



SpencerStuart

Canada Spencer Stuart  
Board Index:  
2022 Faits saillants

Depuis 1996, Spencer Stuart publie l'Indice canadien des conseils d'administration de Spencer Stuart (*CSSBI*), qui se veut une revue annuelle des pratiques de gouvernance provenant d'un échantillon représentatif des 100 plus grandes entreprises canadiennes cotées en Bourse dont les revenus annuels dépassent 1 milliard de dollars canadiens.

Le *CSSBI* continue à mettre en lumière les idées et les tendances en matière de composition des conseils d'administration (mettant l'accent sur le genre et autres groupes historiquement sous-représentés), la relève des conseils d'administration, la rémunération des administrateurs (trices), et offre une revue de la structure des conseils d'administration ainsi que certaines politiques des sociétés renommées présentées dans le *CSSBI 100*.

## Le taux de roulement au sein des conseils d'administration a augmenté en 2022

- » Le taux de roulement des membres de conseils d'administration en 2022 (11 %) était supérieur à la moyenne, avec une affluence plus élevée de nouveaux administrateurs non dirigeants, et une succession accélérée des administrateurs de plusieurs conseils d'administration du *CSSBI 100*.
- » En comparaison aux années antérieures, un plus grand nombre de conseils d'administration ont nommé deux ou plus nouveaux administrateurs non dirigeants, généralement dans le cadre d'initiatives planifiées de succession, de renouvellement et/ou de diversification.
- » Six conseils d'administration ont nommé quatre administrateurs non dirigeants ou plus, alors que la pression du marché et les initiatives des conseils d'administration se sont combinées pour accélérer des changements plus importants pour certains.

## Renouvellement important des conseils d'administration au cours des cinq dernières années

- » Plus de la moitié (56 %) de tous les administrateurs non dirigeants siégeant sur un CA cité dans le *CSSBI 100* en 2022 ont moins de six années d'expérience; les membres des conseils d'administration ayant le plus d'ancienneté (c.-à-d. 11 ans ou plus) représentaient une proportion plus faible dans l'ensemble.

107 

Nouveaux administrateurs de sociétés nommés en 2022

56%

de tous les administrateurs non dirigeants ont moins de six années d'expérience en 2022



de tous les postes d'administrateurs du *CSSBI 100* étaient occupés par des dirigeants de groupes historiquement sous-représentés

## Progrès auprès des groupes historiquement sous-représentés alors que les conseils d'administration continuent de se diversifier

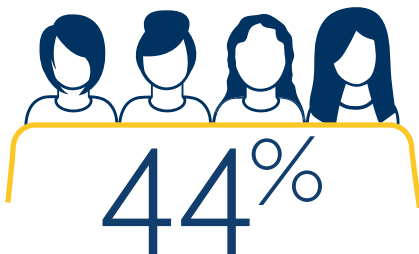
- » En 2022, plus de quatre sur dix (43 %) de tous les postes d'administrateurs du *CSSBI 100* étaient occupés par des dirigeants de groupes historiquement sous-représentés, notamment les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, et/ou les personnes ayant un handicap et/ou les membres de la communauté 2SLGBTQI+, selon l'auto-identification et la divulgation des entreprises. Le total était 11 % plus élevé qu'en 2021 et 40 % plus élevé qu'en 2018.

53%

Les femmes constituaient la majorité des nouveaux administrateurs non dirigeants entrants – un record pour les conseils d'administration du *CSSBI 100*

## Équilibre au sein des conseils d'administration

- » En 2022, les femmes occupaient au moins 40% des postes d'administrateurs dans 37 conseils d'administration du *CSSBI 100*— près de quatre fois plus élevé qu'en 2018.
- » Notamment, en 2022, alors que sept conseils d'administration bénéficiaient d'une parité hommes-femmes, trente conseils d'administration détenaient une quasi-parité (dans une fourchette de 40 % à 49 %). Les femmes occupaient même la majorité des sièges au sein de deux conseils d'administration du *CSSBI 100*, un constat sans précédent dans les 26 ans du *CSSBI*.
- » Pour une première fois, la majorité (53 %) des nominations d'administrateurs non dirigeants du *CSSBI 100* en 2022 étaient des femmes (établie par auto-identification).



Comparativement à 2018, 44 % plus de femmes occupent des postes de direction au sein de conseils d'administration

## Augmentation soutenue du nombre de femmes occupant des postes de direction dans les conseils d'administration

- » Les femmes ont maintenu une progression constante, occupant davantage de postes de direction au sein des conseils d'administration des plus grandes sociétés canadiennes en 2022.
- » Si l'on compare 2022 à 2018, le nombre de femmes à la tête de comités clés a continué d'augmenter dans l'ensemble des conseils d'administration. Les comités d'audit ont affiché la plus forte augmentation observée du nombre de femmes à leur tête par rapport aux autres principaux comités des conseils d'administration.

## Progrès pour les peuples Autochtones et les membres des communautés visibles

- » Un plus faible nombre de conseils d'administration du *CSSBI 100* (25 en 2022 comparativement à 40 en 2021) présentait aucun d'administrateurs s'identifiant comme Autochtone ou membre d'une minorité visible et/ou personne vivant avec un handicap, et/ou 2SLGBTQI+. De plus, un plus grand nombre de conseils d'administration du *CSSBI 100* en 2022, en comparaison aux années précédentes, avaient plus d'un membre s'auto-identifiant en fonction de ces critères.
- » Dans l'ensemble, près d'un nouvel administrateur non dirigeant sur quatre (36 %) s'est identifié comme Autochtones ou membre d'une minorité visible — ce qui est près de quatre fois plus élevé que le niveau pré-pandémie.

## La plupart des recrutements transfrontaliers en 2022 provenaient de groupes sous-représentés

- » Les non-résidents du Canada représentaient 37 % des administrateurs non dirigeants nommés sur les conseils du *CSSBI 100* en 2022. Bien qu'inférieur à celui de 2021, le total était conforme à la moyenne quinquennale.
- » Fait intéressant, en 2022, les femmes et/ou les minorités visibles s'auto-identifiant ainsi, constituaient une grande majorité (75 %) du groupe de recrutées transfrontalières. Spencer Stuart a commencé à suivre ces données démographiques des conseils d'administration canadiens en 2018 et depuis, nous constatons que c'est la proportion la plus élevée à ce jour.

## Les transitions des présidents des conseils d'administration sont stables en 2022

- » Quatorze entreprises du *CSSBI 100* ont élu un nouveau président de conseil en 2022, comparativement à 13 en 2021. Pour un petit nombre d'entre eux, les mandats ont été prolongés, principalement afin d'assurer la continuité pendant la période difficile qu'a été la pandémie.
- » Pour chacune des nomination de président au conseil (14 sur 14) en 2022, un successeur interne a été choisi, ce qui indique clairement que les conseils d'administration des plus grandes entreprises canadiennes mettent l'accent sur la connaissance de l'entreprise et la continuité du conseil.

# 36%

de tous les nouveaux administrateurs non dirigeants du *CSSBI 100* en 2022 s'auto-identifiaient comme Autochtones ou membres d'une minorité visible



des recrutements transfrontaliers provenaient de groupes historiquement sous-représentés

# 14

conseils d'administration du *CSSBI 100* ont nommé un nouveau président en 2022

## Les clauses relatives à la retraite obligatoire pour les administrateurs non dirigeants ne sont pas adoptées par tous, les limites quant à la durée de leur mandat sont plus fréquentes

- » En 2022, près des deux tiers (62 %) des conseils d'administration du *CSSBI 100* ont mis en place une politique d'âge de retraite obligatoire fixe et/ou une limite de durée de mandat pour leurs administrateurs non dirigeants, ce qui représente une légère augmentation de quatre comparativement à 2017.
- » Une proportion importante (38 %) n'avait pas de dispositions relatives à la retraite obligatoire en vigueur.
- » Les politiques de restriction de durée de mandats ont été utilisées exclusivement par 15 conseils de du *CSSBI 100* en 2022, soit plus du double du total de 2018.

## Période de croissance lente de la rémunération des administrateurs

- » En 2022, la rémunération médiane totale des administrateurs non dirigeants a augmenté de 4 % par rapport à 2021 (pour l'ensemble constant des 88 entreprises du *CSSBI 100*), une très faible croissance pour une deuxième année consécutive.
- » En cette période de faible croissance globale de la rémunération et avec des réductions de salaire généralisées en 2020 au plus fort de la pandémie, l'augmentation des salaires annuels des administrateurs en vigueur pour 2022 a été divulguée que par une minorité des conseils du *CSSBI 100*.

## Une suppression progressive des frais de réunion se poursuit et se dirige vers un modèle de frais fixes plus simple

- » Douze entreprises du *CSSBI 100* ont prévu des frais de réunion du conseil d'administration et des comités en 2022 (soit par réunion, ou par montant forfaitaire annuel) dans la rémunération de leurs administrateurs non dirigeants. Ce total représente 8 entreprises de moins qu'en 2021 — et une forte baisse par rapport à 2018, alors que 39 % des entreprises de l'indice *CSSBI 100* prévoyaient encore une rémunération additionnelle pour les réunions.

38%

En 2022, 38% des conseils d'administration du *CSSBI 100* n'avaient pas établie d'âge de retraite obligatoire fixe et/ou de limite de durée de mandat pour leurs administrateurs non dirigeants

88%

des entreprises du *CSSBI 100* ont utilisé un modèle de rémunération forfaitaire pour les administrateurs non dirigeants, incluant les frais de réunions

## À propos de Spencer Stuart

Chez Spencer Stuart, nous savons que le leadership n'a jamais été aussi important. Des organisations du monde entier nous font confiance pour les soutenir et les guider dans la prise de décision au niveau exécutif qui ont un impact durable sur leurs affaires, parties prenantes, ainsi que sur leur environnement. Grâce à notre expertise reconnue en recherche de cadres exécutifs, de membres de conseils d'administration et de nos services-conseil en leadership, nous contribuons à créer et renforcer des équipes de direction performantes et de haut niveau pour nos clients, qu'ils soient des multinationales, des entreprises émergentes ou des organismes à but non lucratif.

Entreprise privée depuis 1956, nous nous concentrons sur la création de valeur pour nos clients et l'atteinte de résultats à travers le partage nos connaissances et de notre expertise, fruits de la collaboration d'une équipe d'experts déployés à travers 70 bureaux dans 30 pays, et plus de 50 pratiques. Les conseils d'administration et les cadres dirigeants font constamment appel à Spencer Stuart afin de les soutenir et répondre à leurs besoins évolutifs en matière de leadership. Dans un contexte d'évolution constante des attentes des diverses parties prenantes et du monde des affaires aujourd'hui, nous nous distinguons par notre expertise en recherche de cadres supérieurs, en recrutement et évaluation de performance des membres de conseils d'administration, en planification de la relève, en évaluation des équipes dirigeantes, dans l'engagement des employés ainsi que bien d'autres facettes de la culture et de l'efficacité organisationnelle.

Médias sociaux @ Spencer Stuart

Rester à l'affût des tendances et des sujets pertinents pour votre entreprise et votre carrière.

