

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

1. L'article 1.1 de l'*Instruction générale 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 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. L'article 2.1 de cette instruction générale est modifié, dans le texte anglais, par le remplacement de « he or she » par « the director ».

3. Cette instruction générale 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.

« Renouveau 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, l'expression « cible » s'entend au sens de l'Annexe 58-101A1 du *Règlement 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 sont abrogés.

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

1° par le remplacement, dans ce qui précède le paragraphe *a* du texte anglais, de « his, her » par « their »;

2° 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. ».