

Le 23 septembre 2013

PAR COURRIEL

Le Secrétaire
Commission des valeurs mobilières de l'Ontario
20 rue Queen Ouest
22^e étage
Toronto, Ontario
M5H 3S8

Messieurs/Mesdames :

Objet : Sollicitation de commentaires – Document de consultation du personnel 58-401 Exigences de divulgation concernant la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et des équipes de direction

Cette lettre est soumise au nom de l'Institut des administrateurs de sociétés (« IAS ») en réponse à l'invitation à participer à la consultation sollicitée dans le Document de consultation du personnel 58-401 *Exigences de divulgation concernant la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et des équipes de direction* (la « **Proposition** ») daté du 30 juillet 2013.

L'IAS est une association à but non lucratif comptant plus de 7 600 membres et 11 sections régionales à travers le Canada. Notre vision consiste à être la principale organisation au Canada à représenter les administrateurs et administratrices œuvrant dans les secteurs à but lucratif, à but non lucratif et dans les sociétés d'État. Notre mission consiste à stimuler l'excellence au sein des conseils afin de renforcer la gouvernance et la performance des sociétés et organisations canadiennes. Cette mission est réalisée au moyen de la formation, de la certification et de la promotion des meilleures pratiques de gouvernance.

Nous saluons le gouvernement de l'Ontario et la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (« **CVMO** ») pour leur initiative visant à favoriser l'avancement des femmes au sein des conseils d'administration et des équipes de direction des sociétés canadiennes inscrites en bourse. Nous sommes heureux d'exposer ci-dessous nos idées concernant la Proposition.

Contexte de la soumission de l'IAS

L'IAS est un promoteur actif de l'avancement de la participation des femmes au monde des affaires. Nos membres croient fermement qu'une plus grande diversité au sein du conseil peut contribuer à une meilleure gouvernance des sociétés. En décembre 2011, nous avons publié un rapport intitulé *La diversité au sein des conseils d'administration : constatations et*

*recommandations de l'Institut des administrateurs de sociétés*¹. Ce rapport expose les raisons pour lesquelles l'IAS croit que la diversité est importante pour la gouvernance de sociétés ainsi que les recommandations de l'IAS pour améliorer la diversité au sein des conseils. Ces recommandations sont les suivantes :

- Faire de la diversité une part importante des critères utilisés pour déterminer la composition du conseil.
- Adopter des politiques formelles portant sur la diversité qui tracent les grandes lignes des critères essentiels et des attributs issus de l'expérience qui répondent aux besoins du conseil.
- Orienter les firmes de recrutement, le cas échéant et autant que possible, vers l'inclusion de divers types de candidats (pourvu que ceux-ci répondent aux exigences du poste).
- Inciter les firmes de recrutement à inclure des candidats qualifiés qui ne sont pas connus des membres actuels du conseil.
- Faciliter la mise en place de programmes favorisant la diversité qui s'appliquent à tous les échelons d'une organisation, à partir du conseil d'administration, du poste de chef de la direction et des autres membres de la haute direction.
- Envisager des limites à la durée du mandat des membres du conseil afin de favoriser le renouvellement au sein du conseil, en tenant compte de la nécessité d'un sain degré de continuité et d'expérience au sein du conseil.

En préparant ces commentaires, l'IAS a fait appel au point de vue des membres suivants de l'IAS, chacun d'entre eux jouissant d'une vaste expérience à titre d'administrateur et chacun d'entre eux adhérant au contenu de cette lettre :

- Jalynn Bennett
- Robert Prichard
- Sarah Raiss
- John Thompson
- Martine Turcotte

L'IAS a également sondé ses membres afin de connaître leurs points de vue sur la Proposition. Les membres de l'IAS qui ont répondu au sondage étaient, dans l'ensemble, plutôt favorables à la Proposition, sous réserve du commentaire exposé ci-dessous relatif au concept de diversité.

Commentaires sur la Proposition

L'approche globale - L'IAS appuie l'idée selon laquelle les émetteurs devraient divulguer leurs

¹ Le rapport est annexé à cette Lettre de commentaires à titre indicatif.

politiques relatives à la représentation des femmes au sein du conseil et des équipes de direction et à l'importance qu'ils accordent à la représentation des femmes dans le processus de sélection des membres du conseil. À cet égard, l'IAS adhère à (i) l'approche « se conformer ou s'expliquer » contenue dans la Proposition (par opposition à des politiques de diversité obligatoires pour les émetteurs), (ii) l'application immédiate du régime proposé de divulgation uniquement aux émetteurs assujettis non émergents (autres que les fonds de placement) et (iii) traiter cette divulgation en augmentant l'Instrument national 58-101 *Divulgation des pratiques de gouvernance de sociétés*.

L'IAS n'appuie pas l'adoption de quotas pour accroître la diversité au sein du conseil ou des équipes de direction.

La mesure de la diversité des genres – L'IAS croit que l'adoption d'outils de mesure est importante pour s'assurer que les progrès en matière de diversité demeurent au centre des préoccupations des organisations. Par conséquent, il appuie le concept de divulgation d'outils de mesure de la diversité. Nous sommes toutefois d'avis que les émetteurs sont les mieux à même de déterminer les outils de mesure les plus pertinents aux fins de faire progresser leurs propres politiques en matière de diversité. Par exemple, des statistiques sur la diversité des genres à chaque niveau d'emploi ou pour chacune des filiales peuvent ne pas être utiles ou ne pas refléter adéquatement la manière dont une société progresse dans l'adoption d'initiatives pour faire progresser la diversité des genres, selon la nature de l'entreprise, les rapports de celle-ci avec ses filiales et d'autres facteurs similaires.

Par conséquent, l'IAS recommande qu'au départ, les émetteurs divulguent leurs propres objectifs mesurables relatifs à leurs politiques de diversité et les progrès qu'ils réalisent par rapport à ces objectifs. La CVMO pourrait alors analyser cette forme de divulgation au cours de sa revue périodique des pratiques de divulgation de la gouvernance de sociétés. Si par exemple, au terme d'une période de trois ans, la CVMO estime que les pratiques de divulgation concernant les objectifs mesurables sont insuffisantes ou non pertinentes, elle pourrait alors reconsidérer la question.

Divulgation de l'évaluation du conseil – La Proposition suggère que soit précisé dans la divulgation si et comment l'adhésion à des politiques concernant la représentation des femmes au sein du conseil et de l'équipe de direction est évaluée dans le cadre de l'évaluation annuelle du conseil et du comité de nominations. L'IAS n'appuie pas l'idée de rendre obligatoire cette exigence, dans la mesure où les approches d'évaluation des administrateurs sont des questions qu'il revient à chaque conseil de déterminer et les renseignements concernant les résultats d'évaluation ne conviennent pas, à notre avis, à une divulgation publique.

Le concept de la diversité – Même si les questions de genre dominent le dialogue actuel sur la diversité au Canada et représentent la seule catégorie de diversité abordée spécifiquement dans

la Proposition, l'IAS définit la diversité selon des termes plus larges et considère que la diversité reliée à l'ethnie, l'âge, l'expérience d'affaires, l'expertise fonctionnelle, les compétences personnelles, les perspectives des parties prenantes et l'origine géographique est aussi importante. Nous reconnaissons que le modèle retenu à l'heure actuelle par le gouvernement de l'Ontario est limité aux femmes, mais nous souhaiterions que la CVMO envisage également des obligations de divulgation qui aborderaient la diversité de façon plus générale.

Dans notre sondage, nos membres ont été invités à dire si les obligations de divulgation reliées à la diversité devraient s'appliquer exclusivement aux femmes ou aborder la diversité de façon plus générale. Les membres qui ont répondu appuient fermement des règles de divulgation relatives à une approche plus générale de la diversité.

Conclusion

L'IAS croit que la Proposition est valable et digne d'être poursuivie, même si nous aurions préféré que la CVMO envisage la divulgation relative à la diversité de façon plus générale, tel que souhaité par nos membres.

Nous invitons la CVMO à travailler en collaboration avec ses homologues des Autorités canadiennes en valeurs mobilières afin qu'un régime de divulgation soit adopté à l'échelle du pays.

Merci de nous avoir donné l'occasion de participer à votre processus de consultation sur cette importante initiative. Si vous avez des questions concernant nos commentaires, n'hésitez pas à communiquer avec le soussigné.

Cordialement,



Stan Magidson, LL.M., IAS.A
Président et chef de la direction

Annexe – Rapport de l'IAS - La diversité au sein des conseils d'administration : constatations et recommandations de l'Institut des administrateurs de sociétés (5 décembre 2011)

La diversité

au sein des conseils d'administration

CONSTATATIONS ET RECOMMANDATIONS
DE L'INSTITUT DES ADMINISTRATEURS DE SOCIÉTÉS

Le 5 décembre 2011



INSTITUTE OF
CORPORATE DIRECTORS
INSTITUT DES ADMINISTRATEURS
DE SOCIÉTÉS

De meilleurs administrateurs. De meilleurs conseils. De meilleures affaires.

Table des matières

Sommaire	3
Contexte	5
Constatations	6
Recommandations	10
Conclusion	12
À propos de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS)	13

Remerciements

L'IAS est reconnaissante à Longview Communications Inc. pour l'aide qu'elle lui a apportée pour la réalisation du présent rapport.

Sommaire

L'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) est convaincu qu'un conseil d'administration au sein duquel règne une plus grande diversité peut contribuer à une meilleure gouvernance d'entreprise. Nous sommes arrivés à cette conclusion à l'issue d'un dialogue à facettes multiples que nous avons entretenu pendant une année entière avec nos membres à l'échelle nationale. Plus précisément, presque tous s'entendent pour dire que :

- la diversité permet aux conseils de délibérer sur des sujets avec une meilleure perspective et plus de perspicacité, ce qui entraîne un meilleur processus décisionnel, c.-à-d. qu'il aide à éviter la « pensée de groupe »;
- le bassin d'administrateurs qualifiés est ainsi considérablement élargi;
- la diversité au sein du conseil d'administration est un enjeu de gouvernance important pour les administrateurs et les conseils d'administration; et, de façon plus importante et
- la diversité devrait faire partie des critères qui servent à déterminer la composition du conseil.

Bien que l'égalité des sexes domine le dialogue en cours sur la diversité, l'IAS accorde un sens plus large au mot « diversité ». Nous estimons que la diversité des sexes, l'éthnicité, l'âge, l'expérience en affaires, la compétence fonctionnelle, les aptitudes interpersonnelles, les perspectives des parties intéressées et l'origine géographique, sont tous des facteurs importants.

La diversité du conseil d'administration est un sujet de grande actualité et de plus en plus mondial. Bon nombre de pays, y compris la France, l'Islande, la Norvège et l'Espagne, ont fixé une forme ou une autre de quotas obligatoires de la représentation des hommes et des femmes aux conseils d'administration des entreprises publiques. D'autres pays, comme le Danemark, l'Irlande, la Finlande, l'Islande, l'Afrique du Sud, Israël et la Suisse, ont fixé des quotas semblables pour assurer que des femmes puissent siéger au conseil d'administration d'entreprises d'État.

D'autres juridictions ont emprunté une approche moins prescriptive. L'*Australian Stock Exchange* (ASX) exige que les sociétés divulguent leur politique en matière de diversité, qui comprend des objectifs mesurables pour former un conseil diversifié, et qu'elles présentent annuellement un rapport d'étapes pour atteindre ces objectifs. Pour l'ASX, le mot « diversité » regroupe le sexe d'une personne, son âge, son ethnicité et ses antécédents culturels. Aux États-Unis, la *Securities and Exchange Commission* (SEC) exige que les compagnies divulguent si oui ou non leur comité des candidatures tient compte de la diversité dans la nomination des administrateurs et, si oui, de quelle façon procède-t-il. De plus, si le comité des candidatures (ou le conseil) dispose d'une politique sur la diversité, la méthode de mise en oeuvre de celle-ci doit être divulguée, ainsi que les moyens utilisés par l'entreprise pour en mesurer l'efficacité.

Au Royaume-Uni, le Financial Reporting Council a récemment annoncé que des amendements seront apportés au *UK Corporate Governance Code* afin d'y inclure la diversité comme l'un des facteurs dont il faut tenir compte lorsque l'efficacité du conseil fait l'objet d'une évaluation. À compter d'octobre 2012, les sociétés cotées au Royaume-Uni devront divulguer leur politique en matière de diversité, y compris les moyens utilisés pour la mettre en oeuvre et vérifier les progrès réalisés.

Sommaire *suite*

Au Canada, le Québec a adopté une loi en 2006 qui décrète que, d'ici le 14 décembre 2011, 50 % des sièges des conseils d'administration des entreprises d'État en tant que groupe doivent être occupés par des femmes.

L'IAS n'appuie pas les mandats ou les quotas prescrits par la loi comme moyen d'améliorer la diversité dans les salles du conseil. Nous sommes d'avis, cependant, que les conseils d'administration et les administrateurs canadiens peuvent et devraient en faire davantage pour faire avancer la cause.

Contexte

Au cours des dernières années, de nombreux organismes de gouvernance et de réglementation, gouvernements, organismes de recherche et leaders d'opinion ont fait part de leurs constatations et de leurs recommandations relativement à ce sujet important. La plupart de ces points de vue visaient les administrateurs d'entreprise et les conseils d'administration. Le présent article ne reprend pas ces points de vue. *En fait, la position prise par l'IAS et défendue dans le présent article provient de la perspective de la communauté des administrateurs et est fondée sur les résultats du processus décrit dans la présente section, « Contexte ».*

Au printemps de 2011, l'IAS a amorcé une initiative à facettes multiples portant sur la diversité au sein des conseils d'administration. L'objectif que nous visions comptait deux volets : (1) tirer parti de la perspective et de l'expérience de nos membres afin de déterminer le degré d'importance de cette question; et (2) alimenter la réflexion de l'IAS quant aux mesures que les administrateurs et conseils d'administration canadiens devraient prendre relativement à la diversité au sein des conseils d'administration du Canada.

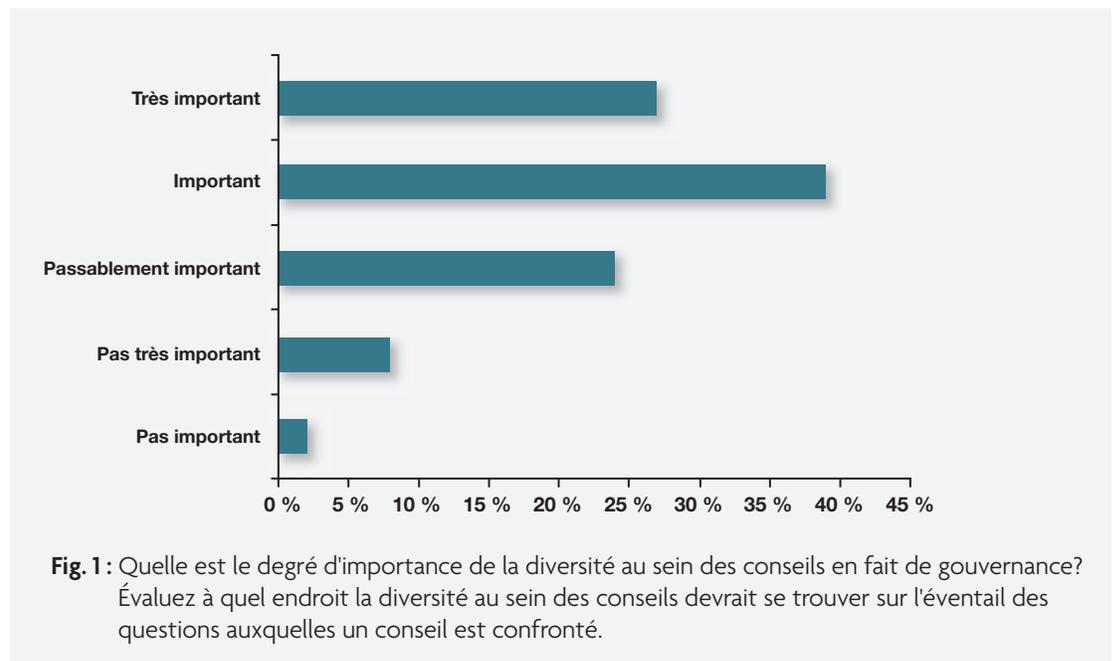
Afin de lancer le débat qui allait suivre parmi ses membres, l'IAS a enregistré une discussion qui a eu lieu entre cinq administrateurs réputés :

- D^r Gail Cook-Bennett, présidente du conseil, Financière Manuvie;
- L'honorable Paule Gauthier, directrice, Banque Royale du Canada;
- Stephen Jarislowsky, cofondateur de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance;
- D^r Reatha King, ancienne directrice, Exxon Mobil; et
- Brian Levitt, président du conseil, Banque TD.

Cette vidéo a été diffusée sur un portail portant sur la diversité des conseils, à la section réservée aux membres du site Web de l'IAS, et était accompagnée de documents à lire en parallèle. En avril, nous avons commencé à offrir une série de consultations communautaires dirigées à Vancouver, Calgary, Edmonton, Saskatoon, Winnipeg, Toronto, Ottawa et Halifax. Parallèlement, l'IAS a mené un sondage auprès de ses membres nationaux afin de fournir des assises quantitatives à notre travail. En tout, environ 550 membres de l'IAS ont répondu aux questions du sondage. Les répondants au sondage sont membres de conseils d'administration d'entreprises publiques, privées, sans but lucratif et de la Couronne.

Constatations

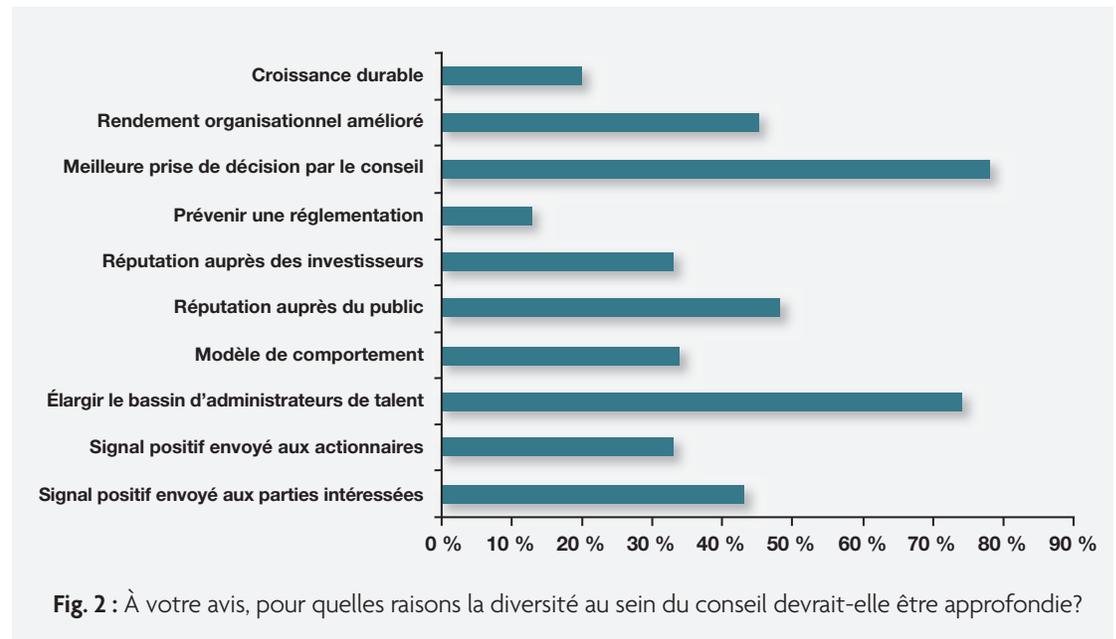
Un large consensus s'est établi parmi les membres de l'IAS sur la question : la diversité au sein des conseils d'administration devrait être prise en compte par les conseils canadiens. Le thème était universel pendant les discussions des consultations communautaires et il a été confirmé par les résultats tirés de notre sondage : 90 % des répondants estiment que la diversité au sein des conseils est une question de gouvernance importante (fig. 1) et 76 % sont d'avis que l'IAS devrait se prononcer sur la question.



L'analyse raisonnée de nos membres est claire : tout près de 80 pour cent des répondants au sondage sont d'avis que la diversité au sein des conseils contribue à une meilleure prise de décisions. L'un de nos membres juge que « la diversité est essentielle car elle réunit différentes perspectives pour répondre aux questions auxquelles doivent répondre les conseils, ce qui peut prévenir la pensée de groupe[...] Si tous les directeurs ont les mêmes antécédents et les mêmes expériences, le conseil risque de ne pas disposer de la perspective nécessaire pour exécuter le plan stratégique. »

Constatations *suite*

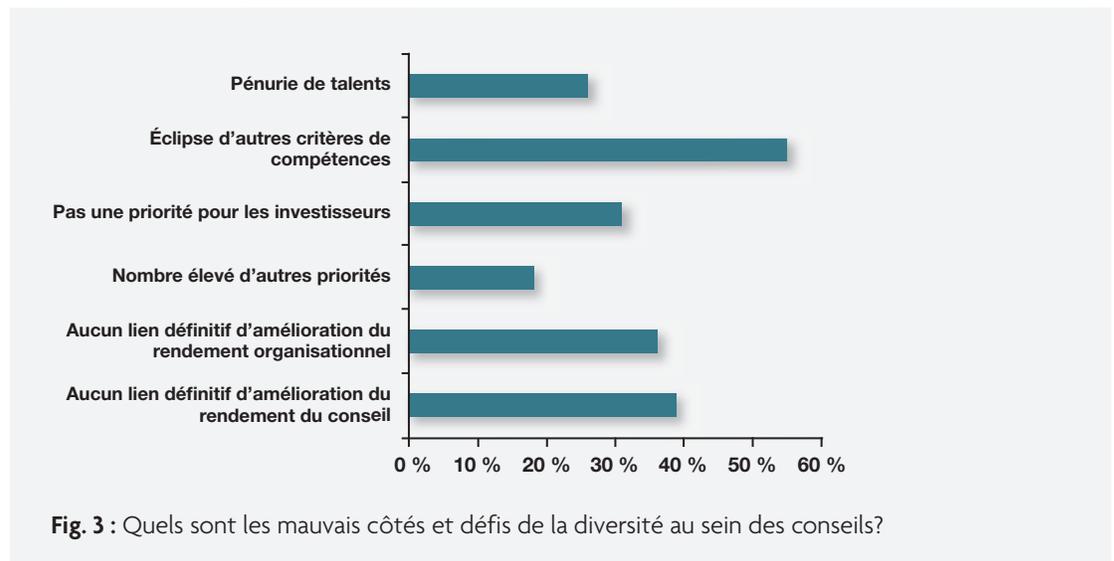
Un nombre semblable de répondants reconnaissent la valeur d'un bassin élargi de talents à partir duquel puiser des candidats administrateurs qualifiés (fig. 2). Comme l'a déclaré un membre qui est président d'un conseil : « Nous ne pouvons nous permettre d'avoir des obstacles à franchir pour attirer et maintenir en poste les meilleurs talents ».



Un large consensus s'est dégagé également quant à la meilleure façon d'assurer la diversité au sein des conseils. Presque tous les participants aux consultations communautaires et répondants au sondage se sont opposés farouchement à l'imposition de quotas par le gouvernement ou à des mandats prescrits par la loi, comme cela a été le cas des juridictions susmentionnées. Seulement 4 % des participants et répondants étaient en faveur de telles mesures. Or, la majorité des membres de l'IAS estiment que l'IAS devrait chercher à sensibiliser les gens et encourager la diversité au sein des conseils, *pour le bien-fondé de la question et à l'intérieur du contexte d'une approche générale visant une bonne gouvernance d'entreprise.*

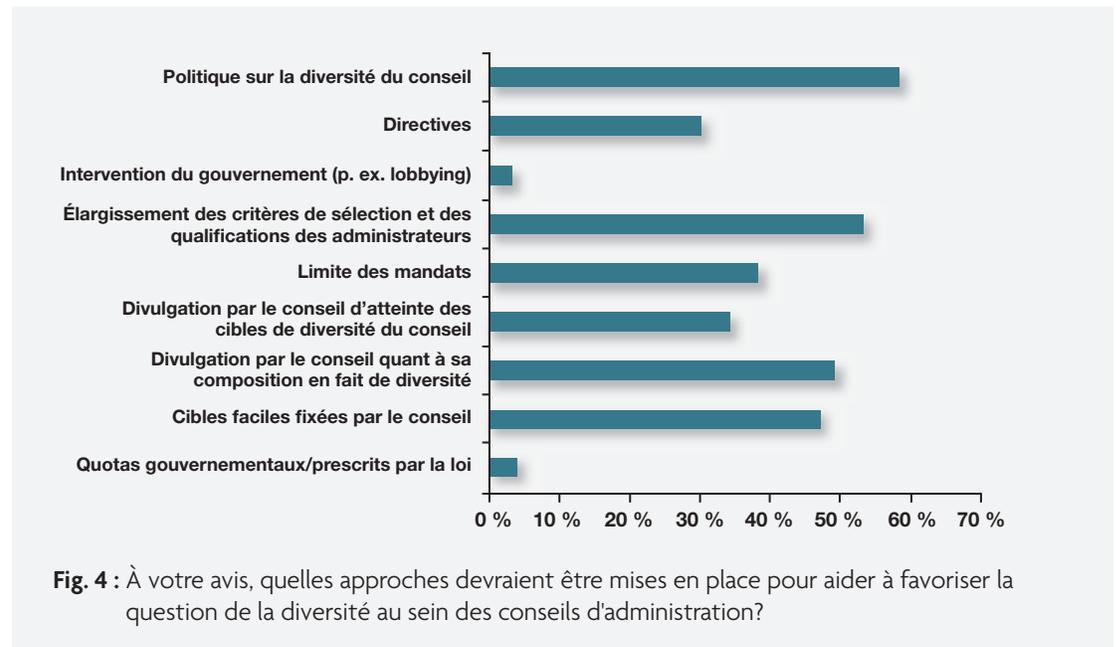
Constatations *suite*

Ce dernier point est le reflet d'une importante constatation. La préoccupation la plus souvent citée par les membres de l'IAS relativement à la diversité est qu'elle pourrait éclipser d'autres critères (fig. 3). En d'autres mots, la diversité est un sujet important, mais bon nombre de membres de l'IAS mettent en garde contre le risque que le sexe des candidats et leur diversité ethnique fassent obstacle aux compétences des administrateurs en matière de littératie financière, de connaissance du secteur, de capacités fonctionnelles, etc.



Constatations *suite*

Ayant établi que la diversité au sein des conseils d'administration a de l'importance et qu'elle comporte des avantages, la question suivante se pose : comment aller de l'avant avec la diversité? Tel qu'il en est fait mention précédemment, et illustré à la figure 4 ci-dessous, l'IAS et ses membres estiment qu'une intervention gouvernementale et les quotas devraient être retirés de la table de discussion. Nos membres croient plutôt que la solution réside dans une série de mesures appliquées de façon volontaire qui comprennent l'adoption de politiques sur la diversité au sein des conseils, des cibles et directives faciles, des définitions élargies des critères de sélection et des qualifications des membres du conseil, et une meilleure divulgation par les conseils de la diversité et de quelle façon celle-ci s'inscrit dans les décisions relatives à la composition du conseil.



Recommandations

Les administrateurs et les conseils ont une obligation fiduciaire d'agir dans le meilleur intérêt de l'entreprise. Pour déterminer la meilleure approche à adopter en fait de bonne gouvernance, il faut tenir compte du fait que la taille unique ne convient pas à tous. En tant que principe, cependant, nous croyons que la diversité devrait être adoptée par tous les conseils, pas nécessairement pour que quelque chose en découle, mais du moins comme élément important à prendre en compte.

De plus, un conseil d'administration diversifié est un conseil où siègent une diversité d'individus qualifiés dont les antécédents reflètent la nature diverse de l'environnement dans lequel l'organisation évolue. L'IAS est d'avis que, dans le but de faire avancer la question de la diversité, les conseils doivent pouvoir déterminer eux-mêmes les critères qui reflètent avec le plus de justesse possible leurs besoins dans le contexte de leur propre grille de compétences. C'est dans cette optique que nous faisons les recommandations suivantes :

1. Les comités des candidatures et de la gouvernance devraient continuellement évaluer les besoins du conseil dans le contexte de l'orientation future de l'entreprise. Ils devraient aussi tenir compte de la diversité comme étant une partie importante des critères qui servent à déterminer la composition du conseil. La diversité à ces fins devrait comporter une définition élargie afin d'inclure le sexe, l'éthnicité, l'âge, l'expérience commerciale, la compétence fonctionnelle, les aptitudes interpersonnelles, les perspectives des parties intéressées et les antécédents géographiques.
2. Les conseils devraient adopter des politiques officielles en matière de diversité. Les politiques portant sur la diversité devraient tracer les grandes lignes des critères essentiels et des atouts expérimentiels qui répondent aux besoins du conseil. Bien que ces considérations vont varier d'une entreprise à l'autre, un processus officiel devrait donner lieu à une discussion quant à l'importance relative et la combinaison des exigences clés de la composition du conseil. Les conseils devraient divulguer chaque année l'adoption, ou non, d'une politique, ce que celle-ci prévoit et comment le conseil se comporte par rapport à celle-ci. Les conseils qui décident de ne pas adopter une telle politique sont incités à expliquer les raisons de leur décision.
3. Les comités des candidatures et de la gouvernance devraient, dans le cadre du processus de sélection, avoir accès à des bassins profonds et diversifiés de talents, et devraient orienter leur firme de recrutement, lorsqu'ils y font appel, de manière à ce qu'ils incluent, dans la mesure du possible, divers candidats à leur recherche (pourvu que les candidats répondent aux qualifications du poste). Des services comme le Répertoire des administrateurs de sociétés - IAS sont, pour les conseils et les firmes de recrutement un moyen efficace de déterminer un bassin diversifié de candidats qualifiés pour siéger au conseil. Ils peuvent aussi fournir une aide aux administrateurs intéressés à multiplier leurs possibilités au sein du conseil.
4. Participant au processus de recherche d'administrateurs, les firmes de recrutement devraient être encouragées à inclure des candidats qualifiés que les membres du conseil actuels ne connaissent pas.

Recommandations *suite*

5. Les entreprises canadiennes auraient avantage à veiller au perfectionnement de tous leurs meilleurs talents, y compris leurs talents « diversifiés ». Toutes les communautés, y compris la communauté d'affaires, devraient adopter un programme de diversité efficace. Les programmes de diversité devraient se faire à tous les échelons de l'entreprise, y compris celui du conseil d'administration. Les personnes au rendement supérieur doivent être encouragées et autorisées à atteindre leur plein potentiel. En ce qui a trait à la gestion des talents et de la planification de la relève, les conseils devraient tenir compte de l'aspect de la diversité; et
6. Afin d'améliorer les possibilités des candidats potentiels d'accéder au conseil et multiplier les ouvertures, les conseils devraient songer à fixer la durée du mandat des membres du conseil existants et peser le bien-fondé des politiques qui favorisent l'intégration de nouveaux visages au conseil, sans toutefois oublier le besoin de maintenir une saine continuité au sein du conseil et un degré d'expérience.

L'IAS va continuer de faire avancer la cause de la diversité des conseils en veillant à la formation et à la promotion de candidats administrateurs, et en continuant de mobiliser ses membres et l'ensemble de la communauté relativement à ce sujet important. L'IAS invite ses membres et tous les administrateurs canadiens à engager le dialogue à propos des présentes recommandations au sein de leur propre entreprise et organisation, et auprès des conseils où ils siègent, et de contribuer ainsi à faire avancer la cause.

Conclusion

L'IAS estime qu'un conseil composé d'une diversité de membres donne lieu à une meilleure gouvernance. Par conséquent, nous croyons que la diversité des sexes, d'éthnicité, d'âge, d'expérience en affaires, de compétence fonctionnelle, d'aptitudes interpersonnelles, des perspectives des parties intéressées et des antécédents géographiques devraient être pris en compte pour la création et la composition des conseils d'administration canadiens.

Chacun et tous ces facteurs – et la façon qu'ils s'harmonisent avec la nature des activités commerciales de l'organisation et la stratégie d'entreprise, la composition du conseil, la dynamique du conseil et la planification de la relève – sont importants. Réussir à les équilibrer et à les calibrer à l'avantage du conseil, nécessite une grande sagesse et de la perspicacité.

Nous sommes d'avis qu'une mobilisation générale en faveur de la diversité aura un effet favorable sur la gouvernance d'entreprise au Canada.

À propos de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS)

L'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) est une association à but non lucratif représentant des administrateurs, des administratrices et des conseils d'administration canadiens membres, œuvrant dans les secteurs à but lucratif, non lucratif et gouvernementaux. Fort de l'adhésion de plus de 5 500 membres répartis dans un réseau de neuf sections régionales, l'IAS encourage l'efficacité des administrateurs en leur offrant la possibilité de se perfectionner et d'obtenir l'accréditation professionnelle; des programmes de formation continue et des occasions de réseautage dans le cadre des activités organisées à l'échelle régionale; un service d'appariement et d'aiguillage; et l'accès à de l'information pertinente sur les enjeux de l'heure et les pratiques exemplaires en matière de gouvernance. Pour tout complément d'information, veuillez visiter le www.icd.ca



Nous joindre

Institut des administrateurs de sociétés

602 – 40, avenue University
Toronto (Ontario) M5J 1T1
Tél. : (princ.) : 416 593-7741
Tél. : (sans frais) : 1 877 593-7741
Télec. : 416 593-0636
Courriel : info@icd.ca