

**Femmes au conseil d'administration**

**Regard croisé : Québec et autres provinces canadiennes**

**Louise Champoux-Paillé, C.M., C.Q., F.Adm.A., MBA,**

**Administratrice de sociétés certifiée (ASC)**

**Décembre 2017**

## Table des matières

Introduction .....	3
Résumé.....	5
Comparaisons effectuées.....	6
Pourcentage de femmes siégeant à des conseils d'administration .....	6
Nombre d'entreprises ne comptant aucune femme au sein de leurs conseils d'administration	6
Nombre d'entreprises ne comptant qu'une seule femme au sein de leurs conseils d'administration .....	8
Entreprises québécoises ayant atteint la parité et la zone parité.....	10
Entreprises québécoises comptant entre 30 % et 39 % de femmes au sein de leurs conseils d'administration .....	12
Politiques de représentation féminine au sein des conseils, de durée de mandats et de cibles chez les entreprises québécoises comparativement aux <i>autres entreprises canadiennes</i> .....	13
Impact d'une politique écrite .....	14
Argument du mérite.....	14
Conclusion .....	15
L'argument du mérite .....	15
Une nouvelle approche s'impose .....	16
Brève présentation de Louise Champoux-Paillé.....	18

## Introduction

Le 30 novembre dernier, les autorités en valeurs mobilières du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, du Nunavut, de l'Ontario, du Québec, de la Saskatchewan, de Terre-Neuve-et-Labrador, des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon [ont publié les données](#)<sup>1</sup> ayant servi à établir [l'Avis multilatéral 58-309](#)<sup>2</sup> du personnel des ACVM, Examen du personnel sur les femmes aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction – Conformité au Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance, lui-même publié le 5 octobre 2017.

Ces données ont trait à la représentation féminine au conseil et à la haute direction de 660 émetteurs non émergents dont la fin d'exercice tombait entre le 31 décembre 2016 et le 31 mars 2017. Elles portent sur les sujets suivants :

- le nombre et le pourcentage de femmes siégeant à son conseil d'administration (le conseil) et occupant des postes de membres de la haute direction;
- l'adoption ou non d'une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs;
- la fixation ou non d'un nombre ou d'un pourcentage cible de femmes devant occuper des postes d'administrateurs ou de membres de la haute direction;
- la prise en compte ou non de la représentation féminine dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs et la nomination de membres de la haute direction;
- la fixation ou non la durée du mandat des administrateurs ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement du conseil.

Dans le cas où l'émetteur non émergent ne dispose pas d'une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs, n'a pas fixé de nombre ou de pourcentage cible de femmes devant occuper un poste d'administrateur ou de membre de la haute direction, ne tient pas compte de la représentation féminine dans sa procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs et la nomination de membres de la haute direction, ou n'a pas fixé de durée au mandat des administrateurs ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement du conseil, les obligations d'information sur la représentation féminine l'obligent à expliquer pourquoi.

---

<sup>1</sup> <https://lautorite.qc.ca/fileadmin/lautorite/reglementation/valeurs-mobilières/0-avis-acvm-staff/2017/2017nov29-58-309-detailed-data-WOB-fr.xlsx>

<sup>2</sup> <https://lautorite.qc.ca/fileadmin/lautorite/reglementation/valeurs-mobilières/0-avis-acvm-staff/2017/2017oct05-58-309-avis-acvm-fr.pdf>

Les principales constatations de cet examen à l'échelle canadienne étaient les suivantes :

Constatations	Année 1	Année 2	Année 3
<b>Représentation au conseil</b>			
Pourcentage total des postes occupés par des femmes	11 %	12 %	14 %
Émetteurs comptant au moins une femme à leur conseil	49 %	55 %	61 %
Émetteurs comptant trois femmes ou plus à leur conseil	8 %	10 %	11 %
Postes occupés par des femmes chez des émetteurs dont la capitalisation boursière excède 1 milliard de dollars	16 %	18 %	20 %
Postes occupés par des femmes chez des émetteurs dont la capitalisation boursière excède 10 milliards de dollars	21 %	23 %	24 %

L'objectif de ce document est de comparer les résultats de l'ensemble des entreprises québécoises encadrées par l'AMF aux résultats de l'ensemble des entreprises canadiennes encadrées par un régulateur autre que l'AMF dans le but de déterminer si :

- les entreprises québécoises performant mieux en regard de la présence féminine au sein de leurs conseils d'administration;
- si ces dernières sont davantage réceptives à une présence féminine au sein de leurs conseils d'administration par l'adoption de pratiques de gouvernance susceptibles d'encourager la féminisation des conseils : politique de recrutement favorisant la nomination de femmes, politique de durée de mandats et adoption de cibles.

#### *Avertissement*

L'échantillon des ACVM étant composé de seulement 64 entreprises québécoises et de 660 entreprises canadiennes, les conclusions tirées de ces données donnent un aperçu des raisons qui peuvent inciter les dirigeants de ces organisations à souscrire à une plus grande mixité de leurs hautes instances.

Aux fins de ce document, j'utiliserai la terminologie « les autres entreprises canadiennes » pour présenter les résultats de l'ensemble des compagnies canadiennes encadrées par un régulateur autre que l'AMF.

## Résumé

Ce regard croisé sur les entreprises québécoises et *les autres entreprises canadiennes* sur leur performance en matière d'une meilleure représentation féminine au sein des conseils d'administration fait ressortir les points suivants :

- un pourcentage légèrement supérieur de femmes siégeant à des conseils d'administration au Québec : 20 % comparativement à 13 % pour les entreprises situées dans *les autres provinces canadiennes*;
- un nombre toujours élevé d'entreprises qui ne comptent aucune femme à leurs conseils d'administration, 19 % pour les Québécoises (12 émetteurs) et 43 % pour *les autres entreprises canadiennes*;
- un nombre très peu élevé d'entreprises ayant atteint la zone de parité (plus de 40 % de représentation féminine) tant chez les Canadiennes que chez les Québécoises :
- une tendance plus forte chez les Québécoises que chez les autres entreprises canadiennes à se doter de pratiques de gouvernance pouvant conduire à des changements : politique écrite sur la recherche de candidates pour des postes d'administrateurs, des politiques de limites de mandat et des cibles de représentation féminine;
- la sélection au mérite comme principale raison justifiant le fait de ne pas se doter d'une politique écrite pour encourager la nomination de femmes à titre d'administratrices et ce tant chez les entreprises québécoises que celles situées hors Québec;
- la proportion nettement plus élevée d'administratrices au sein des entreprises dotées d'une politique écrite de féminisation tant chez les Québécoises que *les autres entreprises canadiennes* comparativement à celles qui n'en ont pas.

Ces constatations permettent de penser que les entreprises québécoises sont plus ouvertes que *les autres entreprises canadiennes* à une présence féminine accrue. Toutefois, le pourcentage de représentation féminine est toujours loin de la zone de parité. Plusieurs n'ont toujours pas de politique écrite favorisant le recrutement de talents féminins et l'argument de la sélection au mérite est le plus souvent invoqué pour ne pas se doter de politique. Après trois ans d'efforts axés sur la divulgation, une nouvelle stratégie s'impose : les autorités canadiennes de valeurs mobilières doivent être plus fermes quant à la nécessité que les entreprises se dotent de cibles favorisant l'atteinte de la zone de parité au cours de la prochaine décennie.

## Comparaisons effectuées

Vous trouverez dans les pages suivantes différentes comparaisons traitant de la présence des femmes au sein des entreprises québécoises et les autres provinces canadiennes.

### Pourcentage de femmes siégeant à des conseils d'administration

Le pourcentage moyen de femmes siégeant à des conseils d'administration au sein des entreprises québécoises sous juridiction de l'AMF et incluses dans l'échantillon est de 20 % comparativement à 13 % au sein des *autres entreprises canadiennes* échantillonnées. Au total, 700 femmes siègent à ces conseils d'administration dont 116 auprès d'entreprises québécoises.

### Nombre d'entreprises ne comptant aucune femme au sein de leurs conseils d'administration

Le tableau ci-dessous présente les entreprises qui, au cours de cette période, ne comptait aucune siégeant à leurs conseils d'administration (CA).

**Tableau 1**  
**Entreprises québécoises ne comptant aucune femme au sein du conseil d'administration**  
**entre le 31 décembre 2016 et le 31 mars 2017**

Nom de l'entreprise	Secteur d'activité	Politique écrite
Amaya Inc.(1)	Technologie	Oui et tient compte des femmes
Argex Inc.	Mines	N'a pas de politique
Mines d'or Dynacor inc.	Mines	N'a pas de politique
GDI services aux immeubles	Services financiers	N'a pas de politique
Groupe HNZ	Autres	N'a pas de politique
Napex Inc	Technologies	N'a pas de politique
Groupe Vision New Look inc.	Commerce de détail	N'a pas de politique
Savaria Corporation	Manufacturier	N'a pas de politique
Senvest Capital Inc	Services financiers inc.	Politique générale
Supremex Inc.	Manufacturier	N'a pas de politique
TSO3 (1)	Technologie	N'a pas de politique
Ressources Yorbeau Inc	Mines	N'a pas de politique

(1) Amaya inc. et TSO3 ont accueilli une administratrice lors de leur dernière assemblée annuelle

Si l'on fait abstraction de Mines d'or Dynacor inc., toutes ces entreprises ne comptaient également aucune femme au sein de leurs conseils d'administration au cours de l'exercice précédent. Elles représentent 19 % des entreprises québécoises échantillonnées comparativement à 43 % chez *les autres entreprises canadiennes*.

Trois d'entre elles, Groupe Vision New Look inc., Savaria Corporation et Ressources Yorbeau inc. ont justifié l'absence de femmes au sein de leurs conseils d'administration par le fait que la sélection des candidats s'effectuait au mérite.

## Nombre d'entreprises ne comptant qu'une seule femme au sein de leurs conseils d'administration

Le tableau ci-dessous présente les 18 entreprises québécoises ne comptant qu'une seule femme au sein de leurs conseils d'administration

**Tableau 2 :**  
**Entreprises québécoises ne comptant qu'une femme au sein de leurs conseils d'administration**  
**entre le 31 décembre 2016 et le 31 mars 2017**

Entreprises	Secteur d'activité	Politique
Aeterna Zentaris inc.	Biotechnologie	N'a pas de politique
Groupe BMTC inc.	Commerce de détail	N'a pas de politique
BRP inc.	Manufacturier	N'a pas de politique
Groupe Collabor	Commerce de détail	N'a pas de politique
Technologies D-Box inc.	Technologie	N'a pas de politique
Dollarama inc.	Commerce de détail	N'a pas de politique
Corporation Fiera Capital	Services financiers	N'a pas de politique
Innergex énergie renouvelable inc.	Services financiers	Politique écrite adoptée
Le Groupe Intertape Polymer Inc.	Manufacturier	N'a pas de politique
Neptune Technologies et Bioressources Inc.	Biotechnologie	N'a pas de politique
Reitmans (Canada) Limitée	Commerce de détail	N'a pas de politique
Mines Richmont inc.	Mines	Politique écrite adoptée
Semafo inc.	Mines	N'a pas de politique
Groupe Stingray Dig Inc.	Autres	N'a pas de politique
Stornway Diamond Corp.	Mines	N'a pas de politique
TFI International	Autres	N'a pas de politique
Valeant Pharmaceuticals International Inc.	Biotechnologie	Politique écrite adoptée
Velan inc.	Manufacturier	Politique écrite adoptée

Celles-ci représentent 28 % des entreprises québécoises échantillonnées ce qui est inférieur aux *autres entreprises canadiennes* (37 % ou 221 entreprises). La majorité de ces entreprises québécoises ne sont pas dotées d'une politique écrite visant à se doter d'une présence féminine accrue au sein de leurs conseils d'administration. Six d'entre elles ont identifié la sélection au mérite comme principale raison pour ne pas tenir compte de la représentation féminine au conseil.

## Entreprises québécoises ayant atteint la parité et la zone parité

**Tableau 3**  
**Entreprises ayant atteint la parité : plus de 50 %**  
**entre le 31 décembre 2016 et le 31 mars 2017**

<b>Québec</b>	<b>% de représentation</b>	<b>Secteur d'activité</b>	<b>Politique</b>
Saputo inc.	55 %	Commerce de détail	Politique écrite
Groupe TVA inc.	50 %	Autres	N'a pas de politique
<b>Les autres entreprises canadiennes</b>	<b>% de représentation</b>	<b>Secteur d'activité</b>	<b>Politique</b>
Dream Unlimited Corp.	63%	Immobilier	Politique écrite
Pizza Pizza Royalty Corp.	50 %	Autres	Politique existante, non écrite
Sienna Senior Living	50%	Immobilier	Politique écrite

**Tableau 4**  
**Entreprises étant dans la zone de parité 40 % à 50 %**  
**entre le 31 décembre 2016 et le 31 mars 2017**

<b>Entreprises québécoises</b>	<b>% de représentation</b>	<b>Secteur</b>	<b>Politique</b>
Industrielle-Alliance	40 %	Secteur financier	Pas de politique
Thérapeutique Knight inc.	43 %	Biotechnologie	Pas de politique
Le Groupe Jean Coutu	47 %	Commerce de détail	Pas de politique
<b>Autres entreprises canadiennes</b>	<b>% de représentation</b>	<b>Secteur</b>	<b>Politique</b>
Aquita Drilling Limited	44%	Pétrole Gaz	Pas de politique
Brookfield Real Estate Services Inc.	40%	Immobilier	Politique écrite
Canadian Pacific Railway Ltd	40%	Autres	Politique adoptée
Canadian Utilities Ltd	42%	Services publics	Pas de politique
Dream Hard Asset Alternative Trust	43%	Immobilier	Politique écrite
Extendicare inc.	44 %	Immobilier	Pas de politique
George Weston Ltd	40 %	Commerce de détail	Politique écrite
Hydro One Ltd	40%	Services publics	Politique écrite
IBI Group inc.	43 %	Commerce de détail	Politique écrite
Loblaw	42 %	Commerce de détail	Politique écrite
Pulse Seismic inc.	40 %	Pétrole et gaz	Pas de politique
Torstar Corporation	42 %	Autres	Politique non écrite

Très peu d'entreprises québécoises et canadiennes ont atteint aujourd'hui la zone de parité et plus. Proportionnellement parlant, ces entreprises représentent 7,8 % de l'échantillon québécois alors que pour *les autres entreprises canadiennes*, celles-ci représentent 2,5 %. Un élément important à noter : les entreprises canadiennes hors Québec se trouvant dans cette zone se sont davantage dotées de politiques écrites que les entreprises québécoises.

## Entreprises québécoises comptant entre 30 % et 39 % de femmes au sein de leurs conseils d'administration

**Tableau 5**  
**Entreprises québécoises comptant entre 30 % et 39 %**  
**entre le 31 décembre 2016 et le 31 mars 2017**

Entreprises	% de représentation féminine	Secteur d'activité	Politique écrite de représentation	Politique de durée de mandat
Aimia	30 %	Autres	Politique écrite	Selon l'âge
Cascades inc.	33 %	Commerce de détail	Pas de politique	Selon l'âge et durée
Fonds de placement immobilier Cominar	38 %	Immobilier	Politique écrite	Aucune
Industries Lassonde inc.	33 %	Manufacturier	Politique écrite	Aucune
Le Château inc.	33 %	Commerce de détail	Pas de politique	Aucune
WSP	33 %	Autres	Politique écrite	Autre mécanisme

Il est permis de penser que la majorité de ces entreprises offrent une bonne perspective d'atteindre la zone de parité, ces dernières s'étant dotées d'une politique écrite de représentation féminine ou de durée de mandat. Celles-ci représentent 9,4 % des entreprises québécoises échantillonnées.

Pour ce qui est des *autres entreprises canadiennes* se trouvant dans cette zone, celles-ci sont au nombre de 28 (4,7 %). Ces dernières sont donc moins susceptibles d'augmenter rapidement leur mixité au sein de leurs conseils d'administration.

## Politiques de représentation féminine au sein des conseils, de durée de mandats et de cibles chez les entreprises québécoises comparativement aux autres entreprises canadiennes

Il est permis de penser que les entreprises qui se dotent de telles pratiques sont plus susceptibles d'accroître la présence féminine au sein de leurs conseils d'administration. Les résultats pour chacun de ces leviers sont les suivants :

**Tableau 6**  
Politique écrite de représentation féminine, de durée de mandats et de cibles  
entre le 31 décembre 2016 et le 31 mars 2017

Leviers d'action pour accroître la mixité	Québec : % des entreprises	Autres entreprises canadiennes % des entreprises
Politique écrite	38 %	35 %
Politique de durée de mandat	69 %	28 %
Cible pour le CA	19 %	9 %

Les entreprises québécoises offrent davantage de perspective de mixité que les autres entreprises canadiennes. Par ailleurs, si l'on considère seulement la cible visée, seulement six de ces entreprises visent la zone de parité. Celles-ci sont les suivantes :

**Tableau 7**  
Entreprises visant la zone de parité  
entre le 31 décembre 2016 et le 31 mars 2017

Entreprises	Cibles divulguées
<b>Québécoises</b>	
Groupe ADF	20 % à 50 %
Québecor	40 %
Redevances aurifères Osisko	40 %
<b>Autres provinces canadiennes</b>	
Hydro One Limited	40%
Kew Media Group	50%
Yamana Gold inc.	40 %

## Impact d'une politique écrite

**Tableau 8**  
**Politique écrite de représentation féminine et résultats**  
**entre le 31 décembre 2016 et le 31 mars 2017**

	<b>% moyen de représentation féminine au sein des conseils d'administration</b>
<b>Avec politique écrite</b>	
Québec	22,66 %
Autres provinces canadiennes	17,10 %
<b>Sans politique écrite</b>	
Québec	15,4 %
Autres provinces canadiennes	8,5 %

La présence d'une politique écrite contribue à accroître la représentation féminine.

## Argument du mérite

Nous compléterons ce relevé des résultats par le recours à l'argument du mérite pour justifier la non adoption de politiques écrites pour la sélection d'administratrices ou pour la fixation de cibles. On y notera l'importance de cette justification en regard de la fixation de cibles.

**Tableau 9**  
**Le mérite**  
**entre le 31 décembre 2016 et le 31 mars 2017**

	Sans politique écrite		Sans cible	
	Nombre	% des entreprises sans politique	Nombre	% des entreprises sans cible
Québec	8	20%	26	50%
Autres provinces canadiennes	111	28,5%	334	61,7%
Canada	119	27,7 %	360	60,7%

## Conclusion

L'objectif de cette étude était de comparer les entreprises québécoises et *les autres entreprises canadiennes* quant à leur performance en matière de parité. Ce relevé des résultats permet de penser que les entreprises québécoises sont plus ouvertes à la mixité en ce qui a trait aux conseils d'administration. Elles sont en outre plus enclines à se doter de politiques de représentation féminine et de renouvellement de mandats.

Toutefois, ces résultats tant chez les entreprises québécoises que chez *les autres entreprises canadiennes* soulèvent deux principales préoccupations :

- l'importance de l'argument de la sélection au mérite comme principale raison invoquée pour ne pas se doter d'une politique sur la recherche et la sélection d'administratrices;
- le peu d'entreprises s'étant donné des cibles, dont très peu visant la zone de parité.

## L'argument du mérite

Un tel argument peut servir de frein important pour ralentir le rythme de progression des femmes au sein des conseils d'administration.

Pour avoir fait du mentorat depuis plusieurs années et avoir fait la promotion d'une plus grande inclusion féminine dans les plus hautes instances, il ne fait aucun doute que nous offrons aux décideurs une masse critique de talents féminins capables de répondre à leurs attentes.

Le taux de diplomation des femmes dans plusieurs facultés universitaires en est un reflet. Les femmes sont en outre intéressées à siéger à des conseils d'administration comme le prouvent leurs inscriptions dans des écoles offrant des cours en gouvernance.

Toutefois, on peut se poser la question si l'accès à ces fonctions est aussi facile pour les femmes que pour les hommes. Ne devrions-nous pas réfléchir sur le processus de sélection lui-même? En effet, les conseils d'administration, dans le choix de nouveaux membres, favorisent hautement les personnes qui sont, ou ont été, présidents-chefs de la direction d'une société. Or, ce critère défavorise les femmes puisqu'elles n'occupent encore qu'un faible pourcentage de ces postes.

La valeur ajoutée d'un conseil d'administration ne réside-t-elle pas dans la complémentarité des compétences et des expériences des administrateurs, leur rigueur, leur vision et leur capacité à participer à l'établissement de stratégies gagnantes?

Trouve-t-on uniquement ces qualités du côté des présidents? N'aurions-nous pas avantage et ce, sans égard au sexe, à tenir compte d'autres expertises, notamment celles de personnes travaillant dans des milieux autres et pouvant proposer une valeur ajoutée différente à nos conseils d'administration? Pensons ici aux dirigeants travaillant au sein de sociétés à but non lucratif (fondations, entreprises d'économie sociale, universités, milieux culturels...) qui pourraient conduire nos organisations à considérer une vision plus large de leur rôle plutôt que de se restreindre au seul rendement à court terme pour les actionnaires.

On peut également se questionner sur le processus de recrutement des administrateurs qui, encore aujourd'hui, repose principalement sur les réseaux de contacts des dirigeants, lesquels sont majoritairement des hommes.

La réglementation favorisant une meilleure représentation féminine conduit les entreprises à réfléchir annuellement sur leurs efforts pour accroître l'accessibilité à leurs lieux décisionnels. Il s'agit d'un pas dans la bonne direction, mais qui n'apportera pas de changements durables à moins d'initiatives plus en profondeur. Si l'on croit à l'excellence et à la méritocratie, il faut s'assurer que tant les hommes que les femmes puissent avoir accès à ces fonctions sur un pied d'égalité. Trop de femmes en sont encore exclues.

Je me permettrai de conclure ce premier point en mentionnant les bénéfices d'une meilleure représentation féminine comme le rappelle notamment le Guide de la gouvernance paritaire<sup>3</sup> :

- L'équité de la contribution des deux sexes au sein des conseils d'administration de nos organisations;
- Une meilleure représentativité de la population;
- La diversité des points de vue, des compétences et des expériences apportant un éclairage nouveau sur diverses situations;
- Une meilleure prise en compte des enjeux spécifiques aux femmes;
- Une plus grande sensibilité envers les autres et une plus grande capacité à résoudre les désaccords interpersonnels que leurs collègues masculins;
- Une plus grande préparation aux réunions et une meilleure assiduité que leurs collègues masculins;
- L'amélioration de l'accessibilité aux services et aux activités en tenant compte des différences entre les femmes et les hommes;
- Un positionnement comme chef de file à la promotion de l'égalité et de la parité.

## Une nouvelle approche s'impose

Après trois ans de l'entrée en vigueur de la réglementation des ACVM, il aurait été permis de penser qu'un plus grand nombre d'entreprises aurait adopté des politiques ou des cibles. Comme les résultats de cette étude le montrent, celles-ci ont une incidence sur l'accroissement de la représentation féminine. Toutefois, comme en témoignait la présidente de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, Maureen Jensen, dans une entrevue au Toronto Star<sup>4</sup> : « *After three years of focusing on this, it's not much of a needle that we've moved* ».

On peut donc se poser la question suivante : est-ce que l'adoption de politiques écrites est véritablement la solution ou faut-il susciter un changement plus important au sein de nos

---

<sup>3</sup> <http://www.ywcaquebec.qc.ca/files/documents/ay/99/ywca-guide-gouvernance-paritaire-web.pdf>

<sup>4</sup> <https://www.thestar.com/business/2017/10/24/set-goals-for-number-of-women-on-boards-osc-urged.html>

organisations qui s'adressera aux barrières et biais qui nourrissent nos processus de promotion et de sélection des femmes aux postes d'administrateurs et de haute direction? Ces barrières et ces biais ne disparaîtront pas d'eux-mêmes : ils sont profondément ancrés dans nos façons de faire. Pour provoquer le changement souhaité et des solutions durables, une réglementation plus ferme s'impose faisant appel à des cibles permettant d'atteindre la zone de parité d'ici les dix prochaines années. C'est une question d'équité sociale, mais aussi de saine gouvernance, puisqu'une représentation féminine accrue permet d'enrichir les échanges et d'améliorer le processus décisionnel comme mentionné précédemment.

## Brève présentation de Louise Champoux-Paillé



Ex-Présidente du Cercle des administrateurs de sociétés certifiés, elle siège notamment auprès de la Société d'assurance automobile du Québec, du CHUM et du Centre hospitalier universitaire de Ste-Justine, de la Société du Parc Jean-Drapeau et du Musée du costume et du textile du Québec, de l'IQPF et de l'Ordre des architectes du Québec. Alliant une formation en administration, en gouvernance et en muséologie, elle est chargée de cours à l'UQAM en gouvernance et en gestion des risques, collabore à de nombreux blogues sur LinkedIn et contribue activement à des travaux de recherche en gouvernance et éthique financière auprès du Groupe international en recherche et éthique financière (GIREF).

Elle est membre de l'Ordre du Canada, chevalière de l'Ordre national du Québec et lauréate du Prix du gouverneur général du Canada pour la promotion de l'accès des femmes à des conseils d'administration. Elle est membre du Cercle d'excellence de l'Université du Québec.