :

Alberta Securities Commission  
Autorité des marchés financiers  
British Columbia Securities Commission  
Bureau du surintendant des valeurs mobilières du Nunavut  
Bureau du surintendant des valeurs mobilières, Territoires du Nord-Ouest  
Bureau du surintendant des valeurs mobilières du Yukon  
Commission des services financiers et des services aux consommateurs (Nouveau-Brunswick)  
Commission des valeurs mobilières de l'Ontario  
Commission des valeurs mobilières du Manitoba  
Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan  
Nova Scotia Securities Commission  
Office of the Superintendent of Securities, Terre-Neuve-et-Labrador  
Superintendent of Securities, Department of Justice and Public Safety, Île-du-Prince-Édouard

Veillez n'envoyer vos commentaires qu'aux adresses suivantes, et ils seront acheminés aux autres membres.

M<sup>e</sup> Philippe Lebel  
Secrétaire et directeur général des affaires  
juridiques  
Autorité des marchés financiers  
Place de la Cité, tour Cominar  
2640, boulevard Laurier, bureau 400  
Québec (Québec) G1V 5C1  
Télécopieur : 514 864-6381  
[consultation-en-cours@lautorite.qc.ca](mailto:consultation-en-cours@lautorite.qc.ca)

Commission des valeurs mobilières de l'Ontario  
The Secretary  
20 Queen Street West  
22nd Floor, Box 55  
Toronto (Ontario)  
M5H 3S8  
Télécopieur : 416 593-2318  
[comment@osc.gov.on.ca](mailto:comment@osc.gov.on.ca)

Nous ne pouvons préserver la confidentialité des commentaires parce que la législation en valeurs mobilières de certaines provinces exige la publication des commentaires écrits reçus pendant la période de consultation. Tous les commentaires seront affichés sur le site Web de l'Autorité des marchés financiers au [www.lautorite.qc.ca](http://www.lautorite.qc.ca) et sur celui de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario au [www.osc.gov.ca](http://www.osc.gov.ca). Nous invitons donc les intervenants à ne pas inclure de renseignements personnels directement dans les commentaires à publier. Il importe qu'ils précisent en quel nom le mémoire est présenté.

### **Contenu des annexes**

Le présent avis contient les annexes suivantes :

- Annexe A : Comparaison détaillée de la Version A et de la Version B avec les obligations d'information actuelles
- Annexe B : Approche en matière de diversité privilégiée par certaines autorités en valeurs mobilières étrangères
- Annexe C : Projet de modifications à la Norme canadienne 58-101 et l'Annexe 58-101A1 (version A)
- Annexe D : Projet de modifications à la Norme canadienne 58-101 et l'Annexe 58-101A1 (version B)
- Annexe E : Projet de modifications à la section 1.1 de la Norme canadienne 58-101
- Annexe F : Modification de l'Instruction générale canadienne 58-201 (version A)
- Annexe G : Modifications de l'Instruction générale canadienne 58-201 (version B)

### **Questions**

Veillez adresser vos questions à l'une des personnes suivantes :

#### ***Autorité des marchés financiers***

Olivier Girardeau  
Directeur de l'encadrement et de la surveillance  
de la finance durable  
Tél. : 514 395-0337, poste 4331  
Courriel : [olivier.girardeau@lautorite.qc.ca](mailto:olivier.girardeau@lautorite.qc.ca)

Martin Latulippe  
Analyste expert à la réglementation  
Tél. : 514 395-0337, poste 4331  
Courriel : [martin.latulippe@lautorite.qc.ca](mailto:martin.latulippe@lautorite.qc.ca)

***British Columbia Securities Commission***

Melody Chen  
Senior Legal Counsel  
Legal Services, Corporate Finance  
Tél. : 604 899-6530  
Courriel : [mchen@bcsc.bc.ca](mailto:mchen@bcsc.bc.ca)

Nazma Lee  
Senior Legal Counsel  
Legal Services, Corporate Finance  
Tél. : 604 899-6867  
Courriel : [nlee@bcsc.bc.ca](mailto:nlee@bcsc.bc.ca)

***Alberta Securities Commission***

Jennifer Smith  
Senior Legal Counsel  
Office of the General Counsel  
Tél. : 403 355-3898  
Courriel : [jennifer.smith@asc.ca](mailto:jennifer.smith@asc.ca)

Nicole Law  
Senior Securities Analyst  
Corporate Finance  
Tél. : 403 355-4865  
Courriel : [nicole.law@asc.ca](mailto:nicole.law@asc.ca)

***Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan***

Heather Kuchuran  
Director, Corporate Finance  
Securities Division  
Tél. : 306 787-1009  
Courriel : [heather.kuchuran@gov.sk.ca](mailto:heather.kuchuran@gov.sk.ca)

***Commission des valeurs mobilières du Manitoba***

Patrick Weeks  
Deputy Director, Corporate Finance  
Tél. : 204 945-3326  
Courriel : [patrick.weeks@gov.mb.ca](mailto:patrick.weeks@gov.mb.ca)

***Commission des valeurs mobilières de l'Ontario***

Jo-Anne Matear  
Special Advisor to the Executive on Sustainable  
Finance and Emerging Regulatory Issues,  
Executive Office  
Tél. : 416 593-2323  
Courriel : [jmatear@osc.gov.on.ca](mailto:jmatear@osc.gov.on.ca)

Jonathan Blackwell  
Senior Accountant, Corporate Finance  
Tél. : 416 593-8138  
Courriel : [jblackwell@osc.gov.on.ca](mailto:jblackwell@osc.gov.on.ca)

Katie DeBartolo  
Senior Accountant, Corporate Finance  
Tél. : 416 593-2166  
Courriel : [kdebartolo@osc.gov.on.ca](mailto:kdebartolo@osc.gov.on.ca)

Aisha Suleman  
Advisor, Global and Domestic Affairs  
Tél. : 416 593-2324  
Courriel : [asuleman@osc.gov.on.ca](mailto:asuleman@osc.gov.on.ca)

***Commission des services financiers et des services aux consommateurs du Nouveau-Brunswick***

Ella-Jane Loomis  
Conseillère juridique principale, Valeurs  
mobilières  
Tél. : 506 453-6591  
Courriel : [ella-jane.loomis@fcnb.ca](mailto:ella-jane.loomis@fcnb.ca)

***Nova Scotia Securities Commission***

Abel Lazarus

Director, Corporate Finance

Tél. : 902 424-6859

Courriel : [abel.lazarus@novascotia.ca](mailto:abel.lazarus@novascotia.ca)

Valerie Tracy

Securities Analyst

Tél. : 902 424-5718

Courriel : [valerie.tracy@novascotia.ca](mailto:valerie.tracy@novascotia.ca)

## ANNEXE A

### COMPARAISON DÉTAILLÉE DE LA VERSION A ET DE LA VERSION B AVEC LES OBLIGATIONS D'INFORMATION ACTUELLES

Voici une comparaison plus détaillée de la Version A et de la Version B avec les obligations d'information actuelles

#### **Sélection des candidats au conseil d'administration**

| <b>Obligations d'information actuelles (rubrique 6 de l'Annexe 58-101A1)</b>  | <b>Projets de modification prévoyant les Versions A et B (rubrique 6 de l'Annexe 58-101A1)</b>  |
|---|---|
| Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouveaux candidats au conseil d'administration.  | Les projets de modification élargiraient les obligations actuelles en exigeant que soit indiquée la façon dont le conseil d'administration trouve et évalue ses nouveaux candidats.   |
| Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité des candidatures composé uniquement d'administrateurs indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le conseil pour encourager une procédure de sélection objective. | Obligations comparables.  |
| Exposer les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du comité des candidatures.  | Il ne serait plus nécessaire de décrire les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du comité des candidatures.  |
| Aucune obligation de communiquer de l'information relative à une politique écrite sur la procédure de sélection.  | <p>Les projets de modification exigeraient de l'émetteur qu'il indique si son conseil d'administration a adopté une politique écrite sur la procédure de sélection et, dans la négative, qu'il explique la façon dont il procède à la sélection.</p> <p>Selon la Version B, il y aurait lieu d'indiquer si pareille politique aborde la sélection de personnes appartenant aux groupes désignés (au sens attribué à cette expression). La notion de « groupe désigné » est exposée plus loin, sous « Approche en matière de diversité ». La Version A, quant à elle, ne mentionne pas la diversité lorsqu'il est question de la politique écrite, mais tient plutôt compte de tous les aspects de la diversité abordés dans la partie « Approche en matière de diversité », comme on peut le voir ci-après.</p> |
| Les obligations actuelles n'abordent pas d'autres aspects de la procédure de sélection.   | <p>Les projets de modification exigeraient l'information suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le mode de gestion des conflits d'intérêts survenant ou pouvant survenir pendant la procédure de sélection;</li> <li>• le fait que le conseil d'administration s'est doté ou non d'une grille de profils présentant l'ensemble des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes et des qualités qu'il possède et recherche chez ses membres;</li> </ul>  |

| Obligations d'information actuelles (rubrique 6 de l'Annexe 58-101A1) | Projets de modification prévoyant les Versions A et B (rubrique 6 de l'Annexe 58-101A1)  |
|---|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>les compétences, les connaissances, l'expérience, les aptitudes et les qualités qui sont prises en compte dans l'évaluation d'un candidat.</li> </ul> |

### Renouvellement du conseil d'administration

| Obligations d'information actuelles (rubrique 10 de l'Annexe 58-101A1)  | Projets de modification prévoyant les Versions A et B (rubrique 6.1 de l'Annexe 58-101A1)  |
|---|--|
| Indiquer si l'émetteur a fixé ou non la durée du mandat des administrateurs ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement de celui-ci et, dans l'affirmative, décrire cette durée ou ces mécanismes. | Les projets de modification exigeraient une description plus large des <i>modalités</i> de renouvellement du conseil d'administration. Outre les obligations actuelles, il y aurait celle d'indiquer la façon dont tout mécanisme de renouvellement adopté, autre que la durée des mandats des administrateurs, concourt de façon efficace à son renouvellement. |
| Si l'émetteur n'a ni fixé la durée des mandats des administrateurs, ni prévu d'autres mécanismes de renouvellement de celui-ci, en indiquer les motifs.   | Obligations comparables.   |

### Approche en matière de diversité

| Obligations d'information actuelles (rubriques 11 à 15 de l'Annexe 58-101A1)      | Projets de modification prévoyant la Version A (rubriques 6.2 et 6.3 de l'Annexe 58-101A1)  | Projets de modification prévoyant la Version B (rubriques 6.2, 6.3 et 6.4 de l'Annexe 58-101A1)   |
|---|---|---|
| <b>Concept de diversité</b>   |   |   |
| Les obligations d'information actuelles se concentrent uniquement sur les femmes. | La Version A introduirait le concept de « groupe identifié », expression s'entendant d'un groupe de personnes physiques dotées de caractéristiques personnelles communes dont la représentation au conseil d'administration ou parmi les membres de la haute direction de l'émetteur fait nommément partie de sa stratégie en matière de diversité, mais n'incluant pas les femmes. | La Version B introduirait le concept de « groupe désigné », à savoir les personnes qui s'auto-identifient comme faisant partie de l'un ou de plusieurs des groupes suivants : les Autochtones, les personnes de la communauté LGBTQ2I+, les personnes handicapées, les personnes racisées ou les femmes. Chacun de ces groupes (sauf les femmes) serait également défini. |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | <p>Dans les instructions, il est précisé que les groupes identifiés dont il est question à la rubrique 6.2 peuvent comprendre, sans s’y limiter, les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles, les personnes de la communauté LGBTQ2I+ et les membres des minorités linguistiques.</p> <p>L’expression « groupe identifié » est large et adaptable, ce qui permet aux émetteurs d’y inclure tout groupe de personnes physiques ayant une caractéristique personnelle commune. Dans les faits, la Version A exigerait de l’information à l’égard des femmes et de tout groupe identifié qui fait nommément partie de leur stratégie en matière de diversité.</p> | <p>Les émetteurs seraient tenus de présenter de l’information sur chacun de ces groupes, qui sont identiques sur le fond à ceux prévus par la LCSA et auxquels ont été ajoutées les personnes de la communauté LGBTQ2I+.</p>   |
| <b>Approche en matière de diversité – Conseil d’administration</b>  |   |  |
| <p>Indiquer le détail de toute politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d’administrateurs, et s’il est tenu compte ou non de la représentation des femmes dans la procédure de sélection.</p> <p>Dans la négative, en indiquer les motifs.</p> <p>(Rubriques 11 et 12 de l’Annexe 58-101A1)</p> | <p>La Version A exigerait que l’émetteur décrive son approche concernant l’atteinte ou le maintien de la diversité au sein de son conseil d’administration, notamment ses objectifs relativement à la représentation des femmes et des personnes physiques appartenant aux groupes identifiés, les mécanismes qu’il a mis en place pour les atteindre, la façon dont il mesure les progrès accomplis ainsi que les progrès annuels et cumulatifs accomplis.</p> <p>Il y aurait également obligation de présenter toute politique ou procédure écrite adoptée par le conseil d’administration relativement aux femmes et aux</p>   | <p>La Version B exigerait que l’émetteur décrive sa stratégie écrite concernant l’atteinte ou le maintien de la diversité au sein de son conseil d’administration, notamment toute politique écrite adoptée par ce dernier sur la représentation en son sein des personnes appartenant aux groupes désignés (au sens attribué à cette expression).</p> <p>Si l’émetteur n’a pas adopté pareille politique, il aurait à en indiquer les motifs.</p> <p>La Version B fait mention de la « stratégie écrite » de l’émetteur afin de mettre l’accent sur une formulation transparente de son approche en matière de diversité et sur les objectifs souhaités que</p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p>personnes physiques appartenant aux groupes identifiés. Si le conseil d'administration n'a pas adopté pareille politique ou procédure écrite, il faudrait en indiquer les motifs.</p> <p>La Version A fait mention de l'« approche » et des « objectifs » des émetteurs relativement à la diversité au sein de leur conseil d'administration, puisqu'il se peut qu'ils n'aient pas tous adopté une stratégie officielle en la matière, mais en tiennent tout de même compte dans la sélection de leurs candidats.</p> | <p>les administrateurs et autres parties prenantes peuvent prendre en considération.</p>  |
| <b>Approche en matière de diversité – Membres de la haute direction</b>  |  |   |
| <p>Indiquer si l'émetteur tient compte ou non de la représentation des femmes dans la nomination des candidats aux postes de membres de la haute direction. S'il n'en tient pas compte, préciser ses motifs.</p> <p>(Rubrique 13 de l'Annexe 58-101A1)</p>   | <p>Selon la Version A, il faudrait fournir la même information sur l'approche en matière de diversité et les objectifs pour les membres de la haute direction que pour le conseil d'administration.</p> <p>L'information descriptive vise à donner plus de contexte sur l'information requise sur les cibles et les données relatives aux membres de la haute direction (tel qu'il est décrit ci-après).</p>   | <p>La Version B n'exigerait aucune information sur la prise en considération de la diversité dans la nomination des candidats aux postes de membres de la haute direction ni sur l'approche de l'émetteur en lien avec la gestion des talents pour ceux-ci, puisque la présentation de cette information détaillée pourrait alourdir le fardeau réglementaire sans que les investisseurs en retirent des avantages.</p> |
| <b>Cibles et autres objectifs mesurables</b>   |  |   |
| <p>Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à son conseil d'administration et à sa haute direction. Le cas échéant, indiquer la cible ainsi que les progrès accomplis vers son atteinte au cours de l'année et depuis son adoption. S'il ne</p> | <p>La Version A exigerait de l'information au sujet des cibles pour la représentation des femmes et des personnes physiques appartenant aux groupes identifiés au conseil d'administration et aux postes de membres de la haute direction. Pour chaque cible, l'émetteur devrait fournir le nombre ou le pourcentage cible,</p>  | <p>La Version B exigerait de l'information essentiellement semblable à celle demandée dans la Version A à l'égard des cibles, sauf qu'elle porterait sur les groupes désignés (au sens attribué à cette expression). Par ailleurs, une bonne partie de cette information devrait être</p>   |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>l'a pas fait, en indiquer les motifs.</p> <p>(Rubrique 14 de l'Annexe 58-101A1)</p>   | <p>ou la fourchette de nombres ou de pourcentages, qu'il s'est fixé, le délai établi pour son atteinte ainsi que les progrès annuels et cumulatifs accomplis vers son atteinte.</p> <p>Si l'émetteur ne s'est donné aucune cible de cette sorte, il devrait en indiquer les motifs</p>  | <p>présentée dans un tableau standardisé.</p> <p>De plus, la Version B exigerait de l'information au sujet de tout objectif mesurable de la stratégie écrite de l'émetteur, à l'exception des cibles, qui se rapporte à la représentation des groupes désignés (au sens attribué à cette expression). Cette obligation est semblable à celle décrite dans la partie « Approche en matière de diversité – Conseil d'administration » pour la Version A.</p>   |
| <b>Données</b>   |   |  |
| <p>Indiquer le nombre et la proportion de femmes siégeant au conseil d'administration et occupant un poste à la haute direction de l'émetteur.</p> <p>(Rubrique 15 de l'Annexe 58-101A1)</p> | <p>La Version A élargirait les obligations d'information actuelles afin d'y inclure la communication des données sur la représentation des personnes physiques appartenant aux groupes identifiés, mais uniquement pour les émetteurs qui les collectent. Ces données pourraient toujours être présentées sous forme descriptive.</p> | <p>La Version B exigerait que soit présentée sous forme de tableau standardisé l'information suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le nombre d'administrateurs et de membres de la haute direction de l'émetteur qui s'auto-identifient comme faisant partie d'un groupe désigné (au sens attribué à cette expression), d'un autre groupe issu de la diversité identifié par le conseil d'administration ou de plus d'un groupe désigné (sur trois exercices);</li> <li>• le nombre de postes d'administrateurs pourvus durant l'exercice par des femmes et des personnes physiques appartenant aux groupes désignés (au sens attribué à cette expression).</li> </ul> |

## ANNEXE B

### APPROCHE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ PRIVILÉGIÉE PAR CERTAINES AUTORITÉS EN VALEURS MOBILIÈRES ÉTRANGÈRES

Voici un résumé de l'approche choisie par certaines autorités en valeurs mobilières étrangères en matière de diversité .

- **Financial Conduct Authority du Royaume-Uni (FCA)** – Le 20 avril 2022, la FCA a publié le document intitulé *Policy Statement PS22/3*<sup>2</sup> dans lequel est présentée sa décision réglementaire finale portant sur les propositions formulées dans le document intitulé *CP 21/24 Diversity and inclusion on company boards and executive committees*. Les sociétés devront indiquer si elles ont atteint certaines cibles en matière de diversité et dans la négative, en préciser les motifs. Elles devront par ailleurs présenter sous forme de tableau normalisé la représentation des genres et de l'ethnicité (en chiffres) au sein de leur conseil d'administration et parmi leur haute direction.
- **Securities and Exchange Commission des États-Unis (SEC)** – En 2020, lors de l'allocation de la SEC prononcée devant le Council of Institutional Investors, la commissaire Allison Lee a déclaré que la SEC devait en faire davantage pour se doter d'un mandat précis sur la diversité. Dans son programme en matière de réglementation du printemps 2022, la SEC indiquait que la Division of Corporation Finance envisage de lui recommander de proposer des modifications réglementaires afin de bonifier l'information fournie par les personnes inscrites au sujet de la diversité chez les candidats et les membres siégeant à leur conseil d'administration.

---

<sup>2</sup> Financial Conduct Authority (2022) *Diversity and Inclusion on Company Boards and Executive Management*. <https://www.fca.org.uk/publication/policy/ps22-3.pdf>

## ANNEXE C

### PROJET DE MODIFICATION À LA NORME CANADIENNE 58-101 SUR L'INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

1. L'Annexe 58-101A1 de la Norme canadienne 58-101 sur l'*information concernant les pratiques en matière de gouvernance* est modifiée :

1<sup>o</sup> par le remplacement de la rubrique 6 par les suivantes :

#### « 6. Sélection des candidats au conseil d'administration

Décrire la façon dont le conseil d'administration trouve et évalue de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs, notamment :

a) le fait qu'il a ou non un comité des candidatures et, dans l'affirmative, que ce dernier est uniquement composé ou non d'administrateurs indépendants;

b) s'il n'a pas de comité des candidatures, ou si ce dernier n'est pas uniquement composé d'administrateurs indépendants, les mesures qu'il a prises pour encourager une procédure de sélection objective;

c) toute politique écrite sur la procédure de sélection;

d) s'il n'a pas adopté pareille politique, la façon dont il procède à la sélection;

e) son mode de gestion des conflits d'intérêts survenant ou pouvant survenir pendant la procédure de sélection;

f) le fait qu'il s'est doté ou non d'une grille présentant l'ensemble des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes et des qualités qu'il possède et recherche chez ses membres;

g) les compétences, les connaissances, l'expérience, les aptitudes et les qualités qui sont prises en compte dans l'évaluation d'un candidat.

#### « 6.1. Renouvellement du conseil d'administration

Décrire les modalités de renouvellement du conseil d'administration, notamment :

a) la durée des mandats des administrateurs qu'il a fixée;

b) tout mécanisme de renouvellement, autre que la durée des mandats des administrateurs, qu'il a adopté ainsi que la façon dont il concourt à son renouvellement;

c) s'il n'a ni fixé la durée des mandats des administrateurs ni prévu de mécanismes pour son renouvellement, en indiquer les motifs.

#### « 6.2. Approche en matière de diversité

Dans la présente annexe, l'expression « groupe identifié » s'entend d'un groupe de personnes physiques dotées de caractéristiques personnelles communes dont la représentation au conseil d'administration ou parmi les membres de la haute direction fait nommément partie de la stratégie de l'émetteur en matière de diversité, mais n'inclut pas les femmes.

Décrire l'approche de l'émetteur concernant l'atteinte ou le maintien de la diversité au sein de son conseil d'administration et parmi les membres de la haute direction, notamment :

a) ses objectifs relativement à la représentation des femmes et des personnes physiques appartenant aux groupes identifiés au conseil d'administration et aux postes de membre de la haute direction;

b) les mécanismes qu'il a mis en place pour atteindre les objectifs visés au paragraphe a;

c) la façon dont il mesure les progrès accomplis vers l'atteinte des objectifs visés au paragraphe a;

d) les progrès annuels et cumulatifs accomplis vers l'atteinte des objectifs visés au paragraphe a;

e) toute politique ou procédure écrite adoptée par le conseil d'administration relativement aux femmes et aux personnes physiques appartenant aux groupes identifiés;

f) si le conseil d'administration n'a pas adopté de politique visée au paragraphe e, en indiquer les motifs;

g) le fait que l'émetteur a fixé ou non un nombre ou un pourcentage cible, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, concernant la représentation des groupes suivants au plus tard à une date précise :

i) les femmes au conseil d'administration;

ii) les personnes physiques appartenant aux groupes identifiés au conseil d'administration;

iii) les femmes aux postes de membre de la haute direction;

iv) les personnes physiques appartenant aux groupes identifiés aux postes de membre de la haute direction;

h) si l'émetteur s'est donné au moins une cible pour la représentation des femmes et des personnes physiques appartenant aux groupes identifiés conformément au paragraphe g, indiquer les éléments suivants :

i) le nombre ou le pourcentage cible, ou la fourchette de nombres ou de pourcentages, qu'il s'est fixé;

ii) le délai établi pour son atteinte;

iii) les progrès annuels et cumulatifs accomplis vers son atteinte;

i) si l'émetteur ne s'est donné aucune cible conformément au paragraphe g, en indiquer les motifs.

**« 6.3. Nombre de femmes et de personnes physiques appartenant aux groupes identifiés au conseil d'administration et aux postes de membre de la haute direction de l'émetteur**

a) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes au conseil d'administration de l'émetteur.

b) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes aux postes de membre de la haute direction de l'émetteur, y compris toute filiale importante.

c) Si l'émetteur collecte des données sur le nombre et la proportion de personnes appartenant aux groupes identifiés au conseil d'administration, indiquer ce nombre et cette proportion (en pourcentage).

d) Si l'émetteur collecte des données sur le nombre et la proportion de personnes appartenant aux groupes identifiés aux postes de membre de la haute direction, y compris de toute filiale importante, indiquer ce nombre et cette proportion (en pourcentage). »;

2° par la suppression des rubriques 10 à 15;

3° par la suppression des instructions 4 et 5;

4° par l'ajout, après l'instruction 5, de la suivante :

« 6. *Les groupes identifiés dont il est question à la rubrique 6.2 peuvent comprendre, sans s'y limiter, les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles, les personnes de la communauté LGBTQ2I+ et les membres des minorités linguistiques.* ».

**2.** 1° La présente règle entre en vigueur le (*indiquer ici la date d'entrée en vigueur de la présente règle*).

2° En Saskatchewan, malgré le paragraphe 1, la présente règle entre en vigueur à la date de son dépôt auprès du registraire des règlements si celle-ci tombe après le (*indiquer ici la date d'entrée en vigueur de la présente règle*).

## ANNEXE D

### PROJET DE MODIFICATIONS À LA NORME CANADIENNE 58-101 SUR L'INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

1. L'article 1.1 de la Norme canadienne 58-101 sur l'*information concernant les pratiques en matière de gouvernance* est modifié :

1° par l'insertion, avant la définition de l'expression « code », de la suivante :

« « Autochtone » : une personne membre des Premières Nations, des Inuits ou des Métis du Canada; »;

2° par l'insertion, après la définition de l'expression « filiale importante », de la suivante :

« « groupe désigné » : les Autochtones, les personnes de la communauté LGBTQ2I+, les personnes racisées, les personnes handicapées ou les femmes; »;

3° par l'insertion, après la définition de l'expression « notice annuelle », des suivantes :

« « personne de la communauté LGBTQ2I+ » : notamment une personne lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, bispirituelle ou intersexuelle;

« « personne handicapée » : une personne qui a une déficience durable et récurrente soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui réunit l'une des conditions suivantes, y compris la personne dont les limitations fonctionnelles liées à sa déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour son emploi ou dans son lieu de travail :

a) elle considère qu'elle a des aptitude réduites pour exercer un emploi;

b) elle pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par son employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience;

« « personne racisée » : une personne, autre qu'un Autochtone, qui n'est pas de race blanche ou n'a pas la peau blanche; ».

2. L'Annexe 58-101A1 de cette règle est modifiée :

1° par le remplacement de la rubrique 6 par les suivantes :

#### **« 6. Sélection des candidats au conseil d'administration**

Décrire la façon dont le conseil d'administration trouve et évalue de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs, notamment :

a) le fait qu'il a ou non un comité des candidatures et, dans l'affirmative, que ce dernier est uniquement composé ou non d'administrateurs indépendants;

b) s'il n'a pas de comité des candidatures, ou si ce dernier n'est pas uniquement composé d'administrateurs indépendants, les mesures qu'il a prises pour encourager une procédure de sélection objective;

c) toute politique écrite sur la procédure de sélection, notamment la sélection de personnes appartenant aux groupes désignés;

d) s'il n'a pas adopté pareille politique, la façon dont il procède à la sélection;

*e)* son mode de gestion des conflits d'intérêts survenant ou pouvant survenir pendant la procédure de sélection;

*f)* le fait qu'il s'est doté ou non d'une grille présentant l'ensemble des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes et des qualités qu'il possède et recherche chez ses membres;

*g)* les compétences, les connaissances, l'expérience, les aptitudes et les qualités qui sont prises en compte dans l'évaluation d'un candidat.

#### **« 6.1. Renouveaulement du conseil d'administration**

Décrire les modalités de renouvellement du conseil d'administration, notamment :

*a)* la durée des mandats des administrateurs qu'il a fixée;

*b)* tout mécanisme de renouvellement, autre que la durée des mandats des administrateurs, qu'il a adopté ainsi que la façon dont il concourt à son renouvellement;

*c)* s'il n'a ni fixé la durée des mandats des administrateurs ni prévu de mécanismes pour son renouvellement, en indiquer les motifs.

#### **« 6.2. Approche en matière de diversité**

Décrire la stratégie écrite de l'émetteur concernant l'atteinte ou le maintien de la diversité au sein de son conseil d'administration, notamment :

*a)* toute politique écrite adoptée par le conseil d'administration sur la représentation en son sein des personnes appartenant aux groupes désignés;

*b)* si l'émetteur n'a pas adopté de politique visée au paragraphe *a*, en indiquer les motifs.

#### **« 6.3. Cibles et autres objectifs mesurables**

*a)* Indiquer si l'émetteur a fixé ou non l'atteinte d'un nombre ou d'un pourcentage cible, ou d'une fourchette de nombres ou de pourcentages, concernant la représentation des groupes suivants au plus tard à une date précise :

*i)* les femmes au conseil d'administration;

*ii)* les personnes appartenant aux groupes désignés, autres que les femmes, au conseil d'administration;

*iii)* les femmes aux postes de membre de la haute direction;

*iv)* les personnes appartenant aux groupes désignés, autres que les femmes, aux postes de membre de la haute direction.

*b)* Si l'émetteur ne s'est donné aucune cible pour chaque groupe visé au paragraphe *a*, en indiquer les motifs.

*c)* Si l'émetteur s'est donné une cible conformément au paragraphe *a*, remplir le tableau ci-dessous à la date de clôture de son dernier exercice.

|  | <b>Cible</b>   | <b>Délai pour l'atteinte de la cible</b>              | <b>Progrès annuel et cumulatif accomplis vers l'atteinte de la cible</b>   |
|--|--|---|--|
| <b>Femmes au conseil d'administration de l'émetteur</b>  | <i>[Indiquer le nombre ou le pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de femmes qui doivent siéger au conseil d'administration]</i>   | <i>[Indiquer la date pour l'atteinte de la cible]</i> | <i>[Indiquer l'année durant laquelle la cible a été atteinte ou, à défaut, indiquer « sans objet ».</i><br><br><i>Si la cible a été atteinte auparavant mais que le nombre ou le pourcentage est en deçà de celle-ci, l'indiquer.]</i><br><br>Faire état des progrès de l'émetteur en regard de l'atteinte et du maintien de la cible. |
| <b>Personnes appartenant aux groupes désignés (autres que les femmes) au conseil d'administration de l'émetteur</b>                | <i>[Indiquer le nombre ou le pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de personnes appartenant aux groupes désignés (autres que les femmes) qui doivent siéger au conseil d'administration]</i> | <i>[Indiquer la date pour l'atteinte de la cible]</i> | <i>[Indiquer l'année durant laquelle la cible a été atteinte ou, à défaut, indiquer « sans objet ».</i><br><br><i>Si la cible a été atteinte auparavant mais que le nombre ou le pourcentage est en deçà de celle-ci, l'indiquer.]</i><br><br>Faire état des progrès de l'émetteur en regard de l'atteinte et du maintien de la cible. |
| <b>Femmes aux postes de membre de la haute direction de l'émetteur</b>   | <i>[Indiquer le nombre ou le pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de femmes qui doivent occuper un poste à la haute direction de l'émetteur]</i>  | <i>[Indiquer la date pour l'atteinte de la cible]</i> | <i>[Indiquer l'année durant laquelle la cible a été atteinte ou, à défaut, indiquer « sans objet ».</i><br><br><i>Si la cible a été atteinte auparavant mais que le nombre ou le pourcentage est en deçà de celle-ci, l'indiquer.]</i><br><br>Faire état des progrès de l'émetteur en regard de l'atteinte et du maintien de la cible. |
| <b>Personnes appartenant aux groupes désignés (autres que les femmes) aux postes de membre de la haute direction de l'émetteur</b> | <i>[Indiquer le nombre ou le pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de personnes appartenant aux groupes désignés (autres que les femmes) qui doivent occuper un poste de membre de la</i>    | <i>[Indiquer la date pour l'atteinte de la cible]</i> | <i>[Indiquer l'année durant laquelle la cible a été atteinte ou, à défaut, indiquer « sans objet ».</i><br><br><i>Si la cible a été atteinte auparavant mais que le</i>  |

|  |                                       |  |  |
|--|---------------------------------------|--|--|
|  | <i>haute direction de l'émetteur]</i> |  | <i>pourcentage est en deçà de celle-ci, l'indiquer.]</i><br><br>Faire état des progrès de l'émetteur en regard de l'atteinte et du maintien de la cible. |
|--|---------------------------------------|--|--|

d) Décrire tout objectif mesurable de la stratégie écrite de l'émetteur, à l'exception de cibles, qui se rapporte à la représentation des personnes appartenant aux groupes désignés, notamment :

- i) les mécanismes qu'il a mis en place pour l'atteindre;
- ii) la façon dont il mesure les progrès vers son atteinte;
- iii) les progrès annuels et cumulatifs accomplis vers son atteinte.

**« 6.4. Nombre de personnes appartenant aux groupes désignés au conseil d'administration et aux postes de membre de la haute direction de l'émetteur**

a) Remplir le tableau ci-dessous à la date de clôture du dernier exercice de l'émetteur ainsi qu'à celles de ses deux exercices précédents.

|  | <i>[Exercice]</i> | <i>[Exercice]</i> | <i>[Exercice]</i> |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Nombre d'administrateurs au conseil d'administration de l'émetteur qui s'auto-identifient comme :</b> |                   |                   |                   |
| Femme  |                   |                   |                   |
| Autochtone   |                   |                   |                   |
| Personne de la communauté LGBTQ2I+   |                   |                   |                   |
| Personne handicapée  |                   |                   |                   |
| Personne racisée   |                   |                   |                   |
|  |                   |                   |                   |
| Nombre de personnes physiques qui appartiennent à plus d'un groupe désigné                               |                   |                   |                   |
|  |                   |                   |                   |
| Nombre total d'administrateurs au conseil d'administration de l'émetteur                                 |                   |                   |                   |

b) Remplir le tableau ci-dessous relativement au dernier exercice de l'émetteur.

|  | <i>[Exercice]</i> |
|--|-------------------|
| <b>Nombre de postes d'administrateurs pourvus durant l'exercice par des administrateurs qui s'auto-identifient comme :</b> |                   |
| Femme  |                   |
| Personne appartenant aux groupes désignés, autres que des femmes   |                   |
|  |                   |
| Nombre total de postes d'administrateurs pourvus au cours de l'exercice  |                   |

c) Remplir le tableau ci-dessous à la date de clôture du dernier exercice de l'émetteur ainsi qu'à celles de ses deux exercices précédents.

|   | <i>[Exercice]</i> | <i>[Exercice]</i> | <i>[Exercice]</i> |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Nombre de membres de la haute direction de l'émetteur qui s'auto-identifient comme :</b> |                   |                   |                   |
| Femme   |                   |                   |                   |
| Autochtone  |                   |                   |                   |
| Personne de la communauté LGBTQ2I+  |                   |                   |                   |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| Personne handicapée  |  |  |  |
| Personne racisée   |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Nombre de personnes physiques qui appartiennent à plus d'un groupe désigné |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Nombre total de membres de la haute direction                              |  |  |  |

»;

2° par la suppression des rubriques 10 à 15;

3° par la suppression des instructions 4 et 5;

4° par l'ajout, après l'instruction 5, de la suivante :

*« 6. L'information visée à la rubrique 6.4 doit reposer sur une déclaration volontaire des administrateurs et des membres de la haute direction. Puisqu'elle est présentée de façon globale, elle n'exige pas de préciser l'auto-identification de personnes physiques en particulier. Il incombe aux émetteurs de se conformer à toutes les lois applicables sur la protection des renseignements personnels. ».*

**3.** 1° La présente règle entre en vigueur le (*indiquer ici la date d'entrée en vigueur de la présente règle*).

2° En Saskatchewan, malgré le paragraphe 1, la présente règle entre en vigueur à la date de son dépôt auprès du registraire des règlements si celle-ci tombe après le (*indiquer ici la date d'entrée en vigueur de la présente règle*).

## ANNEXE E

### PROJET DE MODIFICATIONS À LA NORME CANADIENNE 58-101 SUR L'INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

1. L'article 1.1 de la Norme canadienne 58-101 sur l'*information concernant les pratiques en matière de gouvernance* est modifié :

1° par l'insertion, avant la définition de l'expression « code », de la suivante :

« « Autochtone » : une personne membre des Premières Nations, des Inuits ou des Métis du Canada; »;

2° par l'insertion, après la définition de l'expression « filiale importante », de la suivante :

« « groupe désigné » : les Autochtones, les personnes de la communauté LGBTQ2I+, les personnes racisées, les personnes handicapées ou les femmes; »;

3° par l'insertion, après la définition de l'expression « notice annuelle », des suivantes :

« « personne de la communauté LGBTQ2I+ » : notamment une personne lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, bispirituelle ou intersexuelle;

« « personne handicapée » : une personne qui a une déficience durable et récurrente soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui réunit l'une des conditions suivantes, y compris la personne dont les limitations fonctionnelles liées à sa déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour son emploi ou dans son lieu de travail :

a) elle considère qu'elle a des aptitude réduites pour exercer un emploi;

b) elle pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par son employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience;

« « personne racisée » : une personne, autre qu'un Autochtone, qui n'est pas de race blanche ou n'a pas la peau blanche; ».

2. 1° La présente règle entre en vigueur le (*indiquer ici la date d'entrée en vigueur de la présente règle*).

2° En Saskatchewan, malgré le paragraphe 1, la présente règle entre en vigueur à la date de son dépôt auprès du registraire des règlements si celle-ci tombe après le (*indiquer ici la date d'entrée en vigueur de la présente règle*).

## ANNEXE F

### MODIFICATION DE L'INSTRUCTION GÉNÉRALE CANADIENNE 58-201 RELATIVE À LA GOUVERNANCE

1. L'article 1.1 de l'Instruction générale canadienne 58-201 *relative à la gouvernance* est modifié par le remplacement des deuxième et troisième alinéas par le suivant :

« Les lignes directrices exposées dans la présente instruction générale canadienne n'ont pas valeur prescriptive. Nous sommes conscients que le marché canadien est composé d'un vaste éventail d'émetteurs à différents stades de développement. Ainsi, il se peut que des émetteurs émergents n'aient pas mis en place des pratiques élaborées en matière de gouvernance, et que de petits émetteurs non émergents en soient aux premières étapes de l'élaboration de politiques sur le sujet. En particulier, nous reconnaissons qu'il peut être difficile pour les émetteurs d'intégrer certaines des lignes directrices énoncées ci-après sur la diversité. Nous les encourageons cependant à les prendre en compte pour élaborer leurs propres pratiques en matière de gouvernance de même qu'à les appliquer et à les adapter à leur situation, au fur et à mesure qu'elle évolue. ».

2. Cette instruction générale canadienne est modifiée par l'ajout, après l'article 3.11, des suivants :

« **3.11.1.** Le comité des candidatures devrait avoir la responsabilité de se pencher sur les éléments suivants et formuler au conseil d'administration des recommandations en la matière :

- a) la taille appropriée du conseil, dans le souci de favoriser l'efficacité de la prise de décisions;
- b) la planification de la relève au conseil;
- c) l'orientation et la formation continue des administrateurs;
- d) l'élaboration et la mise en œuvre d'une procédure d'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités et des administrateurs;
- e) le processus de recrutement des administrateurs.

« **3.11.2.** Le conseil d'administration devrait se doter d'une grille des profils présentant l'ensemble des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes, des qualités et du degré d'indépendance qu'il possède ou recherche chez ses membres. Pour s'acquitter efficacement de son mandat et répondre adéquatement aux enjeux d'affaires et de gouvernance touchant l'émetteur, qu'ils soient existants ou nouveaux, il devrait revoir cette grille régulièrement et profiter de cet exercice pour recruter de nouveaux administrateurs ou offrir de la formation continue à ceux qui sont en poste.

« **3.11.3.** Le conseil d'administration devrait adopter une politique écrite sur la procédure de sélection des candidats au conseil qui expose les mesures prises en la matière ainsi que son approche relative à la planification de sa relève.

« **3.11.4.** Les recommandations en vue de la sélection des candidats au conseil d'administration devraient être fondées sur des critères objectifs. Dans l'élaboration de ses recommandations, le comité des candidatures devrait tenir compte des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes, des qualités et du degré d'indépendance suivants :

- a) ceux qui sont nécessaires au fonctionnement efficace du conseil, dans son ensemble;
- b) ceux de chaque administrateur existant et de chaque nouveau candidat.

Le comité des candidatures devrait également évaluer si chaque nouveau candidat a suffisamment de temps et de ressources à consacrer aux fonctions d'administrateur.

#### « **Renouvellement du conseil**

« **3.11.5.** Le conseil d'administration devrait maintenir un plan efficace de relève des administrateurs qui satisfait aux critères suivants :

*a)* il prévoit un processus et un délai transparents pour le remplacement des membres du conseil de sorte que les compétences, les connaissances, l'expérience, les aptitudes et les qualités nécessaires sont maintenues;

*b)* il permet au conseil de demeurer composé d'administrateurs de longue date ayant une compréhension approfondie de l'émetteur et de ses activités, et de nouveaux administrateurs amenant de nouvelles idées et un regard neuf;

*c)* il veille au maintien de l'indépendance du conseil par rapport à la direction.

« **3.11.6.** Le conseil d'administration devrait adopter des mécanismes de renouvellement qui conviennent à sa situation, lesquels peuvent inclure les suivants :

*a)* fixer la durée des mandats des administrateurs;

*b)* évaluer l'efficacité d'un administrateur dont la candidature à la réélection au conseil est proposée;

*c)* utiliser une grille des profils pour relever les lacunes en ce qui a trait aux compétences, aux connaissances, à l'expérience, aux aptitudes, aux qualités et au degré d'indépendance du conseil, dans son ensemble.

« **3.11.7.** L'émetteur qui fixe la durée des mandats des administrateurs peut notamment prendre en compte les facteurs suivants :

*a)* la taille et la composition actuelles du conseil d'administration, ainsi que la grille des profils;

*b)* l'indépendance du conseil par rapport à la direction et la structure de propriété de l'émetteur;

*c)* les attributs de l'émetteur, dont son secteur d'activité, sa taille et son stade de développement;

*d)* l'existence d'autres mécanismes, comme des évaluations régulières, garantissant l'efficacité des membres du conseil.

#### « **Diversité et cibles**

« **3.11.8.** Le conseil d'administration devrait envisager l'adoption d'une politique ou d'un processus écrits en matière de diversité pour veiller à ce que le recrutement des administrateurs soit structuré de manière à y promouvoir une grande variété d'expériences et de points de vue.

« **3.11.9.** Le conseil d'administration devrait se fixer des objectifs pour atteindre la diversité en son sein et parmi les membres de la haute direction. Pour ce faire, il pourrait s'agir d'instaurer des mécanismes tels que l'établissement de cibles, la mise sur pied d'un conseil pour la diversité, l'élaboration de programmes de formation et de leadership ainsi que l'intensification des démarches stratégiques en vue de constituer une banque de candidatures diversifiées aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction.

« **3.11.10.** Pour l'application de la présente instruction générale canadienne, l'expression « cible » s'entend au sens de l'Annexe 58-101A1 de la Norme canadienne

58-101 sur l'*information concernant les pratiques en matière de gouvernance*. Le conseil d'administration devrait revoir et évaluer annuellement l'adéquation de toute cible fixée, le cas échéant, pour la représentation des groupes mentionnés au paragraphe *g* de la rubrique 6.2 de l'Annexe 58-101A1. Afin de déterminer si une cible est adéquate, le conseil devrait tenir compte d'une variété de facteurs, notamment les suivants :

- a)* sa taille et sa composition actuelles, ainsi que la grille des profils;
- b)* les attributs de l'émetteur, dont son secteur d'activité, sa taille et son stade de développement, ses investisseurs, ses parties prenantes et l'endroit où il exerce ses activités. ».

**3.** Les articles 3.12 à 3.14 de cette instruction générale canadienne sont abrogés.

**4.** L'article 3.18 de cette instruction générale canadienne est modifié :

1° par le remplacement des paragraphes *a* et *b* par les suivants :

« *a)* dans le cas du conseil ou d'un comité du conseil, de son mandat ou de sa charte, de sa composition et de l'efficacité de la collaboration entre les administrateurs en vue de l'atteinte des objectifs de l'émetteur;

« *b)* dans le cas des administrateurs, de la description de poste applicable, ainsi que des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes et des qualités qu'ils sont censés apporter au conseil. ».

## ANNEXE G

### MODIFICATION DE L'INSTRUCTION GÉNÉRALE CANADIENNE 58-201 RELATIVE À LA GOUVERNANCE

1. L'article 1.1 de l'Instruction générale canadienne 58-201 *relative à la gouvernance* est modifié par le remplacement des deuxième et troisième alinéas par le suivant :

« Les lignes directrices exposées dans la présente instruction générale canadienne n'ont pas valeur prescriptive. Nous encourageons les émetteurs à les prendre en compte pour élaborer leurs propres pratiques en matière de gouvernance de même qu'à les appliquer et à les adapter à leur situation, au fur et à mesure qu'elle évolue. ».

2. Cette instruction générale canadienne est modifiée par l'ajout, après l'article 3.11, des suivants :

« **3.11.1.** Le comité des candidatures devrait avoir la responsabilité de se pencher sur les éléments suivants et formuler au conseil d'administration des recommandations en la matière :

- a) la taille appropriée du conseil, dans le souci de favoriser l'efficacité de la prise de décisions;
- b) la planification de la relève au conseil;
- c) l'orientation et la formation continue des administrateurs;
- d) l'élaboration et la mise en œuvre d'une procédure d'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités et des administrateurs;
- e) le processus de recrutement des administrateurs.

« **3.11.2.** Le conseil d'administration devrait se doter d'une grille des profils présentant l'ensemble des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes, des qualités et du degré d'indépendance qu'il possède ou recherche chez ses membres. Pour s'acquitter efficacement de son mandat et répondre adéquatement aux enjeux d'affaires et de gouvernance touchant l'émetteur, qu'ils soient existants ou nouveaux, il devrait revoir cette grille régulièrement et profiter de cet exercice pour recruter de nouveaux administrateurs ou offrir de la formation continue à ceux qui sont en poste.

« **3.11.3.** Le conseil d'administration devrait adopter une politique écrite sur la procédure de sélection des candidats au conseil qui expose les mesures prises en la matière ainsi que son approche relative à la planification de sa relève.

« **3.11.4.** Les recommandations en vue de la sélection des candidats au conseil d'administration devraient être fondées sur des critères objectifs. Dans l'élaboration de ses recommandations, le comité des candidatures devrait tenir compte des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes, des qualités et du degré d'indépendance suivants :

- a) ceux qui sont nécessaires au fonctionnement efficace du conseil, dans son ensemble;
- b) ceux de chaque administrateur existant et de chaque nouveau candidat.

Le comité des candidatures devrait également évaluer si chaque nouveau candidat a suffisamment de temps et de ressources à consacrer aux fonctions d'administrateur.

## « **Renouvellement du conseil**

« **3.11.5.** Le conseil d'administration devrait maintenir un plan efficace de relève des administrateurs qui satisfait aux critères suivants :

*a)* il prévoit un processus et un délai transparents pour le remplacement des membres du conseil de sorte que les compétences, les connaissances, l'expérience, les aptitudes et les qualités nécessaires sont maintenues;

*b)* il permet au conseil de demeurer composé d'administrateurs de longue date ayant une compréhension approfondie de l'émetteur et de ses activités, et de nouveaux administrateurs amenant de nouvelles idées et un regard neuf;

*c)* il veille au maintien de l'indépendance du conseil par rapport à la direction.

« **3.11.6.** Le conseil d'administration devrait adopter des mécanismes de renouvellement qui conviennent à sa situation, lesquels peuvent inclure les suivants :

*a)* fixer la durée des mandats des administrateurs;

*b)* évaluer l'efficacité d'un administrateur dont la candidature à la réélection au conseil est proposée;

*c)* utiliser une grille des profils pour relever les lacunes en ce qui a trait aux compétences, aux connaissances, à l'expérience, aux aptitudes, aux qualités et au degré d'indépendance du conseil, dans son ensemble.

« **3.11.7.** L'émetteur qui fixe la durée des mandats des administrateurs peut notamment prendre en compte les facteurs suivants :

*a)* la taille et la composition actuelles du conseil d'administration, ainsi que la grille des profils;

*b)* l'indépendance du conseil par rapport à la direction et la structure de propriété de l'émetteur;

*c)* les attributs de l'émetteur, dont son secteur d'activité, sa taille et son stade de développement;

*d)* l'existence d'autres mécanismes, comme des évaluations régulières, garantissant l'efficacité des membres du conseil.

## « **Diversité et cibles**

« **3.11.8.** Le conseil d'administration devrait adopter une politique écrite en matière de diversité afin d'y promouvoir une grande variété d'expériences et de points de vue et qui devrait remplir les conditions suivantes :

*a)* témoigner de l'engagement à veiller à ce que le recrutement des administrateurs soit structuré de manière à prendre en considération un éventail diversifié de candidats;

*b)* prévoir que le conseil tienne compte des éléments suivants dans la sélection de nouveaux candidats :

*i)* la qualification, dont les compétences, les connaissances, l'expérience, les aptitudes et les qualités, que le conseil juge nécessaire pour s'acquitter efficacement de son mandat et répondre aux enjeux d'affaires et de gouvernance touchant l'émetteur, qu'ils soient existants ou nouveaux;

*ii)* les facteurs qui favoriseront au sein du conseil une culture d'ouverture à la multiplicité des points de vue et exempte de discrimination et de préjugés, conscients ou non, et qui concourent à sa diversité;

iii) les obligations légales et réglementaires, telles que celles relatives à la résidence et à l'indépendance;

c) établir des objectifs spécifiques, mesurables et temporels en matière de diversité au sein du conseil;

d) aborder la capacité du conseil ou du comité des candidatures à retenir les services de conseillers indépendants pour l'aider à trouver des candidats, ainsi qu'à obliger ces conseillers à lui en présenter une liste diversifiée;

e) indiquer qu'il incombe au conseil ou au comité des candidatures d'envisager tout changement à la politique, à la composition du conseil et au processus de recrutement qui soit nécessaire pour atteindre les objectifs énoncés dans la politique;

f) vérifier l'efficacité du conseil et du comité des candidatures dans la mise en œuvre de la politique lors d'évaluations régulières.

« **3.11.9.** Pour l'application de la présente instruction générale canadienne, l'expression « cible » s'entend au sens de l'Annexe 58-101A1 de la Norme canadienne 58-101 sur l'*information concernant les pratiques en matière de gouvernance*. Le conseil d'administration devrait établir des objectifs mesurables et temporels, telles que des cibles, pour atteindre la diversité en son sein et parmi les membres de la haute direction. Il devrait revoir et évaluer annuellement l'adéquation de toute cible fixée, le cas échéant, pour la représentation des groupes mentionnés à la rubrique 6.4 de l'Annexe 58-101A1. Afin de déterminer si une cible est adéquate, le conseil devrait tenir compte d'une variété de facteurs, notamment les suivants :

a) sa taille et sa composition actuelles, ainsi que la grille des profils;

b) les attributs de l'émetteur, dont son secteur d'activité, sa taille et son stade de développement, l'endroit où il exerce ses activités et ses parties prenantes;

c) les investisseurs de l'émetteur ainsi que leurs attentes en matière de diversité au sein du conseil et parmi les membres de la haute direction;

d) le fait que l'émetteur se soit doté ou non d'un plan d'action pour la vérité et la réconciliation concernant ses relations avec les Autochtones ou que ses activités interagissent ou non avec les droits, le titre et les compétences de ces derniers.

Au nombre des autres mécanismes permettant d'assurer la diversité au sein du conseil et parmi les membres de la haute direction, on compte notamment la mise sur pied d'un conseil pour la diversité, l'établissement de programmes de formation et de leadership ainsi que l'intensification des démarches stratégiques en vue de constituer une banque de candidatures diversifiées aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction. ».

4. Les articles 3.12 à 3.14 de cette instruction générale canadienne sont abrogés.

5. L'article 3.18 de cette instruction générale canadienne est modifié :

1° par le remplacement des paragraphes *a* et *b* par les suivants :

« *a*) dans le cas du conseil ou d'un comité du conseil, de son mandat ou de sa charte, de sa composition et de l'efficacité de la collaboration entre les administrateurs en vue de l'atteinte des objectifs de l'émetteur;

« *b*) dans le cas des administrateurs, de la description de poste applicable, ainsi que des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes et des qualités qu'ils sont censés apporter au conseil. ».