SÉNAT SENATE

CANADA

DÉBATS DU SÉNAT

1re SESSION • 42e LÉGISLATURE • VOLUME 150 • NUMÉRO 181

LA LOI CANADIENNE SUR LES SOCIÉTÉS PAR ACTIONS
LA LOI CANADIENNE SUR LES COOPÉRATIVES
LA LOI CANADIENNE SUR LES ORGANISATIONS À BUT NON LUCRATIF
LA LOI SUR LA CONCURRENCE

PROJET DE LOI MODIFICATIF—TROISIÈME LECTURE—MOTION D'AMENDEMENT—SUITE DU DÉBAT

Discours de

l'honorable Diane Bellemare

Le mercredi 14 février 2018

LE SÉNAT

Le mercredi 14 février 2018

LA LOI CANADIENNE SUR LES SOCIÉTÉS PAR ACTIONS
LA LOI CANADIENNE SUR LES COOPÉRATIVES
LA LOI CANADIENNE SUR LES ORGANISATIONS À BUT NON LUCRATIF
LA LOI SUR LA CONCURRENCE

PROJET DE LOI MODIFICATIF—TROISIÈME LECTURE—MOTION D'AMENDEMENT—SUITE DU DÉBAT

L'honorable Diane Bellemare (coordonnatrice législative du gouvernement au Sénat) : C'est avec humilité que je prends la parole à la suite du sénateur Joyal, qui est très éloquent et passionné. Honorables sénateurs, mon intervention a pour but de vous expliquer pourquoi je voterai contre l'amendement proposé par le sénateur Massicotte.

Comme vous le savez sans doute, je suis tout à fait en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la diversité dans les conseils d'administration et les conseils de la haute direction. Là n'est pas la question.

Pour ceux qui croient que le projet de loi C-25 n'entraînera pas assez de résultats, soyez rassurés — ou inquiets —, parce que l'amendement proposé n'aura pas beaucoup plus d'effets que le projet de loi lui-même. Personnellement, je fais partie de ceux et celles qui croient que ce projet de loi sera profitable. Par contre, l'amendement du sénateur Massicotte — que j'apprécie beaucoup, par ailleurs — n'améliorera pas le projet de loi, à mon avis. Au contraire, il risque plutôt d'entraîner des problèmes.

Je m'explique. Le projet de loi C-25 prévoit des dispositions afin de favoriser l'accroissement de la diversité au sein des conseils d'administration. Il traite de la diversité au sens des groupes désignés tels qu'ils sont définis dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Selon le projet de loi C-25 — je me répète, mais il est important de bien comprendre —, toutes les sociétés par actions assujetties à la Loi canadienne sur les sociétés par actions, à la Loi canadienne sur les coopératives et à la Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif devront divulguer leur politique en matière de diversité, soit le nombre ou le pourcentage de femmes, d'Autochtones, de personnes handicapées et de personnes issues de minorités visibles. Ces entreprises devront préciser leurs cibles en nombre ou en pourcentage ou expliquer pourquoi elles n'en ont pas prévu.

Le projet de loi prévoit également la tenue d'un examen cinq ans après la date d'entrée en vigueur de la loi, afin de déterminer si des mesures plus efficaces devraient être adoptées.

En ce qui concerne la participation des femmes dans le cadre de la gouvernance des entreprises — je crois que c'est une idée importante à comprendre —, le projet de loi C-25 prévoit l'adoption d'une réglementation identique à celle qui a été négociée en 2014 entre les provinces afin d'harmoniser les réglementations provinciales. En d'autres mots, le projet de loi C-25 nous propose, en ce qui concerne les femmes, de faire ce qui a été négocié avec plusieurs intervenants en 2014 à l'échelle provinciale. Je pourrai vous donner la liste de ces intervenants, mais il s'agit d'associations patronales, comme des associations de femmes diplômées d'universités, ainsi que l'organisme Coalition for Real Equity, que certains connaissent bien.

Pour revenir à mon propos, cette approche connue sous l'appellation « se conformer ou s'expliquer » a inspiré la révision de la réglementation de plusieurs provinces en 2014. Plusieurs intervenants issus de divers milieux ont participé à cette révision et on y retrouve, comme je le disais plus tôt, des associations patronales, mais aussi des associations féminines.

L'approche du gouvernement en ce qui concerne la promotion des femmes dans les conseils d'administration est d'adopter une réglementation semblable à celle des provinces. Toutefois, le gouvernement va plus loin que les provinces, parce que la loi fédérale a notamment fait une place à la diversité, se conformant ainsi à la demande explicite de l'organisme Coalition for Real Equity qui le demandait en 2014 aux gouvernements provinciaux. Nous connaissons d'ailleurs certaines personnes qui ont participé à cette coalition, y compris la sénatrice Omidvar.

L'amendement du sénateur Massicotte vise à enchâsser les règlements dans la loi elle-même en utilisant une formule plus impérative. Le règlement qui prévaut dans les autres provinces est plus neutre, et j'en ferai la comparaison.

L'article 11 de la réglementation provinciale qui est appliquée à l'heure actuelle pour l'Alberta, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, les Territoires du Nord-Ouest, la Nouvelle-Écosse, le Nunavut, le Québec, la Saskatchewan et le Yukon prévoit ce qui suit, pour les femmes et aussi pour l'ensemble des membres désignés, et je cite :

[*Traduction*]

> 11. Politiques sur la représentation féminine au conseil d'administration

[*Français*]

Dans la réglementation fédérale, il sera question de ce qui suit, et je cite :

[*Traduction*]

> Politiques sur la représentation des membres des groupes désignés
>
> a) Indiquer si l'émetteur a adopté ou non une politique écrite sur la recherche et la sélection de [candidats qui sont des femmes ou des membres des groupes désignés] aux postes d'administrateurs. Dans la négative, en indiquer les motifs.
>
> b) Si l'émetteur a adopté la politique prévue au paragraphe a, fournir les renseignements suivants :
>
> i) un sommaire des objectifs et des principales dispositions de la politique;
>
> ii) les mesures prises pour en garantir une mise en œuvre efficace;
>
> iii) les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre;
>
> iv) si le conseil d'administration ou son comité des candidatures mesure ou non l'efficacité de la politique et comment, le cas échéant.
>
> 12. Prise en compte de la représentation féminine [et des membres des groupes désignés] dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs

Voici ce que cela signifie :

— Indiquer si le conseil d'administration ou le comité des candidatures tient compte ou non de la représentation des femmes [et des membres des groupes désignés] au sein du conseil dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs pour le premier ou un nouveau mandat et, dans l'affirmative, de quelle façon. Si l'émetteur n'en tient pas compte, préciser ses motifs.

13. Prise en compte de la représentation féminine [et des membres des groupes désignés] dans la nomination des membres de la haute direction

— Indiquer si l'émetteur tient compte ou non de la représentation des femmes à la haute direction dans la nomination des candidats aux postes de membres de la haute direction et, le cas échéant, de quelle façon. S'il n'en tient pas compte, préciser ses motifs.

14. Cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction

a) Pour l'application de la présente rubrique, on entend par « cible » de l'émetteur un nombre ou un pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de femmes [et de membres des groupes désignés] devant occuper des postes d'administrateurs ou de membres de la haute direction avant une date précise.

b) Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine [et des membres des groupes désignés] à son conseil d'administration. Dans la négative, en indiquer les motifs.

c) Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine [et des membres des groupes désignés] à sa haute direction. Dans la négative, en indiquer les motifs.

d) Si l'émetteur s'est donné une cible conformément aux paragraphes b) ou c), indiquer ce qui suit :

i) la cible;

ii) les progrès accomplis vers l'atteinte de la cible au cours de l'année et depuis son adoption.

15. Nombre de femmes [et de membres des groupes désignés] au conseil d'administration et à la haute direction

On dit ceci :

a) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes [et de membres des groupes désignés] siégeant au conseil d'administration de l'émetteur.

b) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes [et de membres des groupes désignés] occupant un poste à la haute direction de l'émetteur, y compris de toute filiale importante de l'émetteur.

[*Français*]

Comme vous pouvez le constater, honorables sénateurs, la réglementation est très sophistiquée et est la même que celle des provinces dont je vous ai parlé. En d'autres mots, les provinces ont adopté cette réglementation pour les femmes, et ce que le projet de loi C-25 propose, c'est d'adopter la même position en y ajoutant la diversité et la question des groupes désignés. Ainsi, en adoptant le projet de loi C-25, il sera facile de faire du lobbying auprès des provinces pour leur indiquer qu'il n'y a qu'un mot à changer dans leur réglementation pour y inclure la diversité.

Le projet de loi prévoit une période de cinq ans après laquelle nous pourrons déterminer si des progrès importants ont été faits et s'il y a des façons d'y arriver.

Je crois que l'effort du sénateur Massicotte est très louable, mais il est plutôt impératif d'inclure dans la loi l'obligation de fixer des cibles, alors que, dans la réglementation, l'obligation est bien réelle pour les entreprises, même si elle n'est pas formulée de la même façon. À mon avis, le fait d'adopter cet amendement serait en quelque sorte une façon de s'immiscer dans le processus de réglementation d'un projet de loi. Je ne crois pas que nous ayons tous les paramètres nécessaires pour faire des choix stratégiques en la matière en ce qui concerne le projet de loi dont nous sommes saisis.

[*Traduction*]

Autrement dit, nous sommes saisis d'un projet de loi qui vise à promouvoir la diversité, principe déjà inscrit dans un règlement dans toutes les provinces et qui a été négocié, dans une certaine mesure, ou élaboré avec l'ensemble des intervenants. Compte tenu de cette réalité, j'estime qu'il faut donner une chance à cette mesure législative, qui va bien au-delà de ce qui est prévu dans les règlements provinciaux et qui peut avoir une véritable incidence à l'avenir.

[*Français*]

Je crois que le fait d'adopter cet amendement apportera de la rigidité aux processus visant à favoriser l'avancement des femmes et des groupes désignés et à améliorer l'égalité dans le cadre de la gouvernance des entreprises. Vous conviendrez avec moi, sénateur Massicotte, que la simple demande de divulgation des cibles est une façon d'obliger les entreprises à le faire. Votre amendement propose ce qui suit : « [...] les sociétés visées par règlement établissent [...] ». Établir des cibles. Le fait de proposer de fixer des cibles a un effet. D'ailleurs, cet impact psychologique ou moral a été évoqué par le sénateur Pratte hier.

Je crois que le Sénat peut jouer un rôle important pour améliorer les projets de loi. D'ailleurs, certains sénateurs ont rencontré le ministre Bains au mois de décembre, parce qu'ils avaient des préoccupations quant à ce projet de loi. À la suite de cette rencontre, le ministre a fait les changements réglementaires nécessaires, et tout cela est indiqué sur le site web. Ces changements ont été publiés afin de préciser davantage la notion de diversité et d'expliquer l'approche réglementaire choisie. C'est clair, c'est écrit noir sur blanc sur le site web.

Selon moi, c'est mission accomplie pour le Sénat. Le Sénat aura un impact sur le projet de loi C-25, dans le contexte que l'on connaît.

À mon avis, si nous voulons faire des améliorations, nous devons proposer nos propres amendements, non pas des projets de loi. Nous devons suivre le processus, comme la durée des mandats, notamment. On n'en a pas parlé, mais il s'agit d'une autre manière d'améliorer la diversité au sein des conseils d'administration.

Je vous remercie.