

ANNEXE 1 MÉTHODOLOGIE

MISE EN CONTEXTE

En 1998, Catalyst institua une enquête bisannuelle afin d'examiner systématiquement la représentation des femmes au sein de la haute direction des entreprises canadiennes. Après avoir d'abord évalué le statut des femmes au sein des conseils d'administration, Catalyst a élargi en 2002 son champ d'étude afin de mesurer la représentation féminine aux niveaux les plus élevés de la direction des entreprises. Les rapports d'enquête ont été conçus de manière à établir des statistiques précises et à fournir des moyens de comparer les résultats tout en ayant comme objectif de promouvoir l'avancement des femmes ainsi que d'attirer l'attention sur cette question.

MÉTHODOLOGIES DE RECHERCHE

L'Enquête Catalyst se fonde sur une méthodologie de recherche qui utilise le décompte d'une population. Cette méthodologie permet de distinguer la recherche de Catalyst d'autres études qui sont conduites au moyen de sondages : celle-ci produit un tableau précis du statut des femmes et du progrès obtenu, puisqu'elle ne requiert pas l'utilisation d'un échantillon représentatif.

La population étudiée par Catalyst est celle des 500 sociétés classées par le *Financial Post* (FP500) (ci-après « la liste FP500 ») à chaque année, non seulement parce qu'elles sont les plus importantes sur le plan des revenus, mais également parce que ce sont les entreprises qui sont reconnues comme étant les plus puissantes et influentes au Canada.

Catalyst a recours à un processus de vérification rigoureux pour authentifier les données recueillies auprès de sources publiques, ce qui permet de procéder à la comparaison des données au fil des ans ainsi qu'entre diverses industries ou données géographiques. En juillet 2010, Catalyst a fait parvenir une lettre aux personnes-ressources de chacune des sociétés de la liste FP500. La lettre demandait que soient vérifiées les données suivantes au sein de l'entreprise :

- Le nombre total de cadres supérieurs;
- Le nombre total de femmes qui sont cadres supérieures;
- Le nom, le poste et le sexe de chaque cadre supérieur au 1^{er} juin 2010 (la date de publication de la liste FP500); et
- Pour les sociétés ouvertes, la confirmation du nom et du sexe des cadres supérieurs les mieux rémunérés.

Parmi les sociétés sollicitées dans le cadre de cette enquête, 84,5 % ont participé au processus de vérification. Les sociétés qui n'ont pas donné suite à la demande écrite initiale ont été contactées par téléphone, courriel et télécopieur à plusieurs reprises au cours d'une période de trois mois, et 15,5 % des sociétés n'ont pas participé au processus de vérification. Pour 74 % des sociétés non participantes, Catalyst a utilisé des données publiques qui avaient été déposées auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) par le biais du Système électronique des données, d'analyse et de recherche (SEDAR) ou encore qui avaient été publiées dans le rapport annuel le plus récent de la société. Catalyst n'a inclus aucune donnée émanant d'une société si elle n'avait pas été déposée auprès des ACVM ou publiée dans un rapport public annuel formel. Pour plus de renseignements, voir la section ci-dessous intitulée Sociétés exclues.

MODIFICATION TERMINOLOGIQUE

Dans le passé, Catalyst exigeait la vérification de chacun des « dirigeants » des différentes sociétés de la liste FP500. Cette année, lorsqu'elle a soumis sa demande de vérification, Catalyst a utilisé l'expression « cadre supérieur ». Comme il n'existe pas, au Canada, de termes ou de définitions des postes de haute direction qui soient reconnus à l'échelle fédérale et qui puissent être appliqués à des sociétés ouvertes, privées, de la couronne ou coopératives, le titre « cadre supérieur » a été utilisé. Cette modification terminologique a été effectuée dans le but de trouver un terme uniforme pour tous les types de sociétés et de consolider les données recueillies par Catalyst. Dans les faits,

ANNEXE 1 MÉTHODOLOGIE

Catalyst n'a pas constaté de différence statistiquement discernable au sein de la population de la haute direction suite à l'utilisation de ces deux expressions et a fourni dans le rapport une comparaison avec les données de 2008, malgré la modification terminologique.

CADRES SUPÉRIEURS

Pour les fins de cette Enquête, Catalyst définit « cadre supérieur » comme étant une personne qui :

- est responsable d'une unité d'affaires ou division importante ou exerce une fonction de premier plan (y compris les filiales);
- est un dirigeant élu par le conseil d'administration (excluant le président et le vice-président du conseil s'ils ne font pas partie de la direction en 2010 de la société);
- exerce une fonction liée à l'élaboration des politiques (c.-à d. les hauts dirigeants dans le cas des sociétés ouvertes);
- est un dirigeant dont le nom apparaît dans les documents légaux déposés (p. ex. les notices annuelles, les rapports annuels ou les circulaires de procuration).

Pour se qualifier comme cadre supérieur, la personne doit répondre à au moins l'un de ces critères.

SOCIÉTÉS EXCLUES 2010

Catalyst a étudié les sociétés de la liste FP500 publiée le 1er juin 2010. 32 sociétés ont été exclues de l'analyse en raison de l'insuffisance des données.

Certains événements qui se sont produits avant le 1^{er} juin 2010 ont conduit à l'exclusion des sociétés suivantes de l'Enquête :

Rang FP500	Société	Situation	Province/Territoire	Industrie SCIAN
5	Petro-Canada	A été fusionnée avec Suncor Énergie inc en août 2009	Alberta	Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz
59	Société des loteries et des jeux de l'Ontario (Ontario Lottery and Gaming Corp.)	Restructuration interne au niveau de la haute direction	Ontario	Arts, spectacles et loisirs
114	Canwest Global Communications Corp.	A entamé des procédures d'insolvabilité en octobre 2009; se trouve sous la protection de la LACC depuis le 1er juin 2010	Manitoba	Industrie de l'information et industrie culturelle
259	Enerflex Systems Income Fund	Acquisition par Toromont Industries Ltd. en mars 2010	Alberta	Commerce de gros
363	Eveready Inc.	Acquisition par Clean Harbors en juillet 2009	Alberta	Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz

ANNEXE 1 MÉTHODOLOGIE

Les sociétés suivantes ont certifié qu'elles n'avaient pas de cadres supérieurs :

Rang FP500	Société	Province/Territoire	Industrie SCIAN
181	Mercedes-Benz Canada inc.	Ontario	Commerce de gros
183	Apple Canada inc.	Ontario	Commerce de gros
435	Caisse centrale Desjardins	Québec	Finance et assurances
452	Casco Inc.	Ontario	Fabrication de biens non durables
454	La Personnelle, compagnie d'assurance du Canada	Québec	Finance et assurances
479	Textron Canada ltée	Québec	Fabrication de biens durables
500	Sonoco Canada Corporation	Ontario	Fabrication de biens non durables

Les sociétés suivantes n'ont pas rendu publiques des informations sur leurs cadres supérieurs et n'ont pas participé au processus de vérification de Catalyst :

Rang FP500	Société	Province/Territoire	Industrie SCIAN
40	Honda Canada inc.	Ontario	Fabrication de biens durables
62	PCL Construction Holdings Ltd.	Alberta	Finance et assurances
104	Gibson Energy ULC	Alberta	Commerce de gros
126	General Motors Acceptance Corporation of Canada, Limited	Ontario	Finance et assurances
174	The David Azrieli Group of Companies	Québec	Services immobiliers et services de location à bail
180	Graham Group Ltd.	Alberta	Gestion de sociétés et d'entreprises
245	La Banque ING du Canada	Ontario	Finance et assurances
257	Kia Canada, inc.	Ontario	Commerce de gros
266	Apache Canada Ltd.	Alberta	Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz
299	Oracle Corporation Canada Inc.	Ontario	Industrie de l'information et industrie culturelle

ANNEXE 1 MÉTHODOLOGIE

Rang FP500	Société	Province/Territoire	Industrie SCIAN
313	Fluor Canada Ltd.	Alberta	Services professionnels, scientifiques et techniques
334	Time Warner (Canada)	Ontario	Industrie de l'information et industrie culturelle
339	Smith International Canada Ltd.	Alberta	Commerce de gros
384	Johnson Controls LP	Ontario	Construction
430	Lilydale Inc.	Alberta	Commerce de gros
464	Super Save Group of Companies	Colombie-Britannique	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement
468	Aliments Breton Canada inc.	Québec	Fabrication de biens non durables
472	Corp. de produits alimentaires Smucker du Canada	Ontario	Fabrication de biens non durables
489	Fujitsu Canada, inc.	Ontario	Commerce de gros
498	Uniboard Canada inc.	Québec	Fabrication de biens durables

2008

Catalyst a examiné les sociétés de la liste FP500 publiée le 3 juin 2008. Des données insuffisantes ont conduit à l'exclusion de 10 sociétés :

Rang FP500	Société	Situation	Province/Territoire	Industrie SCIAN
7	Alcan inc.	Acquisition par Rio Tinto en octobre 2008	Québec	Fabrication
90	IPSCO Inc.	A certifié qu'elle n'a pas de haut dirigeant canadien	Saskatchewan	Fabrication
230	LionOre Mining International Ltd.	Acquisition par OSC Norilsk Nickel en 2007	Ontario	Extraction minière, de pétrole et de gaz
239	Enerplus Resources Fund	A certifié qu'elle n'a pas de haut dirigeant	Alberta	Services immobiliers et services de location à bail
248	Alliance Atlantis Communications Inc.	Acquisition par Canwest en août 2007	Ontario	Industrie de l'information et industrie culturelle
253	Canetic Resources Trust	Acquisition par Penn West Energy Trust en janvier 2008	Alberta	Finance et assurances

ANNEXE 1 MÉTHODOLOGIE

Rang FP500	Société	Situation	Province/Territoire	Industrie SCIAN
398	PrimeWest Energy Trust	Acquisition par TAQA North Ltd. en janvier 2008	Alberta	Extraction minière, de pétrole et de gaz
451	Royal Utilities Income Fund	Acquisition par Sherritt International Corporation en mai 2008	Ontario	Gestion de sociétés et d'entreprises
462	Textron Canada Itée	Acquisition par Collins and Aikman Canada Ltd. en 2001	Québec	Fabrication
485	La Personnelle, compagnie d'assurance du Canada	A certifié qu'elle n'a pas de dirigeant unique par le biais de sa société mère, Desjardins Groupe d'Assurances Générales	Québec	Finance et assurances

DÉFINITIONS

Personnes les mieux rémunérées¹

La part des femmes qui occupent un poste de la haute direction parmi les mieux rémunérés est un indicateur notable du statut des femmes dans l'entreprise. Catalyst procède au décompte du nombre de personnes les mieux rémunérées des sociétés classées dans la liste FP500 qui déposent annuellement leurs documents aux ACVM. Catalyst définit les personnes les mieux rémunérées comme étant les cadres supérieurs actuels dont la rémunération totale est incluse dans les cinq montants divulgués les plus élevés. Pour les fins de l'analyse, cela signifie qu'une société peut avoir cinq personnes mieux rémunérées ou moins. En 2010, l'analyse est fondée sur 258 sociétés.

Type de société

La liste FP500 comprend quatre types de sociétés : ouverte, privée, de la couronne et coopérative. Une société ouverte a procédé à un premier appel public à l'épargne et certaines de ses actions sont négociées en bourse ou sur le marché hors cote. Les sociétés ouvertes sont soumises à l'obligation d'information continue et autres obligations découlant de la législation fédérale sur les valeurs mobilières. Les sociétés privées sont détenues par un ou plusieurs individus, une famille ou une société mère et ses actions ne sont pas négociées en bourse. Les sociétés de la couronne sont détenues par le gouvernement fédéral ou provincial. Les coopératives sont détenues collectivement par un ensemble d'individus et sont gérées selon le principe de la démocratie. Les sociétés de la Couronne et coopératives ne transigent pas d'actions. Pour les fins de ce rapport, le type de société a été déterminé en fonction des informations fournies dans la liste FP500 de 2010.

1. Les ACVM exigent que les compagnies ouvertes divulguent le montant total de la rémunération versée à chaque PDG, directeur financier et aux autres trois dirigeants les mieux rémunérés (ou les trois personnes les mieux rémunérées exerçant une fonction identique mais qui ne sont pas le PDG ou le directeur financier et qui exerçaient leurs fonctions à la fin de l'exercice financier le plus récent et dont le salaire et le bonus total dépassent 150 000 \$. Source : Règlement général 51-102 sur les obligations d'information continue, Formulaire 51-102F6 – Déclaration sur la rémunération de la haute direction, rubrique 1, article 1.3