



BDC Capital Mesures de la DEI et des facteurs ESG du portefeuille 2024

Données et tendances
dans l'écosystème du
capital de risque et du
capital-investissement
au Canada

Table des matières

Message de la vice-présidente exécutive, BDC Capital.....	3
Sommaire	5
Au cœur des préoccupations	6
Défis et solutions.....	7
Derrière les données	8
Résultats en matière de DEI	9
Examen approfondi	13
- Résultats des commanditées et commandités	13
- Résultats des sociétés en portefeuille.....	17
Résultats relatifs aux facteurs ESG.....	21
Performance environnementale.....	22
- Les commanditées et commandités	22
- Les sociétés en portefeuille	24
Performance sociale.....	25
- Les commanditées et commandités	25
- Les sociétés en portefeuille	26
Performance en matière de gouvernance.....	27
- Les commanditées et commandités	27
- Les sociétés en portefeuille	28
Conclusion.....	29
Annexe 1: Acronymes	30
Annexe 2: Définitions	31

Message de → la vice- présidente exécutive, BDC Capital



Geneviève Bouthillier
Vice-présidente exécutive, BDC Capital

Lentement mais sûrement, l'écosystème adopte de meilleures pratiques en matière de DEI et de facteurs ESG

Le rapport de cette année fait état de progrès graduels : l'écosystème canadien du capital de risque et du capital-investissement semble faire deux pas en avant et un pas en arrière dans l'intégration des meilleures pratiques en matière de DEI et de facteurs ESG. Malgré tout, il s'agit d'une évolution.

Dans l'ensemble, les données de portefeuille recueillies cette année nous indiquent que les participantes et participants du marché reconnaissent de plus en plus la valeur de meilleures pratiques pour encourager une culture plus diversifiée, plus inclusive et plus durable au sein de leurs firmes.

À travers cet exercice annuel, BDC vise à lancer un dialogue fondé sur des données entre les commanditaires, les commanditées et commandités et les sociétés de leur portefeuille, ainsi qu'à stimuler la résilience de l'écosystème.

Nous voulons favoriser une meilleure prise de conscience de la situation de notre secteur et aider les commanditées et commandités, ainsi que les sociétés financées par du capital de risque et du capital-investissement, à être mieux positionnés pour exercer leurs activités dans un environnement réglementaire en évolution, incluant des exigences plus strictes en matière de production de rapports au fur et à mesure qu’ils prennent de l’expansion.

Le développement de normes en matière de DEI et de facteurs ESG pour l’ensemble du secteur est un processus progressif et continu. Il doit commencer au sein de chaque société et s’aligner sur les valeurs et les circonstances qui lui sont propres. Les commanditées et commandités et les sociétés qui ont une longueur d’avance ont reconnu que des équipes diversifiées sont des équipes plus fortes, capables de mieux déterminer et résoudre les problèmes en s’appuyant sur un éventail de contextes et de perspectives. De plus, ils reconnaissent que l’intégration des facteurs ESG dans les stratégies commerciales peut procurer un avantage concurrentiel en aidant les sociétés à renforcer leur résilience dans un monde en constant changement.

Nous devons également noter les défis de l’année dernière. Malgré leurs engagements audacieux en faveur de la neutralité carbone, de nombreuses grandes entreprises technologiques ont vu leur empreinte carbone augmenter de manière significative après l’adoption des technologies d’intelligence artificielle générative. De plus, il y a eu des foyers de résistance notables aux initiatives liées aux facteurs ESG et DEI, poussant certaines entreprises à s’éloigner de l’utilisation de ces termes. Néanmoins, de nombreuses entreprises continuent d’appuyer les principes sous-jacents, en raison de la valeur qu’elles apportent aux entreprises et à la société.

À BDC, nous continuons non seulement de sensibiliser le marché à ces questions clés, mais aussi de saisir les occasions de combler ces lacunes.

Par exemple, nous avons créé la plateforme Excelles pour les femmes de 500 millions de dollars et sommes un investisseur d’ancrage auprès d’organisations telles que StandUp Ventures, BKR Capital et le Fonds de croissance autochtone. Nous nous sommes inspirés du succès de ces initiatives pour annoncer récemment des plateformes d’investissement pour soutenir les entreprises dirigées par des personnes noires et des personnes autochtones. De plus, depuis 2016, nous avons engagé 1,6 milliard de dollars dans des investissements dans les technologies propres et climatiques. Nous avons pour objectif que l’écosystème du capital de risque et du capital-investissement canadien reflète les nombreux atouts du Canada, au premier rang desquels figurent la diversité, l’inclusion et le développement durable.

Résumé

En 2022, nous avons lancé notre modèle de rapport sur la DEI pour les commanditées et commandités du Canada à titre de norme nationale pour la collecte de données relatives à la DEI. En 2023, nous avons lancé notre modèle relatif aux facteurs ESG, qui rassemble des mesures d’initiatives sectorielles clés, telles que :

- Cadre d’évaluation environnementale, sociale et de gouvernance de l’[Institutional Limited Partners Association](#)
- [Initiative de convergence des ESG](#)
- [IFRS Foundation](#)
- [Principes pour l’investissement responsable de l’ONU](#)

Nous voulions aussi créer un point de référence à partir duquel nous pourrions évaluer l’état de la DEI et des facteurs ESG dans l’écosystème canadien du capital de risque et du capital-investissement et faire connaître nos conclusions au secteur.

Ce rapport et les modèles qui y sont associés ne sont pas les seules initiatives de BDC Capital dans ce domaine. L’année dernière, nous avons également publié plusieurs autres ressources sur notre site Web afin de compléter l’exercice de production de rapports. Par exemple :

- [Modèle de sondage que les sociétés et les fonds peuvent utiliser pour collecter des données relatives à la DEI](#)
- Guide des meilleures pratiques pour la collecte des données relatives à la [DEI](#) et aux facteurs [ESG](#)
- Ensemble de [ressources relatives aux facteurs ESG](#) et de [définitions relatives aux facteurs ESG et à la DEI](#)
- [Calculateur de gaz à effet de serre](#) (GES) basé sur Excel

Pour le rapport de cette année, nous avons choisi de continuer à séparer les commentaires relatifs à la DEI du « S » (social) de l’acronyme ESG afin de refléter le poids de notre questionnaire relatif à la DEI par rapport à notre sondage plus large sur les facteurs ESG.

Tant que nous n’aurons pas constaté davantage de progrès en matière de DEI dans notre secteur, nous maintiendrons cette séparation dans nos rapports afin de souligner son importance.

Un changement de mentalité qui s’effectue lentement

Les résultats indiquent qu’en dépit des progrès accomplis, le secteur doit faire preuve de plus de leadership afin de rendre l’écosystème plus durable, plus diversifiée, et plus inclusive. Par exemple, plusieurs statistiques relatives à la DEI sont restées pratiquement inchangées sur douze mois. Cela n’est pas tout à fait surprenant, étant donné que les effectifs des fonds augmentent généralement lentement. Il serait plus courant d’observer un changement dans le cycle de mobilisation de fonds d’une commanditée ou d’un commandité, généralement tous les trois à cinq ans.

En revanche, nous constatons une tendance positive, d’une année à l’autre, en ce qui concerne l’adoption de meilleures pratiques qualitatives, telles que la mise en œuvre de politiques en matière de RH et de facteurs ESG. Nous constatons également une augmentation de la consultation de tiers par les commanditées et commandités dans le but de d’élaborer de meilleures pratiques et de meilleurs rapports. Nous pensons qu’il s’agit d’un changement de mentalité.

Enfin, conformément aux meilleures pratiques du marché, nous avons l’intention de revoir les modèles de collecte de données relatives à la DEI et aux facteurs ESG en prévision de l’exercice de production de rapport de l’année prochaine (qui débutera en janvier 2025). Nous voulons nous assurer que la terminologie utilisée est alignée sur les normes fédérales et sectorielles, tout en nous efforçant de minimiser les changements sur douze mois afin de maintenir l’intégrité des données des séries chronologiques et de mesurer les progrès. L’accessibilité, les droits de la personne, l’équité en milieu de travail et des données plus ciblées sur les minorités visibles font partie des nouveaux domaines qui seront intégrés à l’exercice en 2025.

Au cœur des préoccupations

Il est clairement démontré que les équipes diversifiées et inclusives sont plus efficaces, qu'elles peuvent s'appuyer sur un large éventail d'expériences pour élaborer de meilleurs produits et services et qu'elles évitent le type de pensée de groupe qui étouffe l'innovation. Une étude de Korn Ferry montre que les équipes inclusives prennent de meilleures décisions dans 87 % des cas. Par ailleurs, 80 % des répondantes et répondants à un sondage Deloitte ont déclaré que l'inclusion est un facteur important au moment de choisir une employeuse ou un employeur.

Des recherches récentes ont également montré qu'une bonne performance environnementale ou sociale trouve un écho sur le lieu de travail. La grande majorité des zoomers et des milléniaux ont déclaré que le fait d'avoir une mission est important pour leur satisfaction professionnelle, et près de la moitié d'entre eux ont changé d'emploi ou de secteur d'activité afin d'aligner leur travail sur leurs valeurs environnementales.

Les risques d'évolution négative de la réglementation et de la disponibilité des capitaux sont également un facteur de changement. Si le Canada n'a pas encore adopté de réglementation sur la divulgation d'informations ESG pour les gestionnaires de fonds privés, les institutions financières sous réglementation fédérale telles que les banques et les compagnies d'assurance sont assujettis à ce type de réglementation.

Ces institutions investissent souvent dans des fonds de capital de risque/de capital-investissement et des sociétés.

L'évolution des réglementations montre qu'il est possible d'accroître la responsabilisation en matière de production de rapports sur le développement durable. Les sociétés ouvertes sont déjà tenues de rendre compte d'une série de facteurs ESG. Les sociétés ouvertes et privées s'alignent sur des normes et des lignes directrices non réglementaires en matière d'information, par exemple :

- les normes de l'International Sustainability Standards Board
- les normes de durabilité du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Selon un rapport de VentureESG, outre la divulgation d'informations, les commanditaires prennent de plus en plus en compte les facteurs ESG dans leurs décisions d'investissement. En particulier, les commanditaires accordent de l'importance aux déclarations sur la valeur, aux indicateurs de rendement clés et aux politiques (concernant la manière dont les sociétés de capital de risque intègrent les facteurs ESG dans leur processus décisionnel en matière d'investissement, par exemple).



Si la tendance générale est à la mise en place de réglementations sur la divulgation d'informations ESG, il y a encore du scepticisme aux États-Unis et ailleurs. Certains considèrent ces réglementations comme des politiques trop complexes ou mal mises en œuvre qui favorisent l'écoblanchiment et le détournement du système. D'autres considèrent les facteurs ESG comme étant une tentative d'injecter la politique dans des décisions qui devraient être motivées par les résultats financiers. BDC et d'autres acteurs du secteur estiment que les facteurs ESG fournissent un cadre essentiel pour comprendre et gérer les risques potentiels liés aux activités d'une entreprise, ce qui est important quelles que soient les préférences politiques.

Défis et solutions

Nous reconnaissons les défis auxquels les sociétés sont confrontées lorsqu’elles recueillent ce que beaucoup considèrent comme étant des informations privées, telles que celles relatives à la diversité. Pour aider le marché à relever ces défis, BDC Capital a mis au point des outils, des ressources et des meilleures pratiques pour la collecte de données et les rend disponibles.

Principaux défis Outils et stratégies

Temps et attention

(ressources limitées)

- BDC Capital offre des modèles, des instructions et des webinaires. Nous avons créé le modèle de rapport DEI et ESG pour répondre aux exigences des investisseuses et investisseurs qui souhaitent des rapports sur ces thèmes. Une norme unique pour le capital de risque/capital-investissement au Canada permet de rationaliser les efforts de collecte d’information et de communication, tant au niveau des fonds que des entreprises.
- BDC Capital peut également suggérer, sans qu’il s’agisse d’une approbation officielle, des prestataires de services tiers pour le développement de pratiques exemplaires ou l'externalisation de la collecte de données.

Confidentialité et aspects juridiques

(inquiétudes relativement à la « déplacardisation », en particulier dans les petites entreprises)

BDC Capital fournit des conseils sur les meilleures pratiques liées à l’évaluation DEI et ESG. En voici quelques exemples :

- Utiliser de sondages anonymisés qui permettent la déclaration volontaire.
- Accroître la sensibilisation sur les raisons pour lesquelles les données sont exigées et leurs utilisations, notamment par le biais d’une campagne de déclaration volontaire et d'avis de confidentialité dans les sondages.



Pour assurer la confidentialité des données DEI que nous recevons, nous avons élaboré un avis de confidentialité des données qui décrit la façon dont nous traitons les données DEI à l’interne à BDC (accès aux données limité au besoin de savoir). Nous avons également mis en place une adresse courriel consacrée à la DEI (accès restreint) pour recevoir les données.

Perspective de gestionnaire

« La clé lors de la collecte de données relatives à la DEI et aux facteurs ESG consiste à donner aux sociétés de votre portefeuille l’accès à un logiciel convivial (sans frais) afin qu’elles puissent saisir, suivre et analyser les données. Si les données sont mises en contexte, l’exercice prend de la valeur et les sociétés du portefeuille restent mobilisées. »

Whitney Rockley et Scott McDonald, respectivement associée directrice et associé directeur, McRock Capital



Derrière les données

Aperçu des taux de réponse

Mesures DEI

Les taux de réponse pour la DEI ont légèrement diminué par rapport à l’année dernière. La base d’échantillonnage a augmenté au cours de la période.

Taux de réponse

Exercice	Commanditées et commandités soutenus par BDC	Sociétés
2022	85 % de 72	52 % de 1192
2023	84 % de 76	49 % de 1231

Nous avons également observé une diminution significative du pourcentage de déclaration volontaire relative à la DEI par le personnel.

Déclaration volontaire

Exercice	Commanditées et commandités soutenus par BDC	Sociétés
2022	77 %	78 %
2023	64 %	71 %

Cette diminution pourrait s’expliquer par une évolution de la compréhension de « déclaration volontaire ». C’est à dire que le pourcentage de déclaration volontaire pourrait avoir été surestimé les années précédentes. Cette année, nous avons sondés les commanditées et commandités sur leur approche en matière de déclaration volontaire et avons exclu les sociétés dont l’approche ne répondait pas à nos critères.

Mesures ESG

Le taux de réponse des commanditées et commandités au sondage ESG s’est légèrement amélioré cette année, passant de 79 % à 83 % malgré l’augmentation de la taille de l’échantillon. Toutefois, la quantité de données quantitatives collectées a diminué de quatre points de pourcentage. Cela montre que les commanditées et commandités ont besoin de meilleurs outils pour recueillir des données quantitatives, par exemple sur la consommation d’énergie et les émissions. Les taux de réponse des sociétés sont restés à peu près inchangés sur douze mois, augmentant légèrement à 45 % contre 44 % l’année précédente.

Le taux de réponse aux questions quantitatives a augmenté de 2 % pour atteindre 19 %.

Sans surprise, les fonds de technologies environnementales et propres (ETP) ont obtenu le taux de réponse le plus élevé, avec une amélioration significative sur douze mois (de 61 % à 69 %). Seulement 26 % des sociétés du portefeuille de ces fonds ont divulgué leurs émissions carbone de portée 1 et seulement 36 % ont divulgué leur consommation d’énergie.

Le taux de réponse ESG tend à augmenter à mesure que la société prend de l’expansion. Les grandes sociétés dispose de plus de ressources pour l’évaluation et l’analyse, et probablement qu’un plus grand nombres d’investisseuses et investisseurs et de clientes et clients demandent ces informations.



Qu’entend-on par déclaration volontaire ?

Permettre aux personnels des sociétés et des commanditées et commandités de se déclarer comme étant membre de catégories DEI, avec la possibilité de répondre « Je préfère ne pas répondre », par le biais d’outils anonymes tels que des sondages et la collecte de données par des tiers.

Résultats en matière de DEI

Les gestionnaires de fonds de capital de risque/capital-investissement dans les quartiles supérieurs pour ce qui est de la représentation au sein du personnel étaient paritaires ou près de la parité pour le nombre de femmes et de membres de minorités visibles aux échelons supérieurs. En revanche, dans les sociétés du quartile inférieur, moins de 30 % du personnel étaient des femmes, et moins de 16 % étaient des minorités visibles, mais aucun membre de ces groupes occupait des rôles de leadership ou de cadre d'investissement.

Une note sur les résultats : la diversité comporte de nombreuses dimensions, notamment l'âge, l'éducation et le milieu socioéconomique. En raison de la petitesse des échantillons à l'échelle des commanditaires et commandités, nous rendons compte principalement de la diversité ethnique et du genre. À l'échelle des sociétés en portefeuille, nous sommes en mesure de fournir des données sur l'orientation sexuelle, le statut d'ancienne combattante ou d'ancien combattant et l'incapacité, bien que la taille des échantillons reste inférieure à celle des données sur le genre et la diversité ethnique. Nous espérons élargir la portée de la mesure de la diversité au fil du temps, à mesure que notre secteur évoluera et que les échantillons grossiront.

Les résultats de cette année indiquent un meilleur équilibre entre les genres chez les cadres et les spécialistes des investissements à l'échelle des commanditées et commandités du quartile supérieur. Les résultats dans ce domaine ont été plus décevants pour les commanditées et commandités dans la moitié inférieur de la distribution, qui ont fait état d'équipes de cadres des investissements composées exclusivement d'hommes. Il est possible qu'un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes au niveau des spécialistes se traduise, avec le temps, par un meilleur équilibre au niveau des cadres.

Des tendances similaires se dégagent pour les membres des minorités visibles, soit une meilleure représentation aux échelons subalternes, mais une baisse importante aux échelons de cadres. Dans huit sociétés, 100 % des spécialistes faisaient partie de minorités visibles. Dans sept sociétés, 100 % des cadres des investissements faisaient partie de minorités visibles, mais une seule de ces sociétés était dirigée par un membre d'une minorité visible¹.

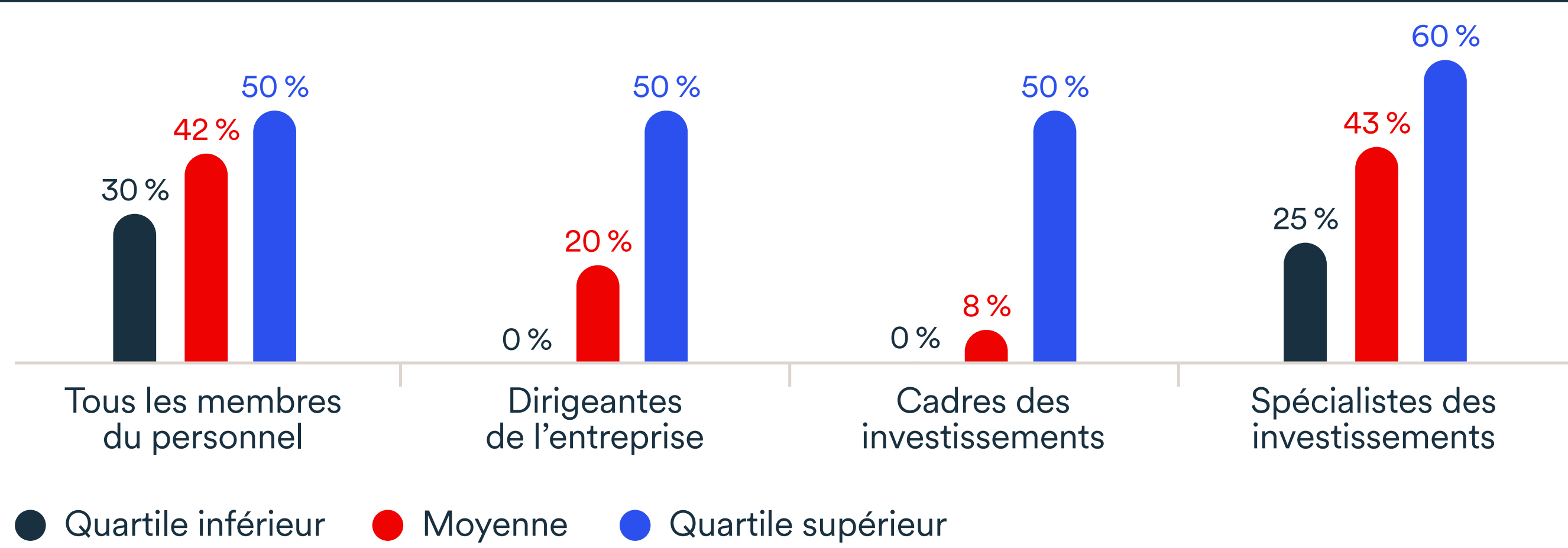
1. Le questionnaire relatif à la DEI de BDC Capital portait également sur l'identification comme personne non binaire, l'identification comme personne autochtone, l'orientation sexuelle, l'incapacité et le statut d'ancienne combattante ou d'ancien combattant. Les données recueillies pour ces groupes à l'échelle des commanditées et commandités n'étaient toutefois pas assez statistiquement significatives pour permettre l'établissement de données de référence, et ne sont donc pas illustrées ci-dessus.



Comment interpréter ces données?

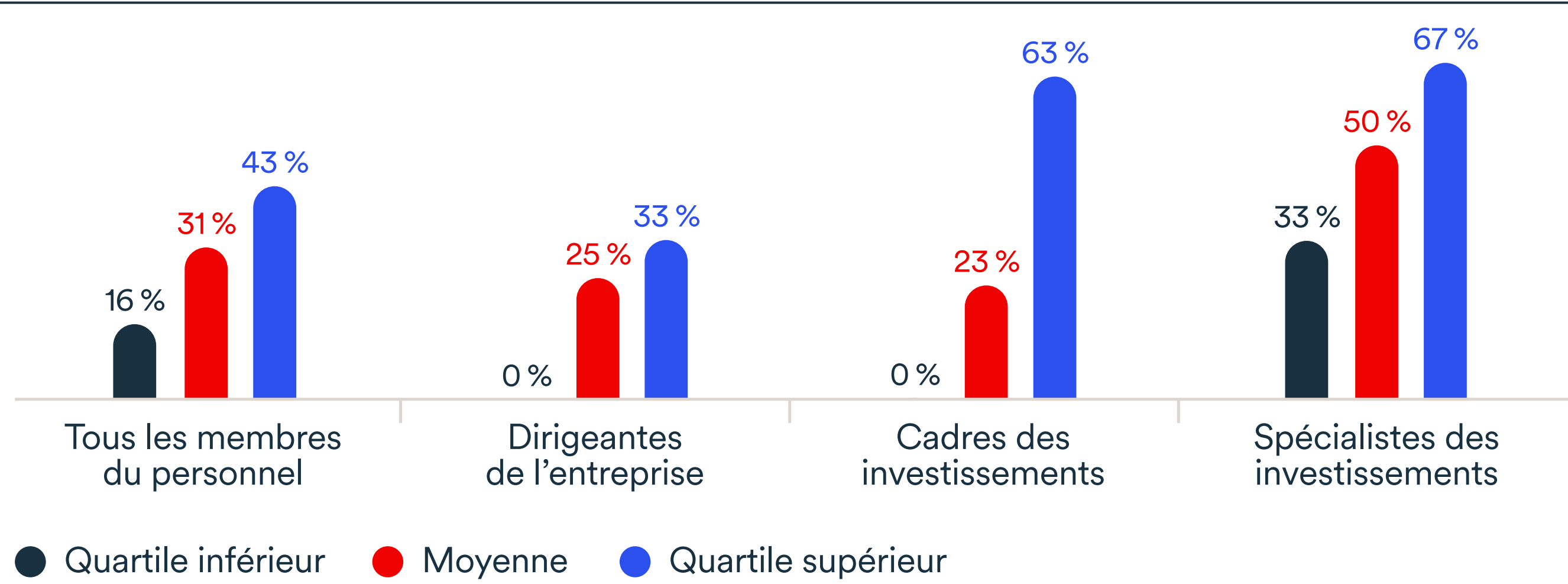
Si 50 % et plus des membres de l’équipe de direction de l’entreprise s’identifient comme des femmes, l’entreprise se situe dans le quartile supérieur des équipes diversifiées sur le plan du genre au Canada.

Graphique 1: Postes occupés par des femmes dans les sociétés en commandite (par quartile)



Taille des échantillons (nombre de commanditées et commandités fournissant des données): Tout le personnel = 60. Direction de l'entreprise = 51. Personnel d'investissement cadre = 32. Spécialistes d'investissement = 45.

Graphique 2: Postes occupés par les minorités visibles dans les sociétés en commandite (par quartile)



Taille des échantillons: Tout le personnel = 57. Direction de l'entreprise = 51. Personnel d'investissement cadre = 30. Spécialistes d'investissement = 43.



Perspective de gestionnaire

«À BKR Capital, nous pensons que le moyen le plus durable d’augmenter le flux de capitaux vers les fondatrices et fondateurs de talent provenant de la diversité est de développer et habiller de nouvelles dirigeantes et de nouveaux dirigeants de sociétés de capital de risque ou de capital-investissement issus de groupes sous-représentés. C’est pourquoi nous avons mis sur pied un programme de bourses d’études de neuf mois afin de donner les moyens d’agir à la prochaine génération d’investisseuses et d’investisseurs, de fondatrices et de fondateurs et de parties prenantes. À ce jour, une douzaine de professionnelles et professionnels noirs de différents secteurs ont suivi le programme et en ont retiré des connaissances inestimables et un solide réseau d’investisseuses et d’investisseurs en capital de risque. Ces personnes utilisent désormais leurs connaissances et leur influence pour renforcer notre écosystème, et nous savons que ce n’est qu’un début.»

Lise Birikundavyi et Isaac Olowolafe, respectivement
associée directrice et associé directeur, BKR Capital

Les commanditées et commandités du quartile supérieur ont donné des réponses positives à au moins 11 des 15 questions qualitatives concernant les politiques de ressources humaines (RH), les pratiques d’investissement et l’engagement communautaire qui soutiennent la DEI.

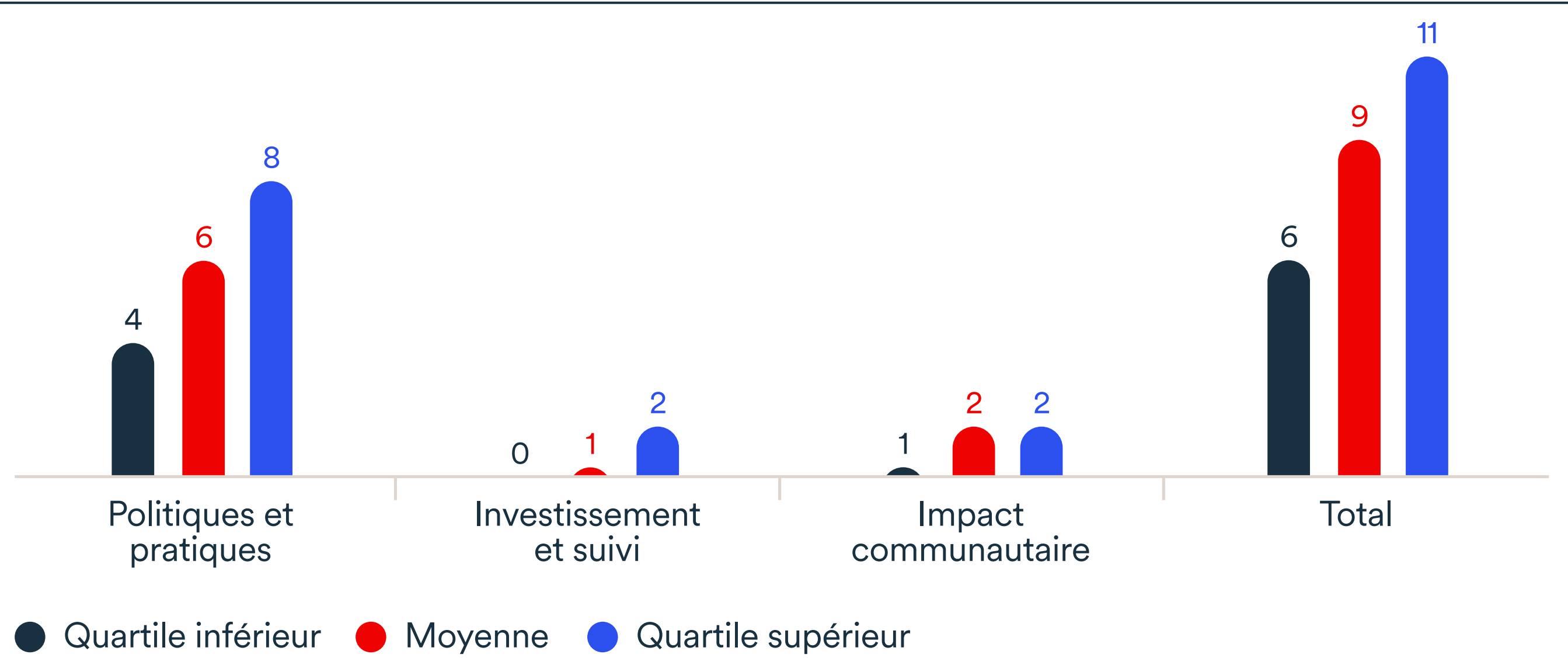
Nous avons constaté une nette amélioration sur douze mois en ce qui a trait à l’adoption de politiques RH :

- Une augmentation de 11 points de pourcentage des entreprises disposant d’une politique en matière de congés familiaux ou de politiques de travail flexible favorisant l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Une augmentation de 12 points de pourcentage des gestionnaires de fonds qui prennent des mesures pour éliminer les préjugés de leurs processus de recrutement ou pour étendre les bassins de candidates et candidats.

Quelques commanditées et commandités ont indiqué être en processus de mise en œuvre de politiques, ce qui pourrait améliorer ces résultats l’année prochaine.

D’autre part, nous avons observé une baisse de 5 points de pourcentage du nombre de sociétés qui fixent des objectifs en matière de diversité, par exemple au sein des conseils d’administration ou des membres de la haute direction.

Graphique 3: Politiques et pratiques DEI, données de référence



Taille des échantillons: Politiques et pratiques = 50. Investissement et surveillance = 63. Impact communautaire = 62.

Perspective de gestionnaire

«Au cours des trois dernières années, CTI Sciences de la Vie a fait des progrès significatifs pour garantir le meilleur environnement de travail possible du point de vue de la DEI et des facteurs ESG: notre équipe est désormais plus consciente des défis de la diversité; elle s’engage dans des conversations importantes et s’attaque activement aux défis, tout en s’efforçant de rechercher des perspectives diverses. Au-delà de la création d’une stratégie organisationnelle pour la DEI, nous mettons également en place de nouvelles politiques RH en matière de congés parentaux et de santé, ce qui met en évidence notre engagement en faveur de l’amélioration continue et de l’inclusivité.»

Laurence Rulleau, associée directrice, CTI Sciences de la Vie



Examen approfondi

Résultats des commanditées et commandités

1. Politiques et pratiques : une adoption qui s'intensifie progressivement

En matière de diversité, la situation n'a que très peu changé à l'échelle des commanditées et commandités et de leurs portefeuilles sous-jacents sur douze mois. Cela n'est pas surprenant, étant donné que les changements dans la composition du personnel et du portefeuille peuvent prendre des années à se mettre en place. Les résultats quant aux initiatives les plus facilement accessibles, telles que l'adoption de politiques et de procédures visant à favoriser un lieu de travail plus équitable, sont restés stables (lorsque la participation était déjà élevée) ou ont augmenté sur douze mois.

Nous avons constaté un certain recul du nombre de commanditées et commandités ayant fixé des objectifs de représentation pour les conseils d'administration ou les équipes des sociétés de leur portefeuille. Alors que 30 % des commanditées et commandités déclaraient l'avoir fait en 2021, 38 % l'ont fait en 2022 et 33 % l'ont fait en 2023.

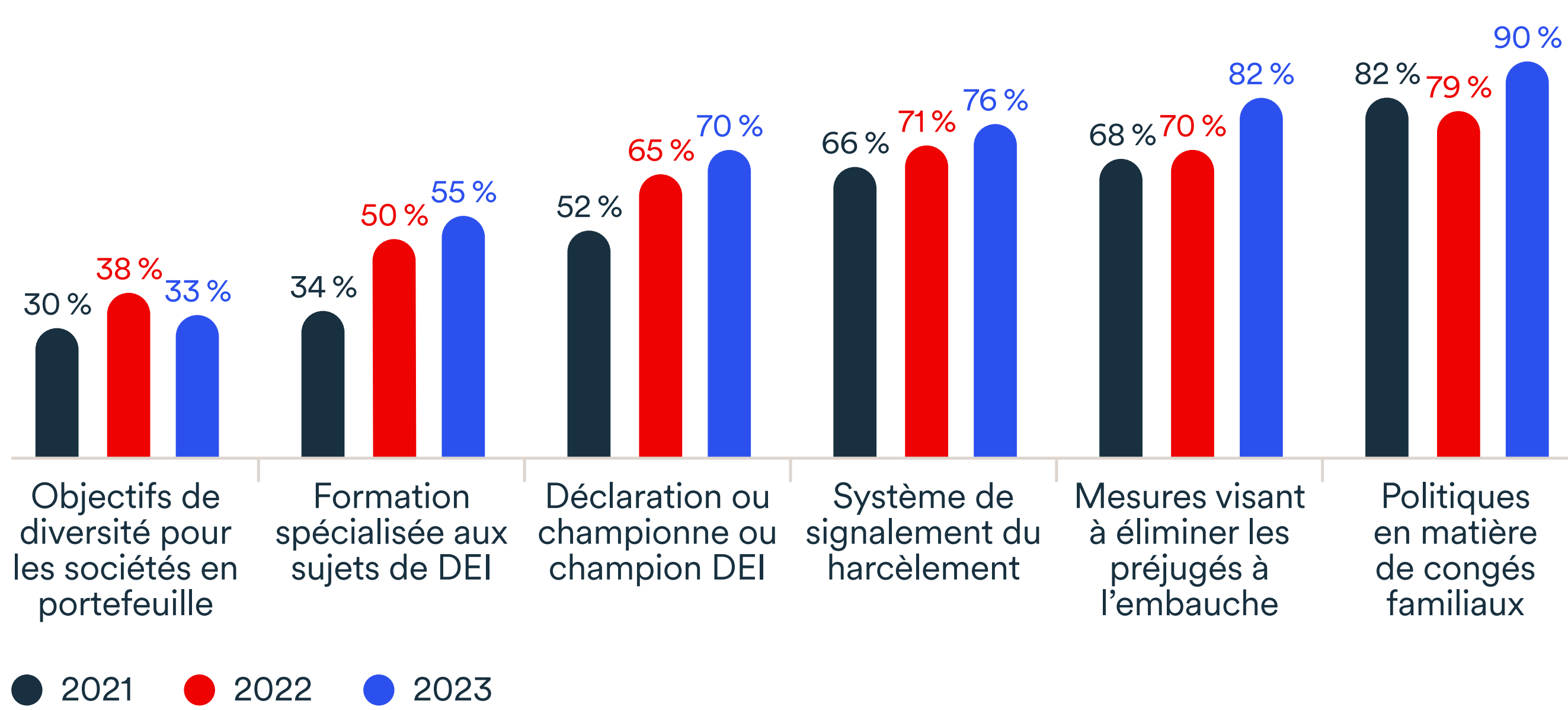
La bonne nouvelle est que plusieurs des commanditées et commandités qui ne disposent pas encore de ces mesures commencent à les mettre en place. Dans l'ensemble² :

- 70 % ont un énoncé ou une stratégie en matière de DEI.
- 12 % y travaillent.

Et lorsqu'il s'agit de soutenir les membres du personnel :

- 45 % des commanditées et commandités et 55 % des sociétés de leur portefeuille disposent de programmes de mentorat pour les personnes issues de la diversité et de formations pour les membres du personnel sur des sujets liés à la DEI, respectivement.
- 12 % sont en train de les mettre au point.

Graphique 4 : Adoption par les commanditées et commandités de politiques de DEI; évolution d'une année sur l'autre



Taille des échantillons : Objectifs de diversité = 63. Formation spécialisée = 49. Déclaration ou championne ou champion de la DEI = 50. Système de signalement du harcèlement = 49. Mesures visant à éliminer les préjugés à l'embauche = 62. Politiques en matière de congés familiaux = 49.

2. La taille des échantillons varie sur douze mois.

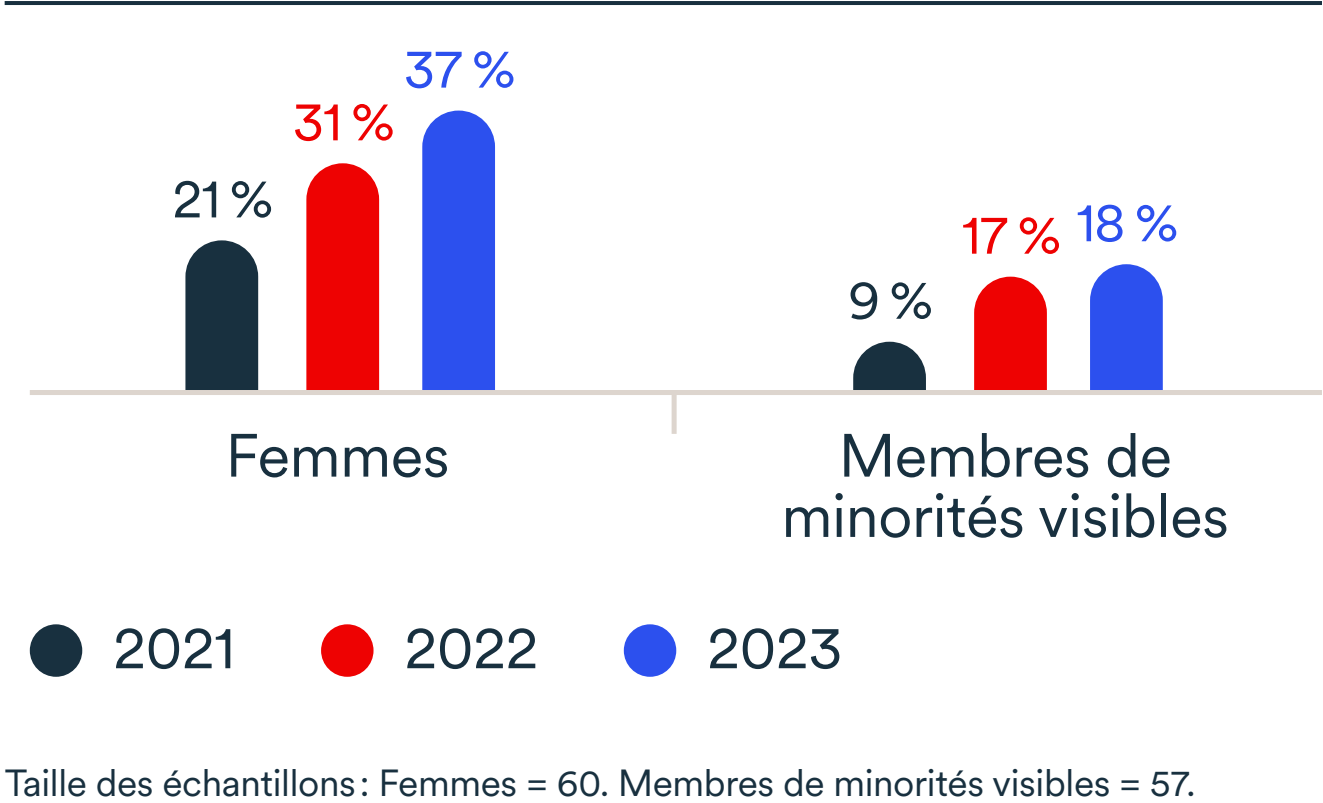
2. Composition de l'effectif: des progrès continus

Les commanditées et commandités ont continué à progresser en matière de diversité des genres, 37% ont déclaré que les femmes représentent au moins la moitié de leur personnel (contre 31%). La diversité ethnique s'est légèrement améliorée, 18% des gestionnaires de fonds déclarant qu'au moins la moitié de leur personnel était membres de minorités visibles (contre 17%).

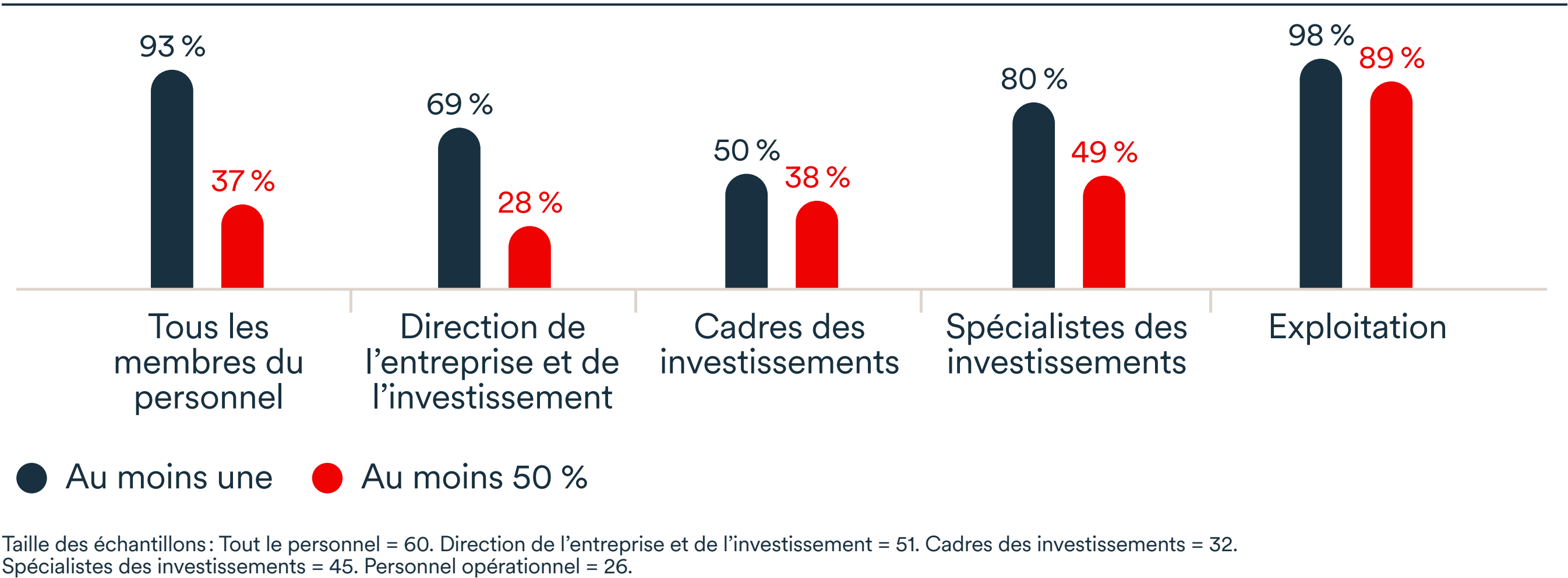
Nous observons une augmentation significative de la diversité au sein des cadres des investissements (9 points de pourcentage d'augmentation sur douze mois pour les équipe avec au moins une femme dans l'équipe de direction, et 13 points de pourcentage d'augmentation pour les minorité visible), avec seulement un petit changement dans la taille de l'échantillon (32 sociétés contre 34 en 2022)³.

Des améliorations similaires ont également été constatées sur 12 mois au niveau de la direction.

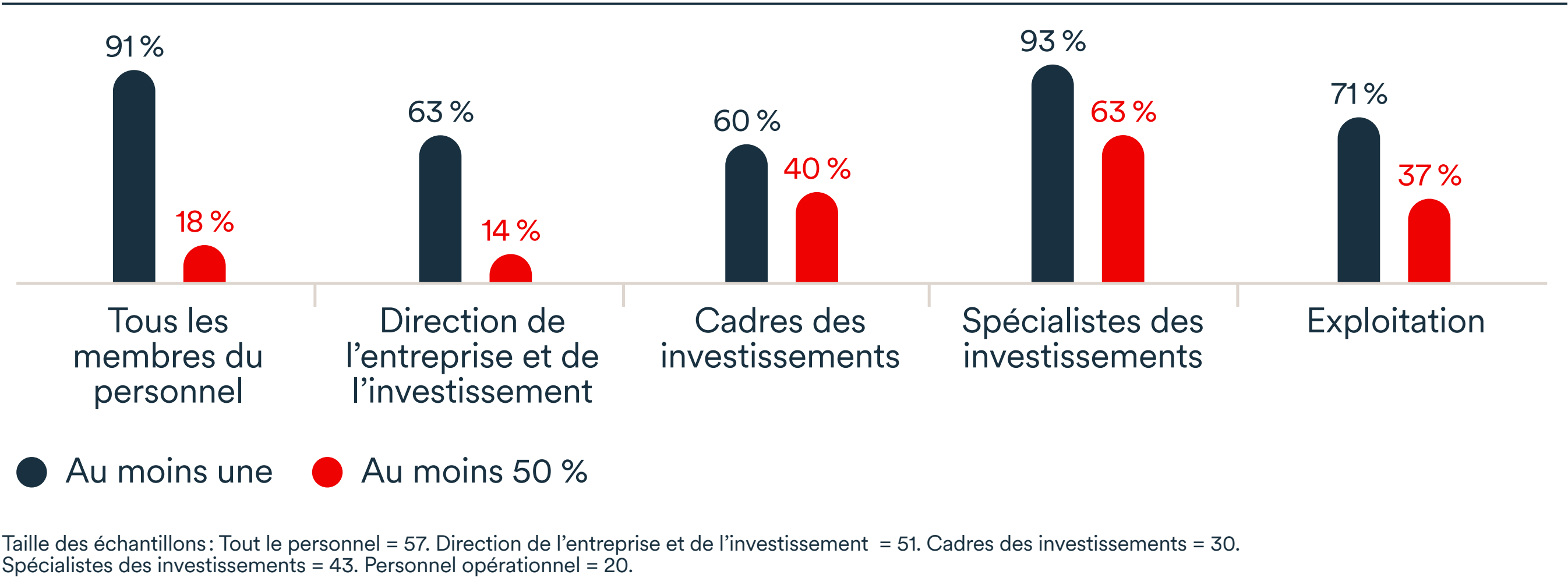
Graphique 5: Sociétés en commandite dans lesquelles les femmes ou les membres de minorités visibles représentent au moins la moitié du personnel



Graphique 6: Représentation des femmes par poste dans les sociétés en commandite



Graphique 7: Représentation des membres de minorités visibles par poste dans les sociétés en commandite



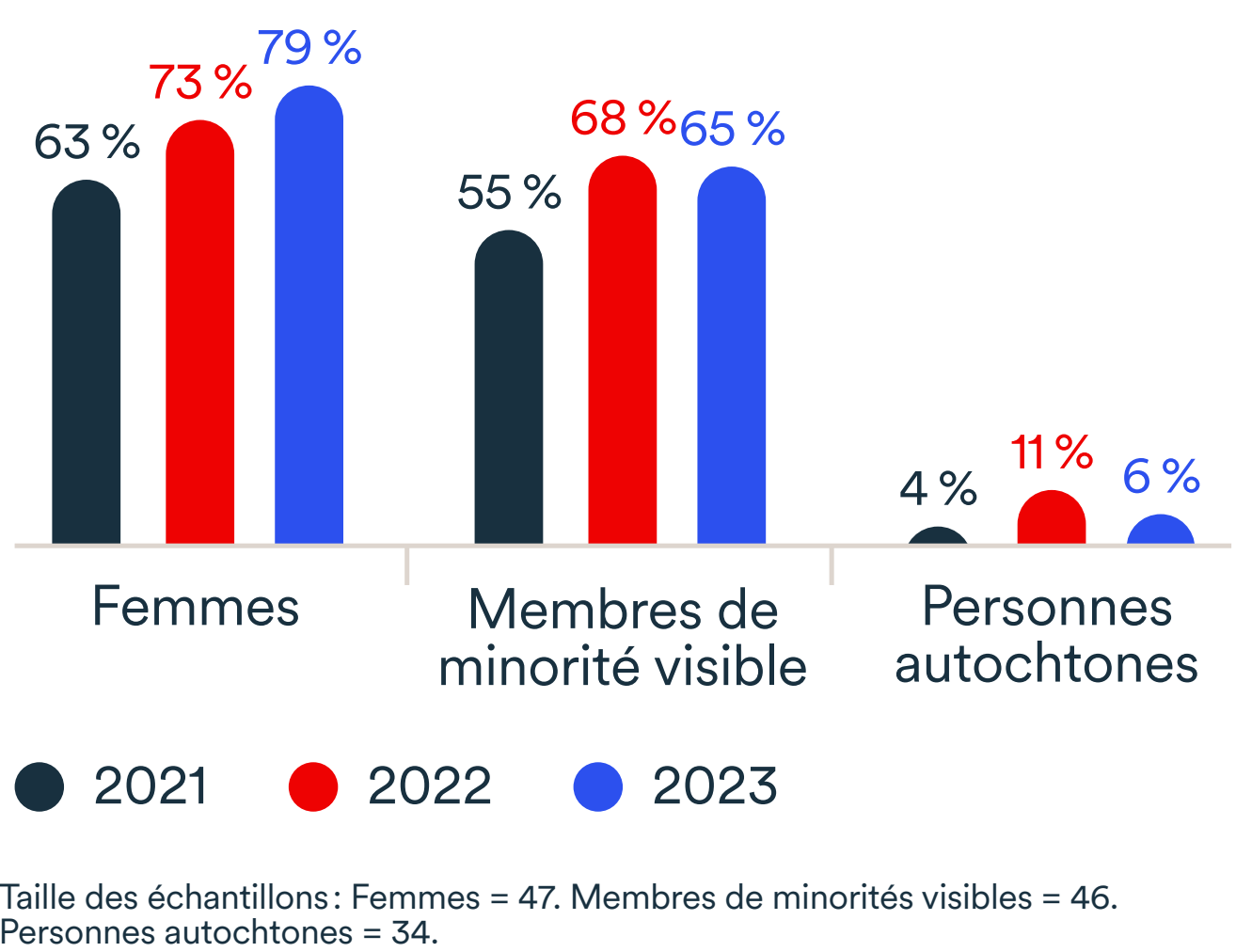
3.Contexte: L'année dernière, si une commanditée ou un commandité n'indiquait pas un «0» dans un champ, sa réponse n'était pas comptabilisée. (Nous n'avons pas voulu supposer dans ce cas qu'un zéro s'appliquait, car nous savions que des commanditées et commandités refusaient par principe d'interroger leur personnel sur certaines données). Pour faciliter la comparaison, nous avons utilisé la même méthodologie cette année. Il convient de noter que cette approche entraîne une légère augmentation des pourcentages.

3. Propriété et composition du comité d’investissement

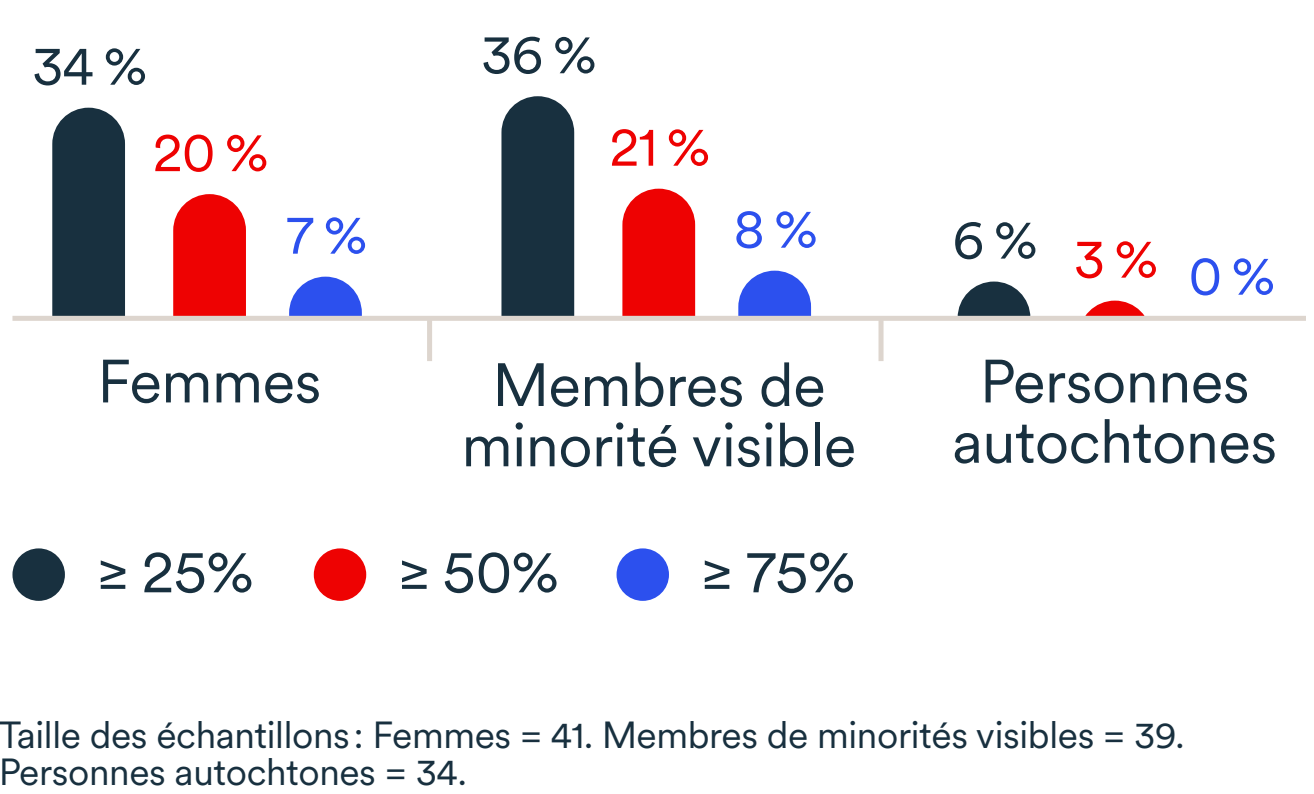
Dans ce domaine, nous observons une tendance positive sur douze mois pour les femmes, mais des résultats variables pour les membres de minorités visibles et les personnes autochtones⁴. Plus de sociétés en commandite composées uniquement d’hommes ou de femmes se forment, mais nous constatons une réduction du nombre de comités d’investissement composés uniquement d’hommes (21% contre 27%).

Plus de la moitié des sociétés en commandite (55 %) sont entièrement détenues par des hommes, bien que 69 % comptent au moins une femme à leur tête. En revanche, seulement 5 % des sociétés sont entièrement détenues par des femmes. Bien que le nombre d'entreprises entièrement détenues par des femmes a augmenté par rapport à l'année précédente (de 3 points de pourcentage), cette progression a été moins rapide que celle des entreprises entièrement détenues par des hommes (qui a augmenté de 7 points de pourcentage).

Graphique 8: Sociétés en commandite dont le comité d’investissement compte au moins une femme, une personne appartenant à une minorité visible ou une personne autochtone



Graphique 9: Sociétés en commandite qui sont détenues au moins à hauteur de 25 % à 75 % par des femmes, des membres de minorités visibles ou des personnes autochtones



4. Le groupe des autochtones est particulièrement sensible à la composition de l'échantillon, la variation d'une année sur l'autre dépendant fortement de la participation de certaines entreprises à l'enquête..

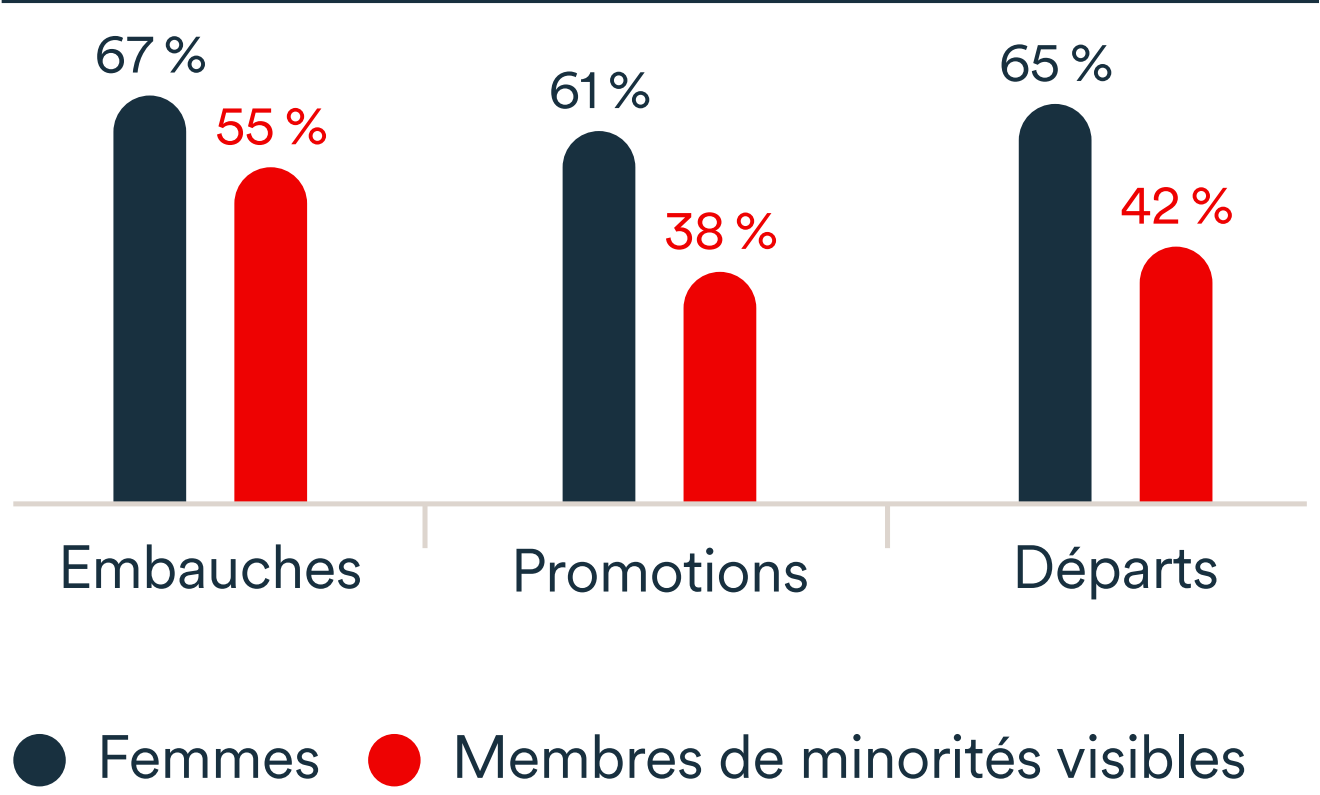
4. Arrivées et départs: les femmes pourraient partir

Cette année, nous avons observé davantage de sociétés en commandite dans lesquelles au moins 50 % des embauches et des promotions ont touché des femmes. Cependant, nous recensons davantage de cas dans lesquels plus de 50 % des départs sont par des femmes. Cela pourrait signifier que, si les efforts de diversification de l’embauche portent leurs fruits, il convient d’accorder plus d’attention à la fidélisation des femmes.

Les résultats concernant les membres de minorités visibles sont plus encourageants. Au moins la moitié des personnes embauchées par les sociétés étaient issus des membres de minorités visibles (55 %), mais seulement 42 % des sociétés comptaient plus de 50 % de départs provenant des minorités visibles.

Il convient de noter que la taille de cet échantillon a sensiblement diminué sur douze mois, probablement en raison d’un nombre moins élevé de promotions, de départs ou d’embauches du fait que l’année a été moins axée sur la croissance pour l’ensemble du secteur.

Graphique 10: Sociétés en commandite dans lesquelles au moins 50 % des embauches ou des promotions vont à des femmes ou à des membres de minorités visibles



Note : Taille des échantillons : Femmes : embauches = 30 ; promotions = 23 ; départs = 23. Minorités visibles : embauches = 29 ; promotions = 21 ; départs = 19.

Résultats des sociétés en portefeuille

1. Représentation du personnel: il faut continuer de travailler

Les équipes composées majoritairement de personnes blanches et d’hommes restent le modèle dominant dans les sociétés ayant répondu au sondage, les femmes et les minorités visibles étant moins présentes dans les postes de direction :

- 95 % des sociétés comptent au moins une femme dans leur effectif
- 75 % des équipes de direction comptent au moins une femme parmi leurs membres
- 57 % des conseils d’administration comptent au moins une femme parmi leurs membres

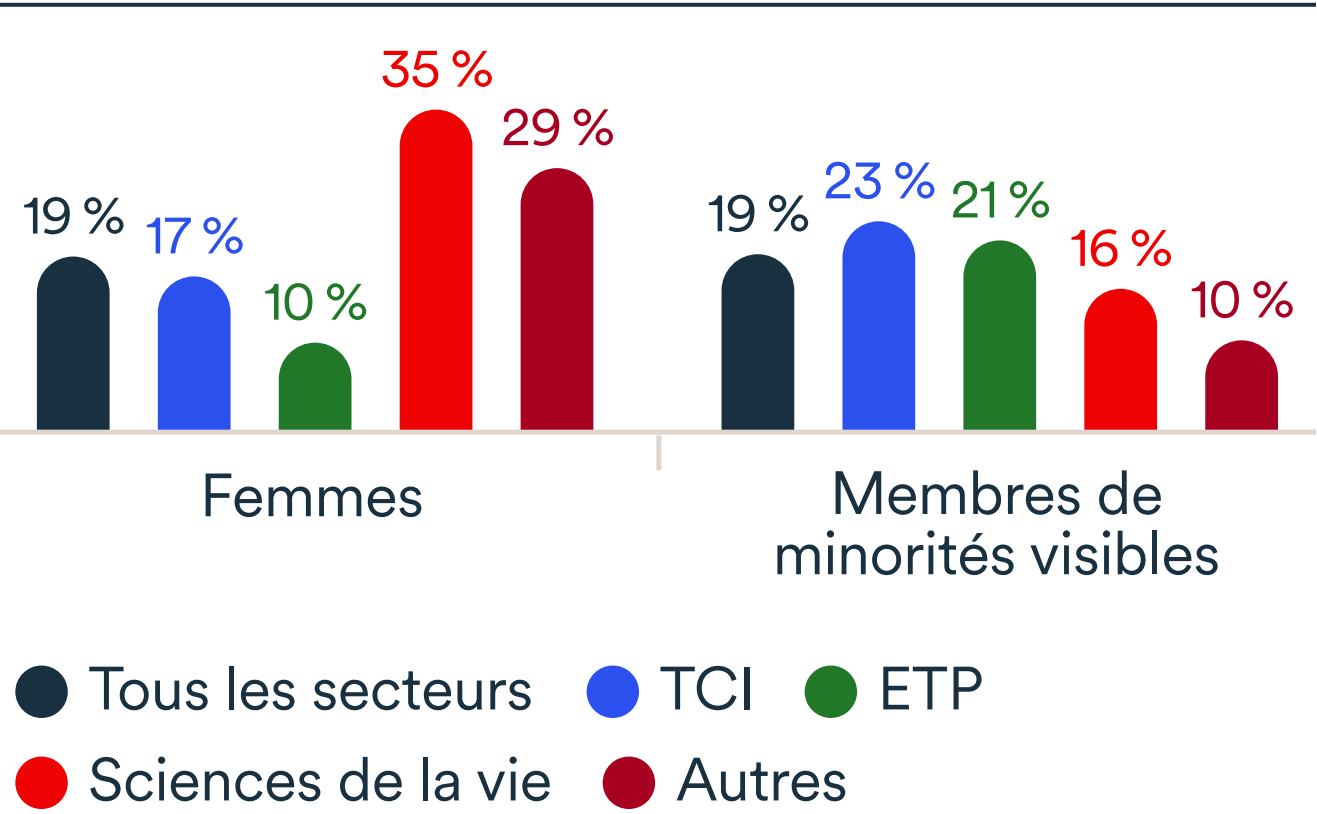
Cette dynamique se vérifie quelle que soit l’origine ethnique ou l’orientation sexuelle.

Sur le plan des secteurs, celui des sciences de la vie est le plus diversifié : 35 % des équipes en général et 30 % des équipes de direction sont composées au moins à 50 % de femmes.

Le secteur ETP est le moins diversifié sur le plan du genre : seulement 10 % des équipes en général et 11 % des équipes de direction sont composées au moins à 50 % de femmes. La fourchette de la diversité ethnique est encore plus étroite, la plupart des secteurs se situant à moins de 5 points de pourcentage d’écart par rapport à la moyenne.

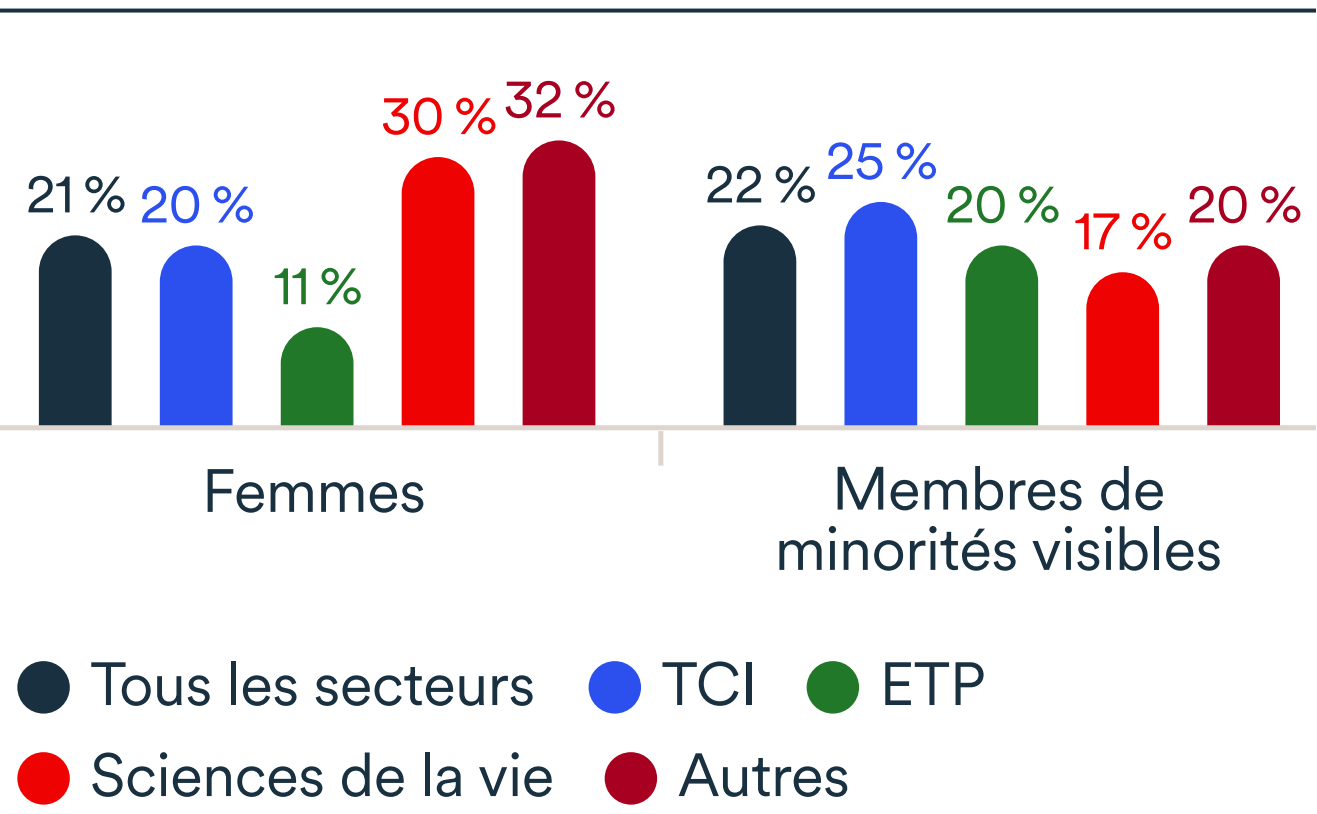
Si la plupart des sociétés comptent au moins une femme ou une personne membre d’une minorité visible dans leur effectif, les personnes membres d’autres groupes de la diversité continuent d’être moins nombreuses, en particulier au niveau de la direction. Il est important de noter que les taux de de réponse pour ces catégories tendent à être plus faibles que pour le genre et l’origine ethnique ; cela peut s’expliquer par le fait que des gestionnaires n’utilisent pas la déclaration volontaire et n’ont pas conscience des caractéristiques moins visibles.

Graphique 11: Sociétés dans lesquelles les femmes ou les membres de minorités visibles représentent au moins 50 % des membres du personnel, par secteur



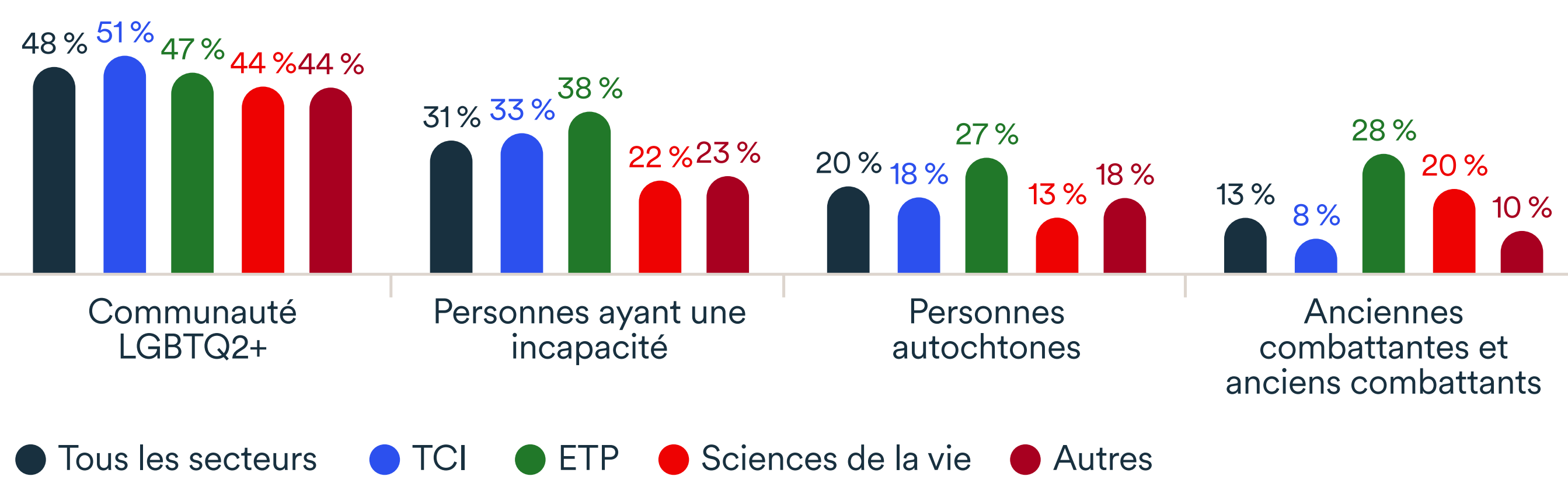
Taille des échantillons (nombre de sociétés fournissant des données):
Tous = Environ 450. TIC = Environ 225. ETP = Environ 85.
Sciences de la vie = Environ 60. Autres = Environ 55.

Graphique 12: Sociétés dans lesquelles les femmes ou les membres de minorités visibles représentent au moins 50 % des membres de la direction, par secteur



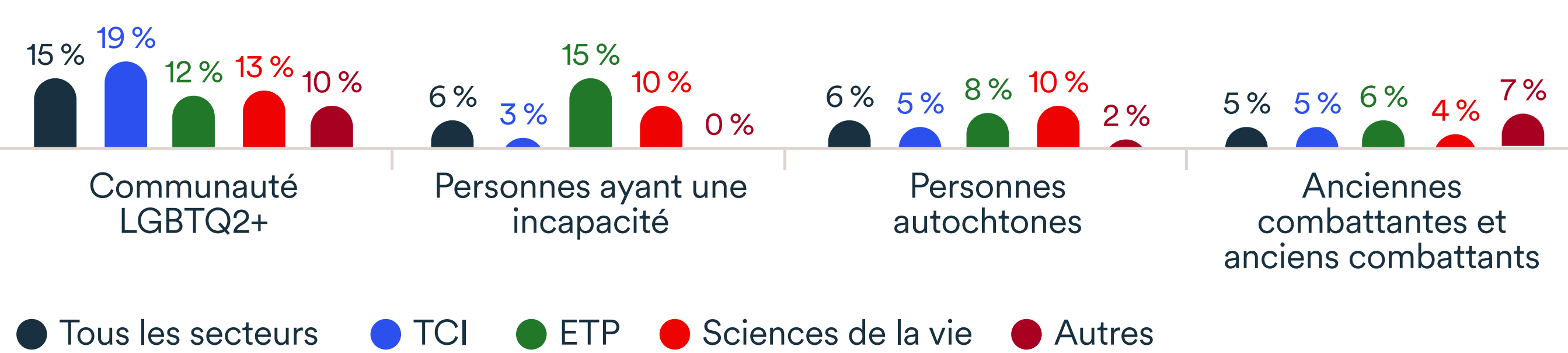
Taille des échantillons: Tous = Environ 450. TIC = Environ 225. ETP = Environ 85.
Sciences de la vie = Environ 70. Autres = Environ 55.

Graphique 13: Sociétés dans lesquelles au moins une ou un membre du personnel appartient à l'un des groupes suivants



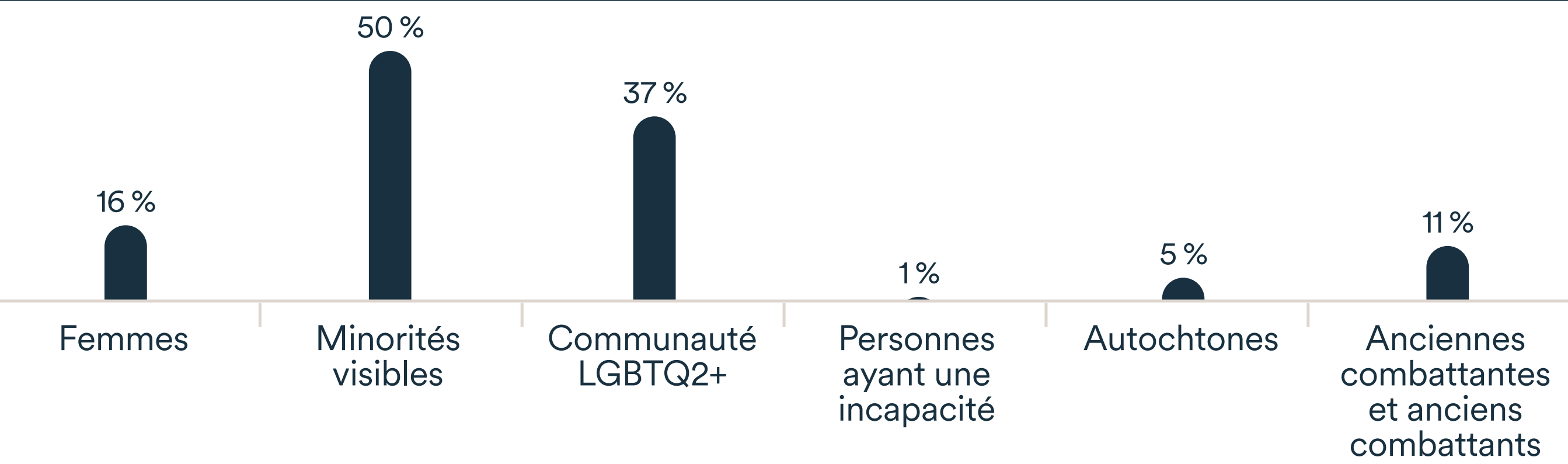
Taille des échantillons. Tous = environ 300. TIC = environ 150. ETP = environ 50. Sciences de la vie = environ 40. Autres = environ 40.
Note: La taille des échantillons varie légèrement entre les femmes et les minorités visibles.

Graphique 14: Sociétés dont la direction compte au moins une personne appartenant à l'un des groupes suivants



Taille des échantillons. Tous = environ 300. TIC = environ 150. ETP = environ 50. Sciences de la vie = environ 40. Autres = environ 40.
Note: La taille des échantillons varie légèrement entre les femmes et les minorités visibles.

Graphique 15: Sociétés dans lesquelles la représentation de membres de groupes issus de la diversité particuliers reflète la composition de la population canadienne



Taille des échantillons dans le tableau ci-dessous.

Cette année, nous avons également comparé les entreprises à la population canadienne en général (selon les résultats du dernier census en 2021) sur le plan des caractéristiques de diversité. En d’autres termes, si 3 % des membres de la population canadienne déclarent appartenir à la communauté LGBTQ2+, cela signifie-t-il que 3 % des membres du personnel d’une entreprise se déclarent membres de cette communauté ?

Il est intéressant de noter que la proportion de personnes salariées appartenant à une minorité visible est similaire à cette même proportion au sein de la population canadienne dans son ensemble (26,5 %) pour exactement la moitié des sociétés ayant fourni des données détaillées. Par contre, seulement 16 % des sociétés avaient une représentation proportionnelle des femmes (50,9 %).

Groupe sous-représenté	Population canadienne	Sociétés sous-jacentes ayant une représentation proportionnelle ou meilleure	Nombre total de sociétés ayant répondu	% de sociétés sous-jacentes ayant une représentation proportionnelle ou meilleure
Femmes	50,9 %	78	498	16 %
Membres de minorités visibles	26,5 %	192	381	50 %
Membres de la communauté LGBTQ2+	3 %	110	299	37 %
Personnes ayant une incapacité	27 %	2	300	1 %
Personnes autochtones	5 %	15 %	332	5 %
Anciennes combattantes et anciens combattants	1,5 %	30	285	11 %

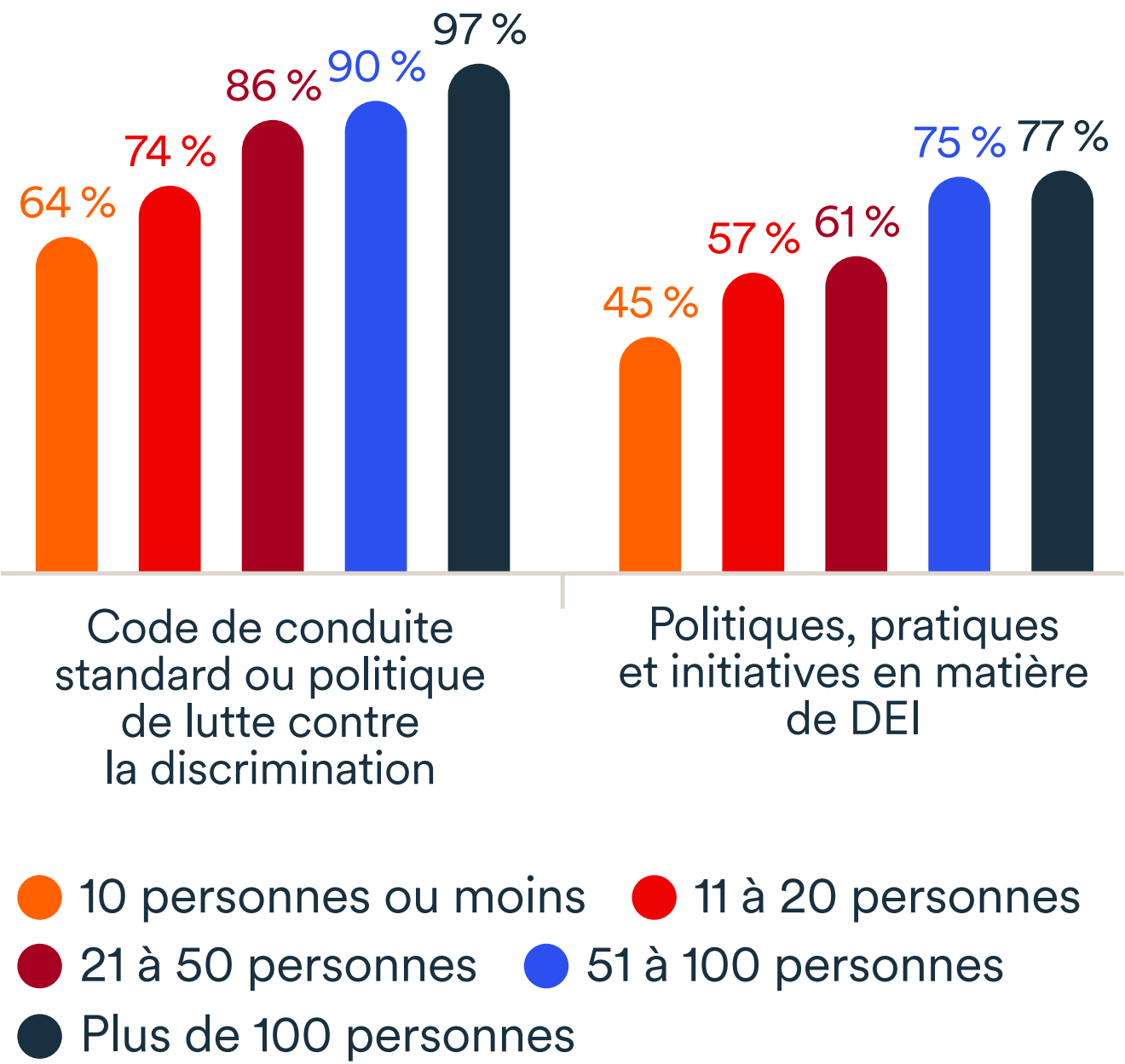
Note : Basé sur les résultats du dernier census en 2021.

2. Politiques et pratiques DEI: augmentation et expansion vont de pair

L'amélioration de la DEI au sein d'une organisation ne se fait pas du jour au lendemain et n'est pas le fruit du hasard. Une stratégie d'entreprise en matière de DEI est essentielle pour aider à définir la vision et fixer des objectifs afin de guider ses activités. Des politiques, telle qu'un code de conduite, permettent d'établir une base et des attentes en ce qui a trait à un comportement acceptable sur le lieu de travail. Les données montrent que les sociétés ont davantage recours à un code de conduite ou à des politiques de lutte contre la discrimination (83 % en moyenne) et à des politiques et pratiques DEI (63 % en moyenne) à mesure qu'elles génèrent davantage de revenus et que leur effectif grossit.

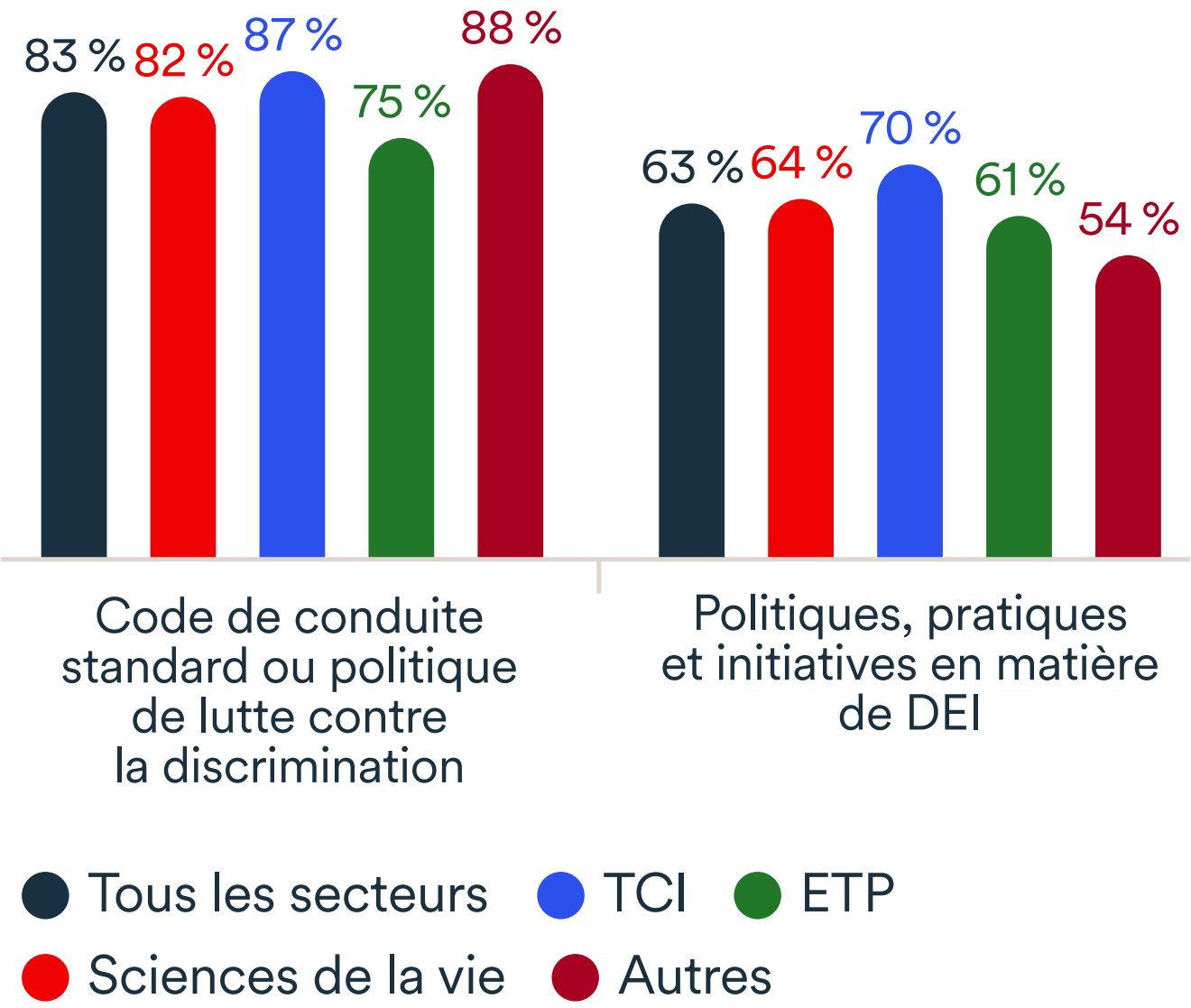
Les sociétés du secteur ETP se situent au-dessus de la moyenne en ce qui concerne l'adoption de telles politiques (87 % ont un code de conduite et 70 % une politique DEI). En comparaison, les sociétés des sciences de la vie accusent un retard (75 % d'entre elles disposent d'un code de conduite et 61 % ont mis en place une politique DEI).

Graphique 16: À mesure qu'elles se développent, les sociétés sont plus susceptibles d'adopter des codes de conduite et des politiques de DEI



Taille des échantillons: Sociétés ayant un code de conduite = 510.
Sociétés ayant des politiques en matière de DEI = 534.
Note: La légende indique la taille de l'effectif

Graphique 17: Les sociétés du secteur des ETP ont une adoption plus élevée des codes de conduite et des politiques DEI



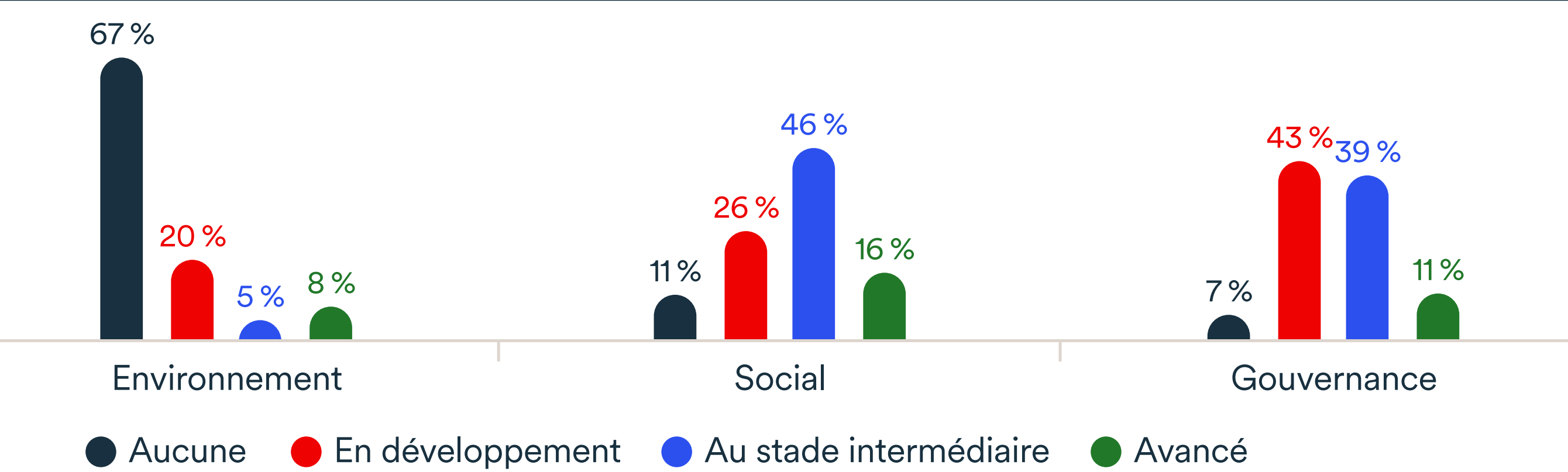
Taille des échantillons. Tous les secteurs = Environ 520. TIC = Environ 260.
ETP = Environ 100. Sciences de la vie = Environ 70. Autres = Environ 65.
Note: La taille des échantillons varie légèrement d'une question à l'autre

Résultats relatifs aux facteurs ESG

Notre modèle ESG comprend un cadre permettant d'évaluer les progrès réalisés en matière d'intégration des facteurs ESG. Par exemple, en ce qui concerne les émissions de carbone, la mention « en développement » signifie que les données sur les émissions de carbone peuvent être anecdotiques, tandis que la mention « avancée » signifie que la société a fixé des objectifs fondés sur des données scientifiques et rend compte chaque année des progrès accomplis. Parmi les commanditées et commandités qui ont participé à notre sondage ESG, un plus grand nombre ont adopté des politiques sociales et de gouvernance que des politiques environnementales.

Cela s'explique probablement par la relative facilité à progresser sur certains de ces aspects (par exemple, l'adoption d'une politique de dénonciation, la mise en place d'une liste d'investissements exclus ou la détermination des risques ESG lors de la vérification des investissements) par rapport au climat (tels que la formulation d'un objectif de neutralité carbone, l'élaboration d'une politique de réduction des déplacements professionnels en avion ou l'adoption d'un outil de compensation des émissions).

Graphique 18: Politiques sociales et de gouvernance par rapport à des politiques en matière de climat



Taille des échantillons: 61.



Perspective de gestionnaire

« Nous pensons que les entreprises et les fonds ayant des pratiques durables et socialement responsables réduisent les risques, ce qui se traduit par une plus grande efficacité des coûts, une meilleure rentabilité, des valorisations plus élevées pour les entreprises du portefeuille et de meilleurs rendements pour les investisseuses et investisseurs. Les cadres d'entreprises en démarrage sont confrontés à des difficultés pour naviguer dans des cadres ESG complexes en raison de leurs connaissances et de leurs ressources limitées. C'est pourquoi nous avons développé un outil exclusif pour nos entreprises qui fournit une feuille de route ESG sur mesure, étayée par des ressources significatives pour aider les cadres à se concentrer sur les questions matérielles à chaque étape de la croissance et à mettre en œuvre des stratégies ».

Sophie Gupta, directrice et cheffe de l'investissement responsable, Yaletown Partners

Performance environnementale

Les commanditées et commandités

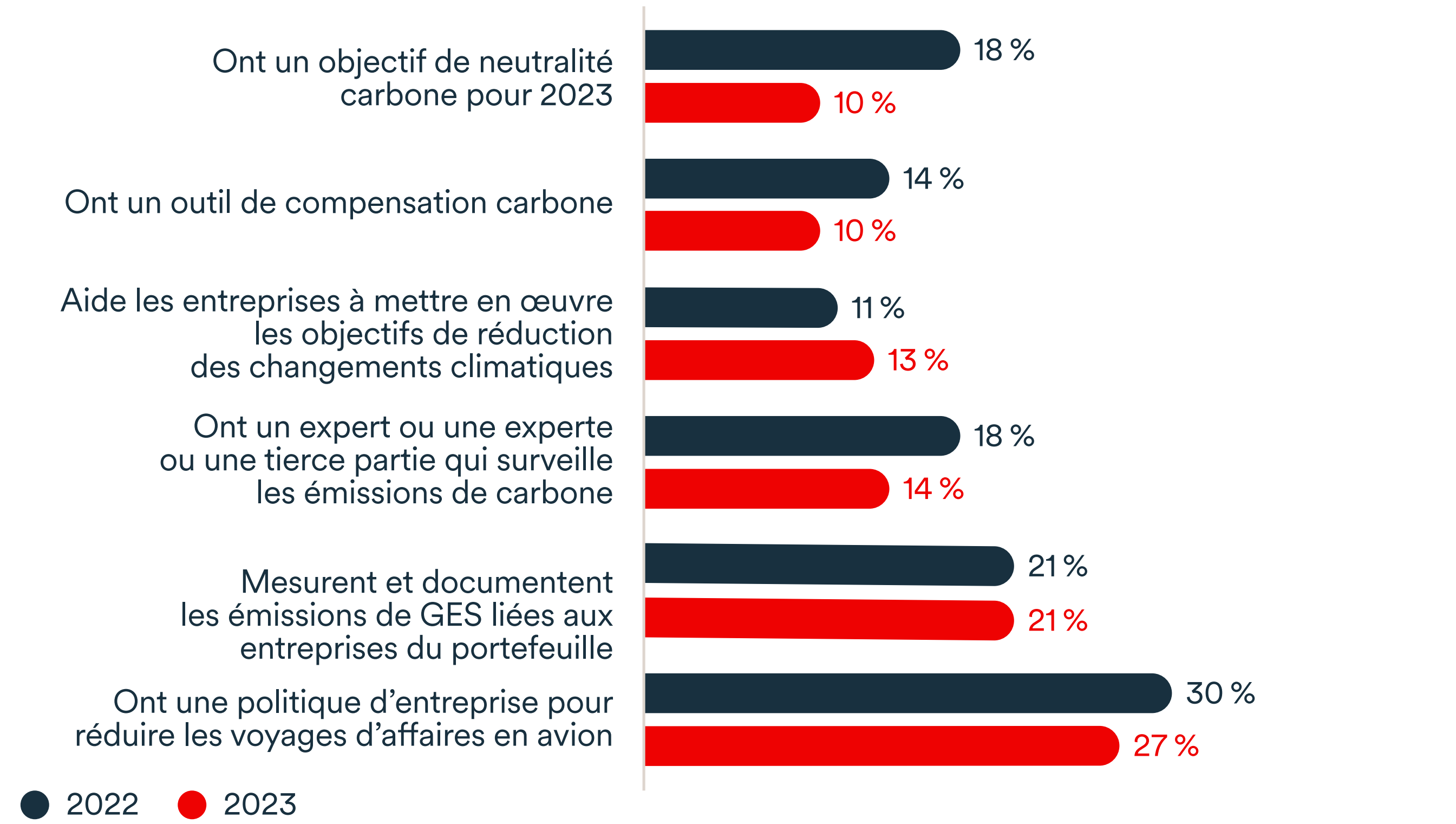
Globalement, le taux de réponse des commanditées et commandités aux questions sur les mesures quantitatives pour le climat a été faible. La question la plus répondue concernait les distances parcourues pour les déplacements professionnels (21 sociétés sur 63 ont répondu aux questions ESG en général); et la question ayant généré le moins de réponses concernait les émissions de GES: seulement neuf commanditées et commandités ont fourni des données sur leurs émissions de portée 1 et cinq sur leurs émissions de portée 3.

Les commanditées et commandités ont également mis du temps à adopter des politiques liées au climat. Toutefois, les modifications de la taille de l'échantillon peuvent en partie expliquer la baisse sur douze mois. Par exemple, le nombre de commanditées et commandités ayant une politique d'entreprise visant à réduire les déplacements en avion était le même en 2022 et en 2023, mais un plus grand nombre ont répondu à la question cette année.

Les politiques ont beau exister, mais lorsqu’il s’agit de travailler à l’atteinte d’objectifs concrets, les sociétés semblent reculer par rapport aux plans déjà annoncés.

Cette année, le pourcentage de sociétés ayant un objectif de neutralité carbone pour 2030 a reculé.

Graphique 19: Taux d’adoption de politiques en matière de climat



Note : 2022 : de 44 à 56 selon la question. 2023 : de 49 à 61 selon la question.



Outils de calcul inclus dans notre sondage relatif aux facteurs ESG

BDC a récemment mis en ligne un calculateur de GES qui peut servir de point de départ aux sociétés pour comprendre leur empreinte. Nous fournissons également, sans que cela constitue une approbation, les outils de calcul suivants dans notre sondage ESG, à titre de plateformes pouvant aider au calcul et à la communcation de résultats ESG:

- Fournisseurs canadiens:

Carbonhound, Carbon Neutral Club, ESG Tree, Figbytes, Metrio, Novisto
- Fournisseurs américains:

Apex, Metric ESG, Novata, Persefoni, Pulsora, Green Project, OneTrust

Les sociétés en portefeuille

Comme pour les commanditées et commandités, le taux de réponse global des sociétés relativement aux questions quantitatives liées à la préservation du climat a été faible (seulement 125 sociétés ou 10 % ont répondu). À l'avenir, les résultats seront classés en catégories en fonction de l'augmentation des taux de réponse.

Points positifs

- Un plus grand nombre de sociétés ont évité de mener leurs activités sur des sites écosensibles (56 %, contre 49 %), et les entreprises du secteur ETP ont montré l'exemple (75 %).
- Un plus grand nombre d'entreprises ont pris des mesures pour gérer les risques liés à l'eau (20 %, contre 14 %), et les entreprises du secteur ETP sont celles qui ont le plus progressé (27 %, contre 16 %).

Points négatifs

- Bien que plus d'entreprises aient évité de mener leurs activités sur des sites écosensibles par rapport à l'année dernière, cet objectif semble plus difficile à concrétiser à mesure que les entreprises se développent. Parmi les entreprises qui ont déclaré avoir fait cet effort:
 - 65 % ont un effectif de 10 personnes ou moins
 - 48 % ont un effectif de 100 personnes ou plus
- Seulement 4 % des sociétés se sont engagées à atteindre la neutralité carbone.



Perspective d'entreprise

«Avec pour mission de devenir l'une des plus grandes entreprises de chaîne d'approvisionnement au monde, nous savions que nous deviendrions un grand émetteur, mais nous voulions nous assurer que nos émissions n'augmentaient pas au même rythme que notre activité. La première étape consistait à mesurer nos émissions. Nous nous sommes associés à un cabinet local de conseil en ESG qui nous a aidés à convertir nos données de livraison dans un format accepté par le Protocole GHG. Cela a conduit à un moteur automatisé qui calcule les émissions de chaque cliente ou client sur une base mensuelle et nous aide également à rendre compte des émissions évitées grâce aux livraisons de véhicules électriques. En plus de mesurer les émissions et d'en rendre compte avec précision, le calculateur nous a aidés à attirer de grands détaillants qui exigent de leurs partenaires des rapports sur les émissions afin d'atteindre leurs propres objectifs de réduction des émissions.»

Jarrett Steward, vice-président principal, Services commerciaux, GoBolt

Performance sociale

La DEI étant une composante majeure de la performance sociale d'une entreprise, nous continuerons à l'intégrer séparément dans nos rapports jusqu'à ce qu'il y ait davantage de progrès dans le secteur.

Les commanditées et commandités

Il n'y a pas de tendance claire en ce qui concerne la mise en œuvre de politiques sociales par les commanditées et commandités, certaines mesures étant en hausse et d'autres, en baisse par rapport à 2022.

Amélioration

- Un plus grand nombre de commanditées et commandités ont évalué les chaînes d'approvisionnement des sociétés de leur portefeuille afin de détecter les éventuels risques ESG (47 %, contre 34 %).

Recul

- Moins de commanditées et commandités soutiennent les membres du personnel qui font du bénévolat pendant leurs heures de travail (74 %, contre 81 %).
- Moins de commanditées et commandités mènent un sondage annuel sur la mobilisation de leur personnel (45 %, contre 53 %)

Par contre, un nombre similaire de commanditées et commandités ont proposé certains éléments d'un programme de bien-être pour les membres du personnel, tels que des horaires flexibles et des congés personnels pour des raisons de santé mentale (92 %, soit une légère baisse par rapport à 93 %).



Les sondages sur la mobilisation du personnel aident les entreprises à déterminer et à résoudre les problèmes.

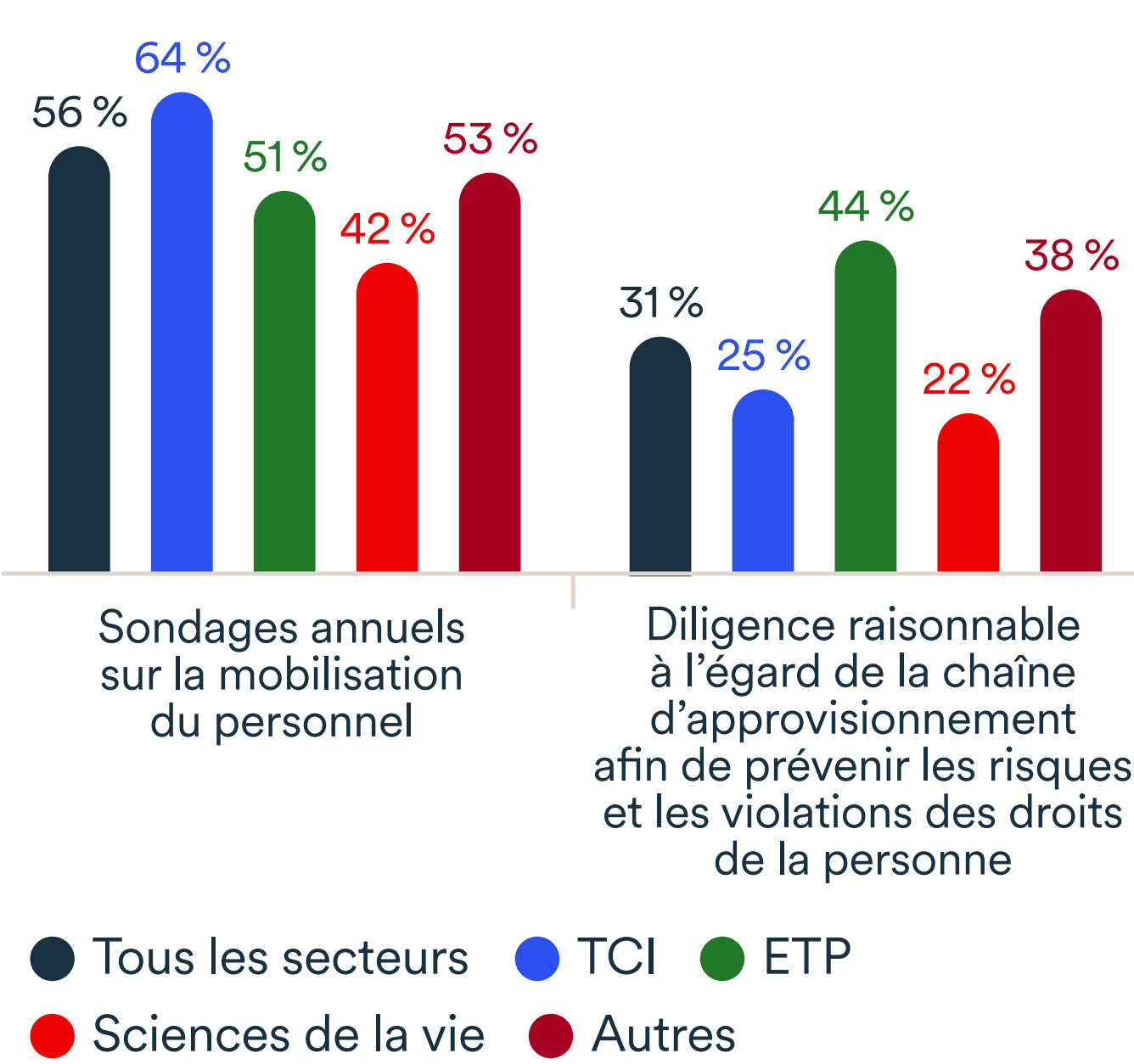
Moins de la moitié des commanditées et commandités mènent des sondages annuels sur la mobilisation de leur personnel, ce qui signifie qu'ils peuvent manquer l'occasion de régler des enjeux, voire des mauvaises pratiques, avant qu'ils ne deviennent des problèmes majeurs.

Les sociétés en portefeuille

En ce qui concerne les sondages sur la mobilisation du personnel et le contrôle de la chaîne d’approvisionnement au niveau des sociétés en portefeuille :

- Les sociétés du secteur des sciences de la vie accusent un retard important dans les deux domaines.
- Les sociétés du secteur des TIC sont les plus susceptibles de sonder leur personnel, et cela augmente de façon linéaire avec la taille de l’entreprise. Par exemple, seulement 21% des sociétés dont l’effectif est inférieur ou égal à dix personnes réalisent des sondages auprès de leur personnel, alors que 80 % des sociétés employant plus de 100 personnes le font.
- Malgré une hausse de 2 % depuis 2022, seulement 31% des sociétés ayant répondu exercent une diligence raisonnable à l’égard de leurs chaînes d’approvisionnement afin de déterminer les risques (par exemple, recours à des fournisseurs sanctionnés, comportements contraires à l’éthique, discrimination) et les violations des droits de la personne. Les sociétés du secteur ETP affichent des résultats supérieurs à la moyenne, tandis que les sociétés du secteur des TIC et des sciences de la vie accusent un retard.

Graphique 20: Sociétés qui consultent leur personnel et surveillent les chaînes d’approvisionnement



Taille des échantillons : Tous les secteurs = Environ 470. TIC = Environ 230. ETP = Environ 100. Sciences de la vie = Environ 75. Autres = Environ 60.
Note : La taille des échantillons varie légèrement d'une question à l'autre.

Performance en matière de gouvernance

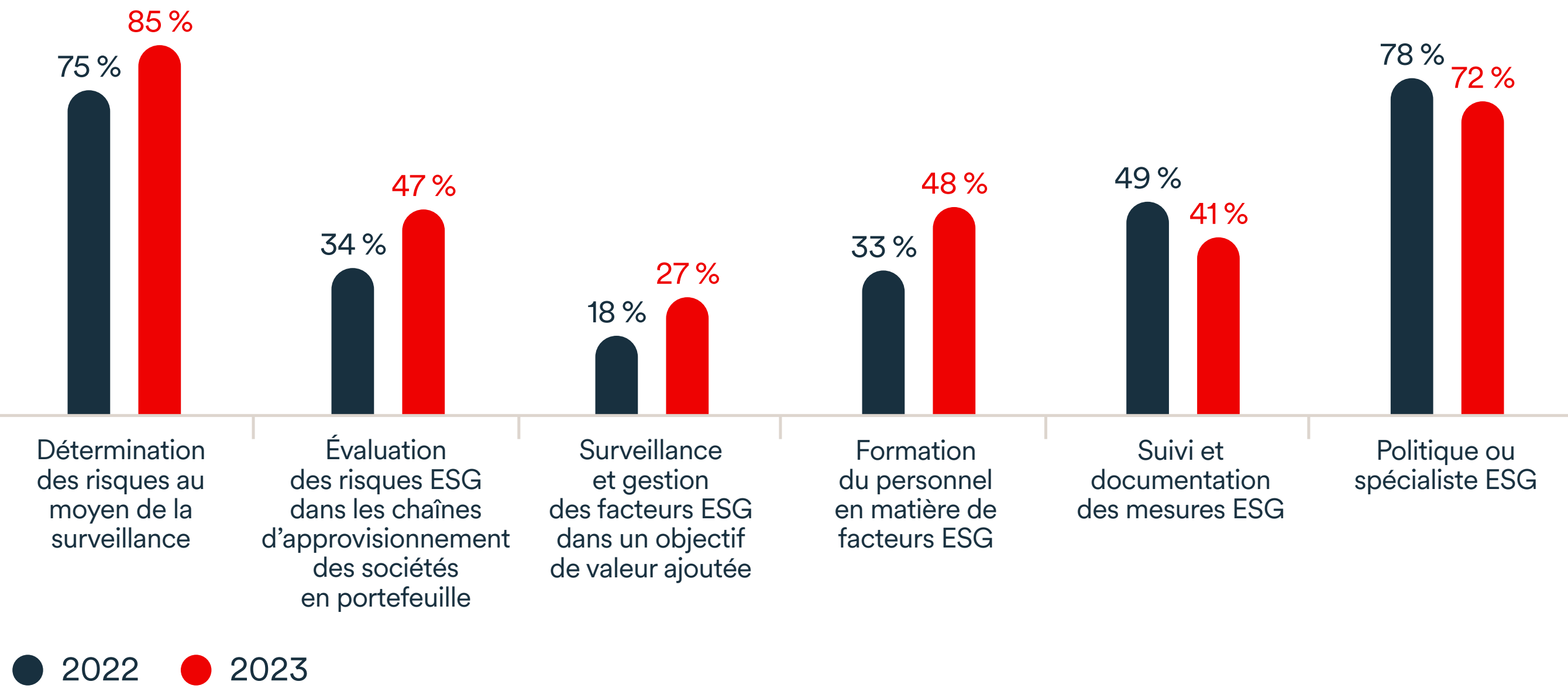
Les commanditées et commandités

D’une manière générale, la performance sur douze mois est restée inchangée pour ce qui est des politiques internes et des politiques du portefeuille liées aux facteurs ESG (gouvernance).

Un nombre croissant de commanditées et commandités déterminent les risques ESG au cours de leur processus de diligence raisonnable et en prennent compte dans leurs décisions d’investissement, ce qui est prometteur.

Un plus grand nombre évaluent également les chaînes d’approvisionnement de leur portefeuille pour repérer les risques ESG. Nous avons également constaté une augmentation du nombre de politiques en matière de dénonciation.

Graphique 21: Intégration des facteurs ESG à l’échelle des commanditées et commandités



Taille de l’échantillon = 50-60.

Nous avons observé une forte augmentation du nombre de commanditées et commandités qui forment leur personnel à la reconnaissance des risques ESG (48 %, contre 33 % l’année dernière). En outre, un plus grand nombre de sociétés ont confié des responsabilités de surveillance ESG à la décideuse principale ou au décideur principal en matière d’investissement.

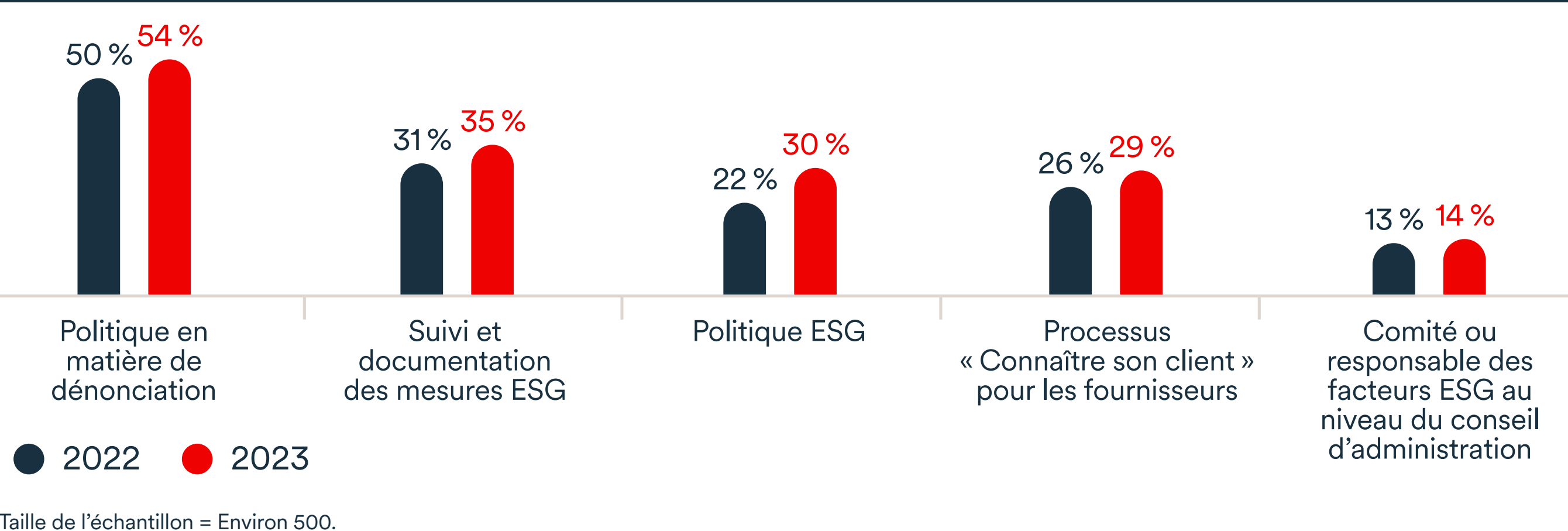
Cependant, moins de commanditées et commandités ont déclaré suivre et rendre compte des mesures ESG par rapport à des objectifs ou des données de référence. En outre, peu de commanditées et commandités intègrent des objectifs ESG dans les évaluations de rendement de la direction, ce qui constitue un obstacle à l’adoption et à la mise en avant des objectifs à l’échelle de l’organisation.

Les sociétés en portefeuille

Nous avons observé une hausse substantielle dans l’adoption de politiques ESG à l’échelle des sociétés en portefeuille, même si le niveau de départ était relativement bas. Un nombre croissant de sociétés mettent en œuvre des politiques de dénonciation, adoptent des politiques relatives aux facteurs ESG et suivent et communiquent des mesures relatives à ces facteurs.

Toutefois, la surveillance des facteurs ESG et la vérification de la conformité des fournisseurs aux sanctions par le biais du processus « Connaître son client » restent moins courantes.

Graphique 22: Intégration des facteurs ESG à l’échelle des sociétés en portefeuille

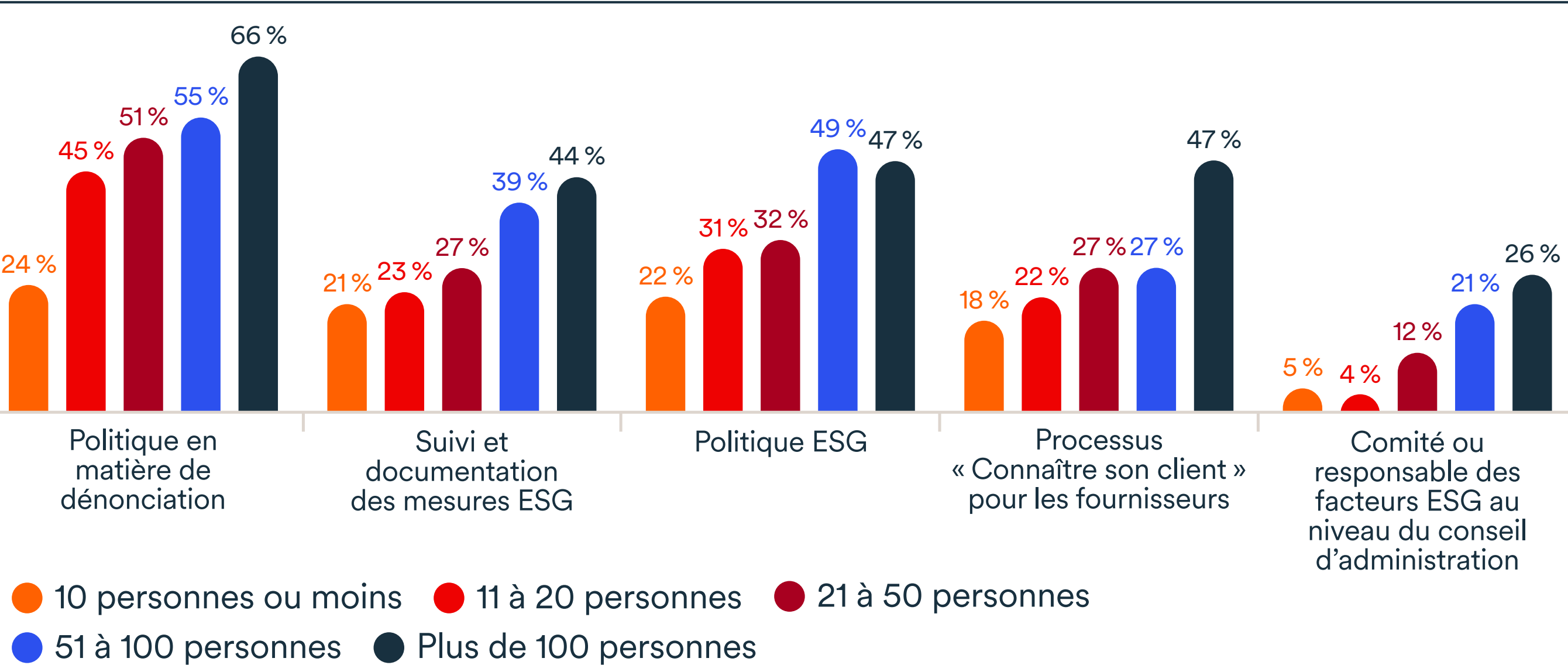


Taille de l’échantillon = Environ 500.

Comme en 2022, dans un peu plus de la moitié des sociétés sondées (55 %), le conseil d’administration compte une personne indépendante. Les fonds des secteurs ETP et sciences de la vie et des secteurs spécialisés étaient plus susceptibles que la moyenne d’être dans ce cas. Par exemple, dans 64 % des entreprises du secteur des sciences de la vie, le conseil d’administration compte une personne indépendante.

Un personne indépendante au sein d’un conseil d’administration peut assurer une surveillance objective, une plus grande responsabilisation, une perspective diversifiée, une meilleure gestion des risques et une plus grande attention aux facteurs ESG. Comme le montre le graphique suivant, tous ces paramètres s’améliorent au fur et à mesure que l’entreprise grandit.

Graphique 23: Sociétés ayant des stratégies en matière de facteurs ESG, selon la taille



Taille de l’échantillon = Environ 500. Note: La légende indique la taille de l’effectif

Conclusion

Nous tenons à remercier les participantes et participants du secteur qui ont contribué à la production de ce rapport. Vos réponses nous aident à développer des connaissances qui peuvent guider l'écosystème du capital de risque/ capital-investissement sur une voie plus durable afin qu'il puisse bénéficier des avantages sociaux et commerciaux de la DEI et des facteurs ESG.

Dans l'ensemble, les données de cette année montrent que le secteur canadien du capital privé continue d'améliorer la collecte d'informations et son utilisation pour améliorer ses performances.

Toutefois, les données nous indiquent qu'il reste encore beaucoup à faire. Si la collecte de données est une première étape essentielle, l'objectif final est de les traduire en actions concrètes. La mise en œuvre de ces actions doit être plus fréquent et nécessite la participation de toutes les parties prenantes.

Les commanditées et commandités devraient adopter des sondages anonymisés afin d'encourager la déclaration volontaire, ce qui permet d'obtenir des données plus précises et plus complètes sur la DEI. Ils devraient également aider les sociétés de leur portefeuille à adopter ces meilleures pratiques. Les commanditaires devraient investir dans des gestionnaires ayant des valeurs et des performances fortes. Les sociétés en portefeuille doivent améliorer leur conformité.

Toutes les parties doivent prendre des mesures pour que les changements bénéfiques qu'elles mettent en œuvre subsistent. Par exemple, l'amélioration de la diversité par le biais de meilleures pratiques d'embauche est une excellente évolution, mais des systèmes de soutien doivent être mis en place pour retenir les recrues provenant de la diversité, encourager leur avancement professionnel et améliorer la diversité au sein des équipes de direction et des conseils d'administration.

La publication d'informations sur le développement durable sur les marchés financiers a progressé de manière significative en 2023 avec la publication des normes IFRS S1 et S2, et cette évolution se poursuit. La clientèle, les investisseuses et investisseurs et les organismes de réglementation exigeant une plus grande transparence, les risques

ESG prennent plus d'importance dans les décisions d'investissement. Dans ce contexte, nous pensons que la mesure et la communication de résultats DEI et ESG peuvent fournir des informations importantes pour l'ensemble du marché.

Les données présentées dans ce rapport brossent un portrait clair d'un secteur qui évolue dans la bonne direction, mais qui a encore beaucoup à faire. À cette fin, BDC Capital s'est engagé à combler les lacunes systémiques du marché en mobilisant des capitaux :

- 500 M\$ pour la plateforme Excelles pour les femmes, qui comprend un fonds d'investissement direct de 300 M\$ consacré aux entreprises technologiques dirigées par des femmes, 100 M\$ pour le Lab Excelles pour les femmes cherchant à relever des défis à impact élevé, et 100M\$ pour une enveloppe qui soutient les fonds dirigés par des femmes et axés sur les femmes au Canada
- Annonce de deux nouvelles plateformes d'investissement pour appuyer les entreprises dirigées par des personnes noires ou autochtones
- Plus de 550 M\$ investis dans deux fonds de capital de risque de BDC Capital axés sur les entreprises de technologies climatiques

Notre rôle est essentiel et nous le prenons très au sérieux. En tant que banque des entrepreneur.es du Canada, nous nous efforçons de comprendre leurs besoins et de développer des offres qui les aident à atteindre leurs objectifs.

En outre, nous avons établi des partenariats avec plus de 75 commanditées et commandités au Canada afin d'élargir notre rayonnement et notre impact. Ensemble, nous pouvons faire en sorte que notre écosystème reflète la diversité qui est l'une de nos principales forces. Nous pouvons instaurer des cultures inclusives pour attirer et retenir les meilleurs talents du Canada, de gérer les risques et de favoriser un avenir plus durable et respectueux du climat. Ce faisant, nous réussirons à renforcer la compétitivité du Canada sur la scène internationale.

Annexe 1:

Acronymes

Acronymes	Définition
DEI	Diversité, équité et inclusion
ESG	Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance
GES	Gaz à effet de serre
ETP	Environnement et technologies propres
TIC	Technologie de l’information et des communications

Annexe 2:

Définitions

Race et ethnicité	Définition
Membres de minorités visibles ^{5,6}	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 : Arabes, Noirs, Chinois, Philippins, Japonais, Coréens, Latino-Américains, Asiatiques du Sud-Est, Asiatiques de l’Ouest.
Autochtones ^{4,5}	Membres des Premières Nations, de la nation métisse, et des Inuits.

Gender	Définition
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.
Personne 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	Définition
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/des déficiences de nature physique, mentale, intellectuelle ou sensorielle durables qui, lorsqu’elle est confrontée à divers obstacles, peuvent l’empêcher d’être un membre à part entière de la société sur la base de l’égalité avec les autres.

5.Source : Diversity Institute (parrainé par le Conseil canadien des normes). [Spécification accessible au public.](#)
6.Source : Statistiques Canada, [Enquête canadienne sur la situation des entreprises](#), quatrième trimestre de 2021.

Spécialistes de l'investissement (commanditées et commandités)	Définition
Personnel cadre de la société et des investissements (associées et 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 associés directeurs, les associées ou associés ou les directrices générales ou directeurs généraux ayant la responsabilité principale de la direction générale de la société de gestion et de la supervision de l'équipe d'investissement, parfois définis en tant que comité exécutif. Peuvent ou non participer directement à la recherche, à l'évaluation, à l'exécution et à la gestion des contrats. Généralement responsables des décisions finales concernant les contrats, y compris les sorties. Ont généralement un intérêt dans les plus-values réalisées sur les sorties de contrats ou les profits de la société de gestion. Ne comprennent pas la direction des opérations.
Spécialistes principales, 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 directeurs généraux, les directrices principales ou directeurs principaux, les directrices ou directeurs qui jouent un rôle important dans la détermination des sources d'approvisionnement et 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 opérationnels de sociétés de portefeuille spécialisées qui travaillent en étroite collaboration avec les spécialistes des transactions pour gérer les investissements.
Autres spécialistes des investissements	Par exemple, les vice-présidentes et vice-présidents, les directrices et directeurs, les chargées et chargés d'affaires 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 intérêt dans les plus-values réalisées sur les sorties de transactions ou les profits de la société de gestion.

Spécialistes non-investisseurs (commanditées et commandités)	Définition
Direction des opérations et de l'administration (associées et 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 investisseurs, membres de la direction générale, ou encore partenaires 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 en détail 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 les plus-values réalisées sur les sorties de transactions. 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, services juridiques/conformité, administration, autres opérations/membres de l'équipe administrative.
Facteurs environnementaux	Définition
Neutralité carbone	On peut atteindre la carboneutralité en éliminant les émissions de dioxyde de carbone ou en les contrebalançant au moyen de mesures appropriées.
Sites écosensibles	Zones ou sites qui contribuent ou qui pourraient contribuer de façon importante, à un moment donné dans l'avenir, à la conservation de la biodiversité et du patrimoine naturel du Canada. Consulter le site Web du gouvernement du Canada pour connaître les critères relatifs aux sites écosensibles.
Gaz à effet de serre (GES)	Gaz qui contribue à l'effet de serre en absorbant le rayonnement infrarouge. La vapeur d'eau, le dioxyde de carbone, le méthane et les chlorofluorocarbones en sont quelques exemples.
Consommation d'énergie renouvelable	Consommation d'énergie géothermique, d'énergie solaire, d'énergie éolienne, de biomasse provenant de sources durables (y compris le biogaz), d'énergie hydroélectrique et de ressources océaniques. La comptabilisation devrait respecter les meilleures pratiques décrites dans l'initiative RE100 et dans le protocole sur les GES de la portée 2 (GHG Protocol Scope 2 Guidance, en anglais).
Émissions de portée 1	Émissions directes attribuables à des sources détenues et contrôlées qui sont comptabilisées au moyen du protocole sur les GES.

Facteurs environnementaux (suite)	Définition
Émissions de portée 2	Émissions indirectes attribuables à l’achat d’électricité, de chauffage, de vapeur, etc. qui sont comptabilisées au moyen du protocole sur les GES.
Émissions de portée 3	Émissions provenant de sources qui ne sont pas détenues ni directement contrôlées par une entreprise, mais qui sont liées à ses activités en amont et en aval et comptabilisées au moyen du protocole sur les GES.
Consommation totale d’énergie	Portée de la consommation d’énergie qui comprend l’énergie provenant de toutes les sources, y compris l’énergie achetée de sources externes à l’entité et l’énergie produite par l’entité elle-même (autogénérée). Par exemple, la consommation directe de carburant, l’électricité achetée, ainsi que l’énergie utilisée pour le chauffage, la climatisation et la vapeur sont toutes incluses dans la consommation d’énergie.
Gestion des eaux	Utilisation de l’eau de façon équitable sur le plan social, durable sur le plan environnemental et avantageuse sur le plan économique.
Facteurs sociaux et de gouvernance	Définition
Cybersécurité	Pratique qui consiste à protéger les systèmes, les réseaux et les programmes contre les attaques numériques.
Sondage sur la mobilisation du personnel	Sondage sur la rétroaction des membres du personnel qui peut comprendre, sans s’y limiter, des questions liées à la culture de l’entreprise, aux valeurs de l’entreprise, à la satisfaction au travail du personnel, à la mobilisation du personnel et à la formation.
Incident lié aux facteurs ESG	Événement, circonstance ou situation survenant dans le cadre d’un travail et entraînant une exposition à des risques ou à des problèmes environnementaux, sociaux ou de gouvernance. Les chaînes d’approvisionnement qui violent les droits de la personne, le recours à des fournisseuses et fournisseurs sanctionnés, les comportements de gestion contraires à l’éthique et la discrimination en milieu de travail en sont quelques exemples.
Connaître son client (CSC)	Lignes directrices des services financiers qui exigent que les professionnelles et professionnels s’efforcent de vérifier l’identité de leur cliente ou client, sa convenance et les risques associés à leur relation d’affaires. Les procédures s’inscrivent dans la portée plus large d’une politique de lutte contre le blanchiment d’argent.
Conformité aux sanctions	Respect des sanctions et mesures connexes mises en place par le Canada à l’encontre d’un certain nombre de pays, ainsi que des sanctions à l’encontre de personnes et d’entités précises. Consulter le site Web du gouvernement du Canada pour obtenir la liste des pays sanctionnés.



BDC est à vos côtés à chaque étape

- ➔ Apprenez-en plus sur nos différents fonds et sur le soutien que nous apportons à l'écosystème canadien du capital de risque.

Pour plus d'informations

1 888 INFO-BDC
info@bdc.ca
bdc.ca

This document is also available in english.

978-1-990813-55-9
ST-PORTFOLIOMETRICS-F2411

