

# Mesures de la diversité, de l'équité et de l'inclusion pour le portefeuille de BDC Capital

Décembre 2022

# Forte participation des commandité.es de BDC Capital

Modèle envoyé à	Qui gèrent	Qui ont investi dans	Résultat :
<b>71</b> <b>commandité.es<sup>1</sup></b>	<b>115</b> <b>fonds</b>	<b>plus de 1 000</b> <b>entreprises</b>	<b>Taux de réponse<sup>2</sup></b> <b>de 80 %</b>

## Observations sur la collecte de données pour le rapport de 2021 sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI)

- Parmi les commandité.es qui ont répondu, 93 % ont présenté des données fournies sur une base volontaire en matière de DEI<sup>3</sup>
- Les commandité.es ont eu des difficultés à fournir des données sur l'orientation sexuelle : 25 % ont laissé ce champ vide
  - Les commandité.es ne sont pas toujours à l'aise de poser cette question
  - Les personnes peuvent craindre d'être « déplacardées »
- 47 % des commandité.es n'ont pas fait de déclaration sur les anciennes combattantes et anciens combattants
  - Les commandité.es n'ont probablement pas l'habitude de poser des questions sur le service militaire
- Les commandité.es ont eu des difficultés à recueillir des données sur les sociétés dans leur portefeuille

1 : Gestionnaires de fonds indirects (à l'exclusion du PACR et de l'ICCR) au 31 décembre 2021 + commanditées et commandités internes à BDC. Comprend les commandité.es se trouvant aux États-Unis dans le portefeuille indirect.

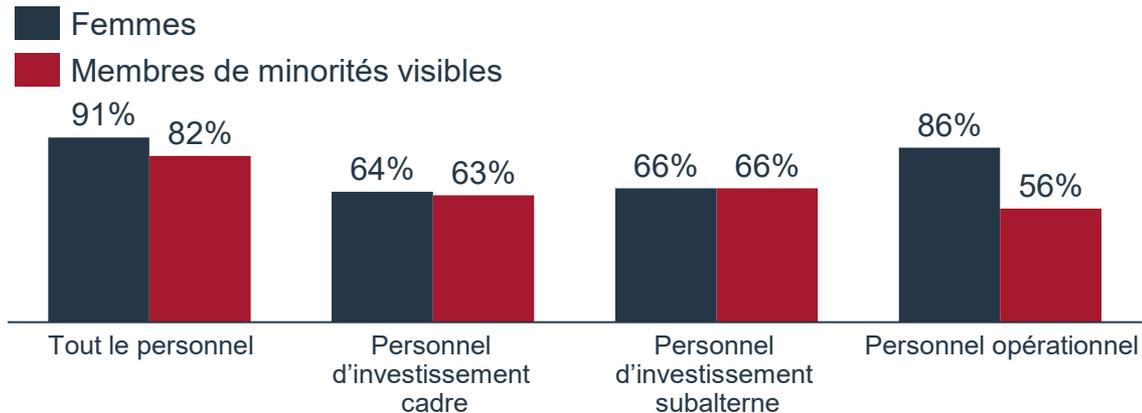
2 : Taux de réponse = Modèles reçus des commandité.es/Nombre total de modèles distribués

3 : Par « données fournies sur une base volontaire » on entend les données que les membres du personnel ont divulguées de leur plein gré relativement à leur identité à la commanditée ou au commandité.

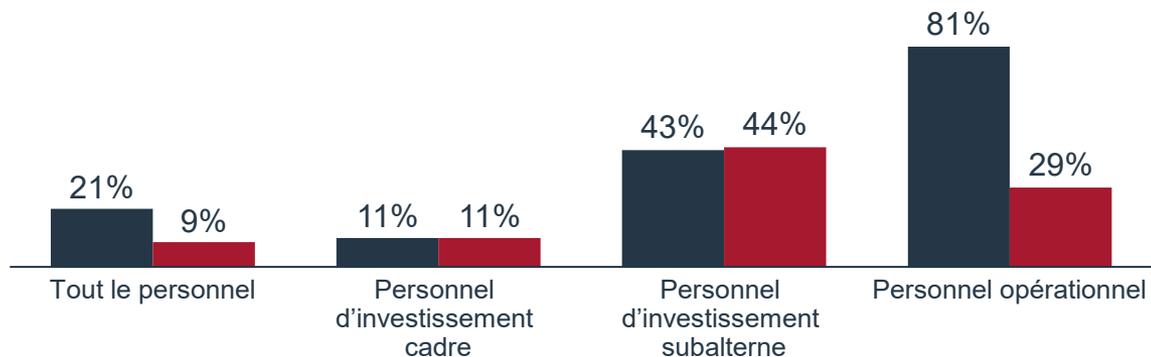
Remarque : Les statistiques comprennent également les 11 commanditées et commandités internes de BDC, sauf indication contraire.

# Plus grande diversité de genre et de race au sein du personnel subalterne et opérationnel des commandité.es

Pourcentage de commandité.es qui comptent au moins une femme et une personne membre d'une minorité visible dans leur équipe, par fonction



Pourcentage de commandité.es dont l'équipe compte au moins 50 % de femmes et de membres de minorités visibles, par fonction



La diversité est moindre parmi le personnel d'investissement cadre, ce qui reflète les conclusions du [rapport 2021 de l'ACCR sur l'état de la diversité et de l'inclusion](#).

## Résultats supplémentaires

Parmi les commandité.es qui ont répondu :

- **6 %** (3 commandité.es) comptent dans leur effectif au moins une personne autochtone.
- **26 %** comptent dans leur effectif au moins une personne membre de la communauté LGBTQ2+.
- **21 %** comptent dans leur effectif au moins une personne handicapée.
- **1** a déclaré compter dans son effectif une ancienne combattante ou un ancien combattant.
- **1** a déclaré compter dans son effectif une personne qui s'identifie comme personne non binaire.

# Manque de diversité dans la propriété des sociétés en commandite et dans les comités d'investissement



## Propriété des sociétés en commandite

**43 %**

sont entièrement détenues par des **hommes**

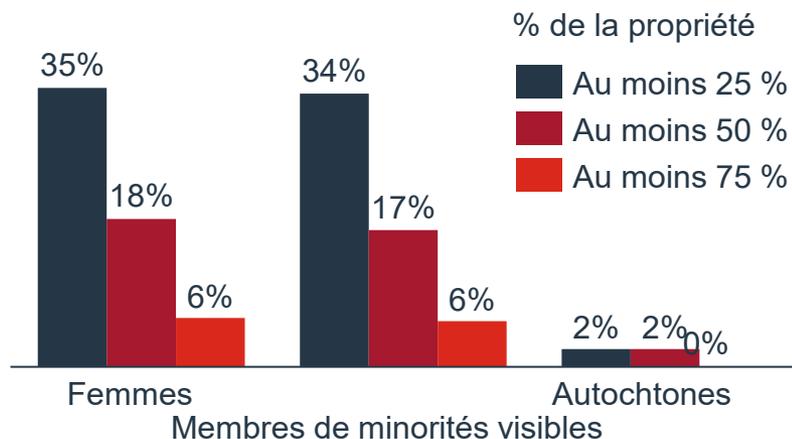
**4 %**

sont entièrement détenues par des **femmes**

**6 %**

sont entièrement détenues par des membres des **minorités visibles**

**Pourcentage de la sociétés en commandite détenue par des femmes, des membres de minorités visibles et des Autochtones**

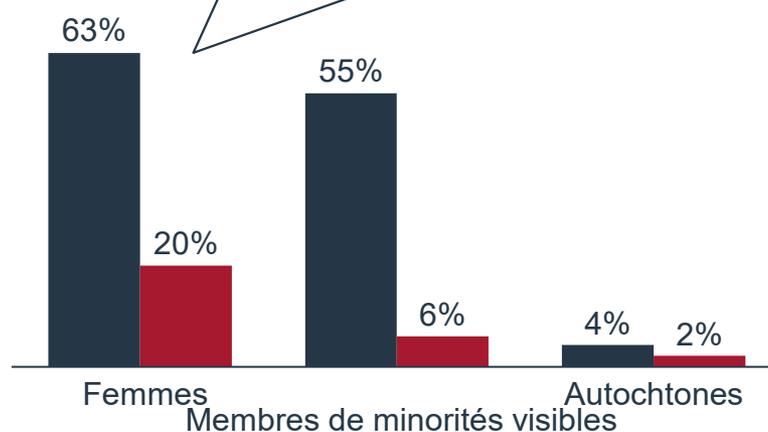


## Comité d'investissement (CI)

**Pourcentage de sociétés en commandite dont le CI compte des femmes, des membres de minorités visibles et des Autochtones**

- Au moins une ou un membre du CI
- Au moins la moitié du CI

Près de **40 %** des sociétés en commandite disposent d'un comité d'investissement composé uniquement d'hommes

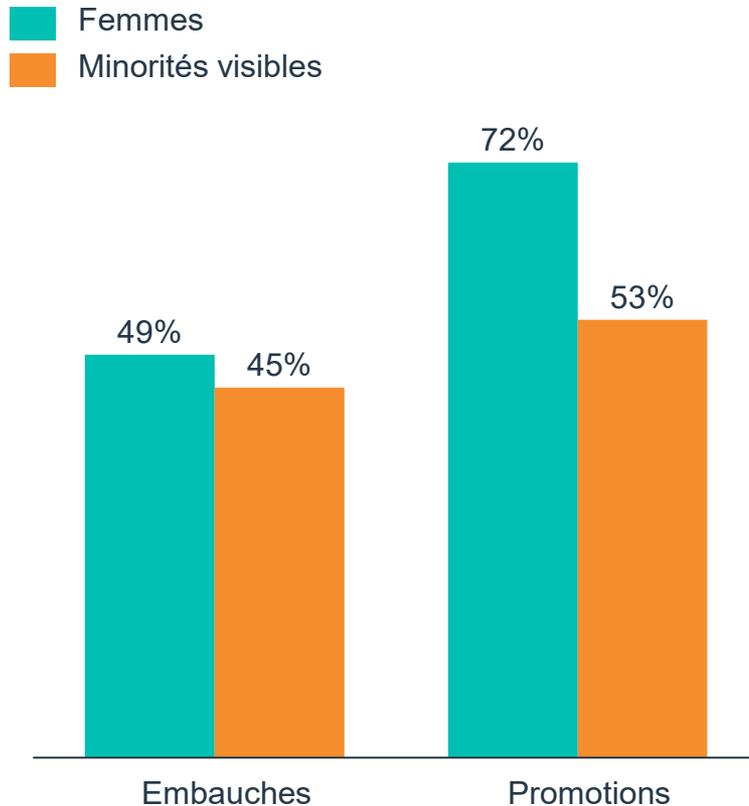


Remarque : La taille de l'échantillon varie selon les catégories.

# Les commandités et commandités déploient des efforts pour accroître la diversité, mais la fidélisation semble difficile dans un marché du travail concurrentiel



Pourcentage de sociétés en commandite où au moins 50 % des embauches ou des promotions ont touché des femmes ou des membres de minorités visibles



72 % des sociétés en commandite qui ont accordé des promotions en 2021 ont promu des femmes au moins la moitié du temps, tandis que 53 % ont promu des membres de minorités visibles au moins la moitié du temps.

49 % des commandités qui ont recruté en 2021 ont embauché des femmes au moins la moitié du temps, tandis que 45 % ont embauché des membres de minorités visibles au moins la moitié du temps.

Bien que ces résultats soient encourageants et montrent que les commandités déploient des efforts pour améliorer la diversité, les données montrent qu'au moins la moitié des départs sont le fait de femmes et de membres de minorités visibles chez 48 % et 38 % des sociétés en commandite, respectivement. Cela pourrait indiquer que la fidélisation des personnes issues de la diversité est plus difficile sur le marché actuel des talents.

Pourcentage de sociétés en commandite où au moins 50 % des départs sont des départs de femmes ou de membres de minorités visibles



# Les commandité.es ont du mal à aller au-delà de l'essentiel lorsqu'il s'agit d'intégrer des politiques en matière de DEI dans leur organisation et leur processus d'investissement

*Le secteur a progressé dans plusieurs domaines clés...*



Ont pris des mesures pour éliminer les préjugés du processus d'embauche ou élargir le bassin de candidates et candidats.



Proposent des congés familiaux ou des politiques de travail flexible.



Fournissent un soutien en matière de santé mentale à leur personnel ou aux sociétés dans leur portefeuille.



Font du bénévolat au sein d'une association ou pour une initiative faisant la promotion de la DEI, ou en sont commanditaires.



Disposent d'un code de conduite standard ou d'une politique de lutte contre la discrimination.



Disposent d'un système de signalement du harcèlement ou ont recours à un ombudsman indépendant.

*Cependant, il y a encore des améliorations à apporter*



Disposent d'une déclaration/stratégie organisationnelle en matière de DEI, ou ont nommé une personne responsable ou championne de la diversité.



Proposent des programmes de mentorat/formation adaptés aux recrues issues de la diversité.



Intègrent les questions de diversité, d'équité et d'inclusion dans le processus de diligence raisonnable.



Font des enquêtes sur la culture organisationnelle et ont des méthodes de suivi des progrès réalisés.



Ont fixé des objectifs en matière de diversité pour les conseils d'administration ou les équipes de direction des sociétés dans leur portefeuille.



Fournissent une formation spécialisée (leadership, lutte contre le harcèlement, savoir-faire culturel, par exemple).



Effectuent le suivi et la déclaration des données démographiques dans le flux des transactions.



Offrent des heures de bureau pour les fondatrices et fondateurs qui font partie de groupes sous-représentés.

# Il s'est avéré difficile de recueillir des données des sociétés en portefeuille



## Statistiques sur les déclarations

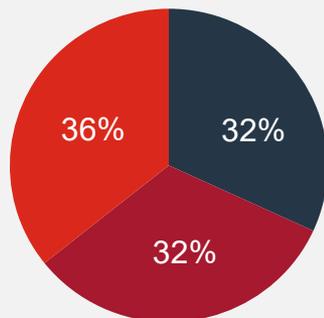
**1 115<sup>1</sup>**  
déclarations  
attendues

**544**  
déclarations  
remplies

**49 %**  
taux de  
réponse

### Ventilation des déclarations

- Certaines catégories laissées vides
- Quelques données pour chaque catégorie
- Déclaration entièrement remplie<sup>2</sup>



### Observations

- Les commandité.es ont invoqué des problèmes de confidentialité; dans certains cas, les données n'ont été fournies que pour les sociétés canadiennes dans leur portefeuille.
- Les questions sur les données à fournir sur une base volontaire n'ont pas reçu de réponses systématiques.
- Dans le cadre des déclarations reçues, **le genre** était la donnée **la plus divulguée**, suivi des données sur l'appartenance à une minorité visible.
- Les données sur l'appartenance à des peuples autochtones, les membres de la communauté LGBTQ2+, les anciennes combattantes et anciens combattants ainsi que les personnes handicapées ont été fournies dans une moindre mesure.
  - Des données relatives à ces catégories ont été reçues dans moins d'un quart des cas.

1 : Nombre unique des actifs non réalisés et partiellement réalisés dans le portefeuille sous-jacent (y compris les actifs américains) au 31 décembre 2021, ajusté en fonction des sorties ayant eu lieu entre le 31 décembre 2021 et le 31 mars 2022.

2 : Chaque champ rempli, y compris avec des zéros.

# Les sociétés manquent de diversité au sein de la direction, notamment au sein du conseil d'administration



Résultats sélectionnés à partir des données recueillies auprès des sociétés en portefeuille

## Tous les membres du personnel

- **94 %** comptent au moins une femme, **85 %** comptent au moins une personne issue d'une minorité visible.
- **28 %** des sociétés qui ont communiqué des données sur le handicap comptent au moins une personne handicapée dans leur personnel.
- **42 %** des sociétés ayant déclaré des données sur la communauté LGBTQ2+ comptent au moins une personne membre de la communauté dans leur personnel.

## Conseil d'administration

- **Près de la moitié** des entreprises ont un conseil d'administration entièrement composé d'hommes.
- La parité hommes-femmes n'existe que dans **11 %** des conseils d'administration.
- **55 %** des conseils d'administration ne comptent pas de membre d'une minorité visible.

## Équipe de direction

- **21 %** atteignent au moins la parité hommes-femmes au sein de l'équipe de direction.
- **41 %** ne comptent pas de membre d'une minorité visible au sein de la direction, **26 %** ne comptent pas de femme au sein de la direction.
- Seulement **3 %** des sociétés comptent une personne autochtone au sein de l'équipe de direction.

## Politiques et code de conduite en matière de DEI

- **82 %** des sociétés ont mis en place un code de conduite ou une politique de lutte contre la discrimination.
- **64 %** des sociétés ont mis en place des politiques, pratiques et initiatives en matière de DEI.

Remarque : La taille des échantillons de données sur les actifs varie et est parfois petite.



# Annexe



# Définitions

## Race et ethnicité

### Membres de minorités visibles

Personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race caucasienne ou blanche. La population des minorités visibles se compose principalement des groupes suivants : personnes arabes, personnes noires, personnes chinoises, personnes philippines, personnes japonaises, personnes coréennes, personnes latino-américaines, personnes asiatiques du Sud, personnes asiatiques du Sud-Est, personnes asiatiques de l'Ouest.

### Personnes autochtones

Membres des Premières Nations, de la nation métisse, des Inuits et d'autres communautés autochtones.

## Genre

### Femme

Personne s'identifiant en tant que femme, et pas exclusivement les personnes cisgenres.

### Homme

Personne s'identifiant en tant qu'homme, et pas exclusivement les personnes cisgenres.

### Non binaire

Personne dont l'identité de genre à laquelle elle s'identifie ou au nom de laquelle elle s'exprime n'est ni entièrement l'identité homme ni entièrement l'identité femme.

## Information supplémentaire sur la diversité

### Membre de la communauté LGBTQ2+

Personne s'identifiant en tant que membre de la communauté LGBTQ2+.

### Ancienne combattante ou ancien combattant

Personne qui a été honorablement libérée après avoir servi dans une branche des forces armées.

### Personne ayant une incapacité

Personne présentant une déficience ou des déficiences de nature physique, mentale, intellectuelle ou sensorielle pouvant l'empêcher de manière durable, lorsqu'elle est confrontée à divers obstacles, d'être membre à part entière de la société sur la base de l'égalité avec les autres.



## Spécialistes de l'investissement (commanditées et commandités)

### Direction de la société et des investissements (associées ou associés et cadres de niveau C)

Par exemple, la présidente-directrice générale ou le président-directeur général, la présidente ou le président, les associées directrices ou les associés directeurs, les associées et directrices générales ou les associés et directeurs généraux ayant la responsabilité principale de la direction générale de la société de gestion et de la supervision de l'équipe d'investissement, qu'on définit parfois en tant que comité exécutif. Peuvent ou non participer directement à la recherche, à l'évaluation, à l'exécution et à la gestion des transactions. Généralement responsables des décisions finales concernant les contrats, y compris les sorties. Ont généralement un intéressement dans les plus-values réalisées sur les sorties, ou dans les profits de la société de gestion. Ne comprend pas la direction des opérations.

### Spécialistes principales et spécialistes principaux des investissements

Spécialistes des investissements qui ont un pouvoir de décision mais qui ne font pas partie de la direction de la société, par exemple, les directrices générales ou les directeurs généraux, les directrices principales ou les directeurs principaux, les directrices ou les directeurs qui jouent un rôle important dans la recherche de transactions ainsi que la recommandation et la direction des investissements et qui contribuent à la prise de décisions en matière d'investissement de la société. Il peut s'agir de partenaires opérationnelles ou de partenaires opérationnels de sociétés en portefeuille, soit des spécialistes qui travaillent en étroite collaboration avec les spécialistes des transactions pour gérer les investissements.

### Autres spécialistes des investissements

Par exemple, les contrepartistes, les vice-présidentes et vice-présidents, les associées et associés, et les analystes. Principalement responsables de la recherche, de l'évaluation, de l'exécution, de la gestion et du soutien des transactions. Peuvent ou non avoir un intéressement dans les plus-values réalisées sur les sorties, ou dans les profits de la société de gestion.

## Spécialistes de domaines autres que les investissements (commanditées et commandités)

### Direction des opérations et de l'administration (associées ou associés et cadres de niveau C)

Par exemple, cheffe ou chef de la direction financière, cheffe ou chef de l'exploitation, cheffe ou chef des services comptables, cheffe ou chef des services de communications, avocate générale ou avocat général, cheffe ou chef des ressources humaines, partenaires des relations avec les investisseuses et investisseurs, directrices générales ou directeurs généraux ou associées ou associés dans une équipe qui n'est pas chargée des investissements. Principalement responsables de la direction des équipes juridiques et administratives, des finances, du marketing, des relations avec les investisseuses et investisseurs (et de toute autre unité décrite ci-dessous). Peuvent ou non avoir leur mot à dire sur les décisions d'investissement finales (généralement des améliorations opérationnelles). Ont généralement un intéressement dans toute plus-value réalisée sur les sorties. Peuvent ou non participer aux profits de la société de gestion.

### Autres professionnelles et professionnels des opérations et de l'administration

Professionnelles et professionnels des opérations/entrepreneures et entrepreneurs en résidence, marketing/relations avec les investisseuses et investisseurs/communications, finances/comptabilité, questions juridiques/conformité, aspects administratifs, autres membres de l'équipe des opérations/de l'administration.

Personnel d'investissement cadre

Personnel d'investissement subalterne

Personnel opérationnel