

29 septembre 2023

**À l'attention des membres des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM)**

- Alberta Securities Commission
- Autorité des marchés financiers
- British Columbia Securities Commission
- Bureau du surintendant des valeurs mobilières du Nunavut
- Bureau du surintendant des valeurs mobilières, Territoires du Nord-Ouest
- Bureau du surintendant des valeurs mobilières du Yukon
- Commission des services financiers et des services aux consommateurs (Nouveau-Brunswick)
- Commission des valeurs mobilières de l'Ontario
- Commission des valeurs mobilières du Manitoba
- Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan
- Nova Scotia Securities Commission
- Office of the Superintendent of Securities, Terre-Neuve-et-Labrador
- Superintendent of Securities, Department of Justice and Public Safety, Île-du-Prince-Édouard

Me Philippe Lebel  
Secrétaire et directeur général des affaires  
juridiques  
Autorité des marchés financiers  
Place de la Cité, tour Cominar  
2640, boulevard Laurier, bureau 400  
Québec (Québec) G1V 5C1  
Télécopieur : 514 864-6381  
consultation-en-cours@lautorite.qc.ca

Commission des valeurs mobilières de l'Ontario  
The Secretary  
20 Queen Street West  
22nd Floor, Box 55  
Toronto (Ontario)  
M5H 3S8  
Télécopieur : 416 593-2318  
comment@osc.gov.on.ca

**Objet : Avis de consultation des ACVM sur le projet de Règlement modifiant le règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance, visant particulièrement l'annexe 58-101a1, information concernant la gouvernance et sur le projet de modification de l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance**

Æquo soumet au nom de **Bâtirente** ses commentaires au sujet de la consultation sur le Règlement modifiant le Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance. Compte tenu de la nécessité d'accélérer les efforts collectifs en faveur d'une économie plus juste et égalitaire, il est important que le Canada se dote de normes de divulgation en matière de diversité solides qui sauront répondre aux besoins des investisseurs et des émetteurs.

Nous espérons que nos commentaires pourront apporter un éclairage supplémentaire sur les priorités des investisseurs institutionnels actifs dans la communauté de l'investissement responsable.

Bâtirente est un système de retraite collectif mis sur pied en 1987 à l'initiative de la CSN. Il permet à 27 000 travailleurs, regroupés au sein de plus de 300 syndicats, de profiter de régimes de retraite adaptés à leurs besoins en s'appuyant sur la mise en commun de leur épargne. Leader en investissement responsable, Bâtirente croit qu'une gestion active des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) des entreprises représentées dans ses portefeuilles contribue à la saine capitalisation de la retraite ainsi qu'au développement économique et social à long terme, lesquels sont requis pour une performance financière durable.

Æquo, Services d'engagement actionnarial, est une firme spécialisée en engagement actionnarial et en investissement responsable dont la mission est de contribuer à une économie durable et équitable en utilisant l'engagement comme levier d'impact des investisseurs auprès des entreprises. Æquo mène l'engagement pour le compte de ses partenaires selon une approche mutualisée ou personnalisée afin d'améliorer les pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) d'entreprises cotées sur les marchés canadiens, américains et globaux.

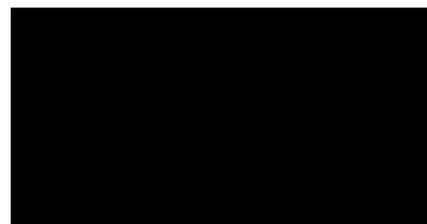
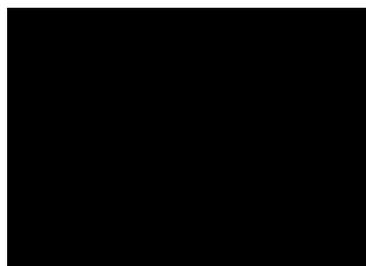
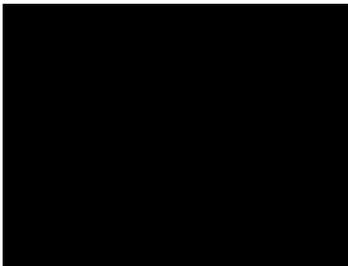
Pour toute question ou tout commentaire, n'hésitez pas à nous contacter.

Cordialement,

Isabelle Gagnon  
Directrice générale

Arnaud Celka  
Directeur de la recherche

Julien Bezombes  
Conseiller en Engagement  
actionnarial et investissement  
responsable



## Sélection des candidats au conseil d'administration

### Question 1

Les projets de modification du règlement exigeraient la communication d'information sur les compétences, les connaissances, l'expérience, les aptitudes et les qualités qui sont prises en compte dans l'évaluation d'un candidat. Cette obligation soulève-t-elle des préoccupations chez les émetteurs en lien avec la communication de renseignements confidentiels ou sensibles sur le plan concurrentiel?

Nous estimons que la communication de ces éléments est essentielle pour les investisseurs, car elle leur permet d'évaluer si la composition du conseil d'administration lui permet d'exécuter efficacement son mandat et de répondre de manière appropriée aux défis liés aux affaires et à la gouvernance auxquels l'émetteur est confronté. En effet, un conseil d'administration a besoin de profils diversifiés ainsi que de compétences particulières pour pouvoir accomplir de manière adéquate et éclairée son rôle de supervision.

La divulgation d'informations sur les compétences, les connaissances, l'expérience, les aptitudes et les qualités prises en compte dans l'évaluation d'un candidat ne nous semble pas être de l'information confidentielle ou sensible sur le plan concurrentiel pour les émetteurs. Nous pensons que la flexibilité offerte par la divulgation demandée par le règlement en matière de formulation des compétences, connaissances, expériences, aptitudes et qualités, est suffisante pour éviter les enjeux mentionnés et que cette divulgation sera bénéfique pour tous les acteurs. Notons d'ailleurs qu'actuellement, une partie des émetteurs divulgue déjà cette information sans qu'il y ait d'enjeux de confidentialité ou de désavantage concurrentiel.

## Approche en matière de diversité

### Question 2.

Nous lançons une consultation sur deux options en ce qui a trait à l'obligation de communiquer de l'information sur l'approche en matière de diversité (Version A et Version B). Quelle approche répond le mieux aux besoins des investisseurs pour la prise de décisions d'investissement et de vote? Quelle version convient davantage aux émetteurs pour décrire leur approche en matière de diversité au sein du conseil d'administration et de la haute direction? L'une des approches suscite-t-elle des enjeux pour les émetteurs? Selon vous, y a-t-il des obligations se trouvant dans l'une des versions qui sont préférables à leur équivalent dans l'autre?

Nous estimons que la Version B est la plus appropriée pour répondre aux besoins des investisseurs dans leurs prises de décisions. Nous considérons la diversité au sein du conseil d'administration et de la direction comme une clé menant à une bonne gouvernance et surtout à de bonnes performances. En effet, plusieurs études ont mis en évidence que les entreprises ayant des organes de gouvernance diversifiés sont plus susceptibles de surperformer que leurs pairs moins diversifiés <sup>1</sup>. De bonnes

<sup>1</sup> Diversity wins - How inclusion matters, McKinsey & Co : <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf> ; Board/Executive Gender Diversity and Firm Financial Performance in Canada: The Mediating Role of Environmental, Social, and Governance (ESG) Orientation : <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/20/8386> ; Delivering through diversity, McKinsey & Co :

pratiques en matière de diversité contribuent également à une meilleure attraction et rétention de talents<sup>2</sup>.

La notion de diversité devrait prendre en compte non seulement le genre, mais également d'autres variables tels que les origines géographiques, socioculturelles ou religieuses, l'appartenance à la communauté LGBTQ2I+ et la situation de handicap.

En ce qui concerne la divulgation des données relatives à la diversité, il nous semble essentiel que les entreprises divulguent ces informations de manière claire, en distinguant chaque aspect de la diversité afin de prendre en considération les différents groupes mentionnés. Nous ne pensons pas que la Version A utilisant le concept de « groupe identifié » puisse répondre adéquatement aux besoins de chacun puisqu'elle autorise l'entreprise à divulguer dans un ensemble envisagé comme homogène des personnes n'appartenant pas aux mêmes communautés.

De plus, la présentation d'un tableau normalisé permet aux investisseurs d'avoir accès à des informations complètes, comparables et harmonisées. Pour les émetteurs, cela leur fournira une grille simple pour rapporter ces informations, ce qui facilitera la collecte et la divulgation. Pour les candidats et les membres du conseil et de la direction, cela leur permettra d'avoir une vision claire de la manière dont l'information qui sera collectée par les entreprises sera présentée et divulguée.

Enfin, nous voulons souligner que l'aspect d'autodétermination et d'anonymat des personnes est pour nous central puisque cela permettra aux candidats, aux membres du conseil et à la direction de pouvoir communiquer sans contrainte l'information qui leur appartient.

En ce qui concerne l'approche et les cibles, la Version B nous semble également plus adéquate pour le conseil d'administration puisqu'elle exige d'un émetteur de décrire sa stratégie pour atteindre ou maintenir la diversité au sein de son conseil d'administration. Cela permettra aux investisseurs de juger si les approches mises en place par l'entreprise sont suffisantes pour atteindre et maintenir les cibles et objectifs fixés par un émetteur.

Nous aurions d'ailleurs apprécié que la Version B exige de fournir la même information sur l'approche en matière de diversité et d'objectifs pour les membres de la haute direction que pour le conseil d'administration, ce qui est demandé dans la Version A.

Finalement, tous les points exposés précédemment nous encouragent à penser que la Version B répond globalement de manière plus efficace aux besoins des investisseurs et des émetteurs.

---

[https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity\\_full-report.pdf?shouldIndex=false](https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity_full-report.pdf?shouldIndex=false) ;

Women On Boards Global Trends In Gender Diversity On Corporate Boards, MSCI :  
<https://www.msci.com/documents/10199/04b6f646-d638-4878-9c61-4eb91748a82b> ;

<sup>2</sup>Diversity & Inclusion Workplace Survey 2020, Glassdoor :  
<https://b2b-assets.glassdoor.com/glassdoor-diversity-inclusion-workplace-survey.pdf> ;

**Question 3.**

L'information sur l'approche et les objectifs des émetteurs en matière de diversité chez les membres de la haute direction est-elle utile pour les investisseurs? Cette obligation soulève-t-elle des enjeux pour les émetteurs?

Comme mentionné précédemment, nous pensons que l'information demandée sur l'approche et les objectifs des émetteurs en matière de diversité est utile pour les investisseurs afin de juger de la pertinence des démarches prises par l'émetteur. Il est nécessaire d'encourager les émetteurs à accroître la diversité dans la totalité de leur main-d'œuvre et plus particulièrement dans les postes de direction. En outre, il ne nous semble pas que les exigences liées aux deux versions puissent causer des enjeux pour les émetteurs au niveau des renseignements confidentiels ou d'information sensibles sur le plan concurrentiel.

**Question 4.**

Les émetteurs devraient-ils être tenus de présenter des données sur certains groupes désignés, conformément à l'approche préconisée dans la Version B? Ou devraient-ils seulement avoir à fournir de l'information sur les femmes et les groupes identifiés pour lesquels ils collectent des données, conformément à l'approche prônée dans la Version A?

Nous pensons que les émetteurs devraient être tenus de présenter des données sur certains groupes désignés, conformément à l'approche préconisée dans la Version B. En effet, comme cela a été mentionné plus tôt, la divulgation séparée des différents groupes désignés est essentielle pour évaluer de manière complète, comparable et harmonisée la situation au sein des compagnies. Nous ne pensons pas que les groupes identifiés devraient être regroupés en une seule catégorie comme cela est proposé dans la Version A, étant donné que les enjeux liés à chacun de ces groupes sont différents. Si une entreprise souhaite avoir une politique adéquate en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, il est essentiel qu'elle aborde de manière différenciée les enjeux de chaque groupe, et qu'elle puisse suivre les résultats de son approche pour chacun d'entre eux.

**Question 5.**

Serait-il avantageux d'exiger que les données fournies soient présentées sous forme de tableau? Cette obligation pose-t-elle des enjeux pour les émetteurs?

Nous pensons qu'il est préférable d'exiger que les données fournies soient présentées sous forme de tableau, comme le demande la Version B. Cela facilite la lecture et permet une meilleure comparabilité pour les investisseurs. De plus, cela simplifie la préparation de la divulgation pour l'émetteur.

**Question 6.**

Entrevoyez-vous pour les émetteurs constitués en vertu de la LCSA des problèmes ou des difficultés à fournir l'information exigée par les deux régimes?

Nous pensons que l'un des atouts de la Version B est qu'elle utilise la même définition des groupes désignés que la Loi canadienne sur les sociétés par actions (LCSA). Cela favorise une plus grande standardisation de l'information entre les émetteurs qui sont soumis à la LCSA et ceux qui ne le sont pas. Cette standardisation répond à une demande fréquente des investisseurs et allège en même temps le fardeau réglementaire des émetteurs.

### Application aux émetteurs émergents

**Question 7.**

Devrions-nous envisager l'élaboration d'obligations d'information semblables pour les émetteurs émergents lors d'une deuxième phase du projet? Dans l'affirmative, y aurait-il lieu de moduler les obligations d'information proposées afin de tenir compte des différents stades de développement des émetteurs émergents ainsi que de leur situation?

Il serait judicieux de considérer l'élaboration d'exigences d'information similaires pour les émetteurs émergents lors d'une deuxième phase du projet. Cela pourrait commencer par la divulgation de données relatives à la diversité de genre au sein du conseil d'administration et de la haute direction. Cette démarche ne devrait pas poser de grands défis en termes de collecte et de divulgation de cette information.

Dans des étapes ultérieures, on pourrait envisager d'abord de demander aux entreprises leur approche générale et leurs objectifs en matière de diversité, et puis enfin la représentation des groupes diversifiés au sein du conseil et de la haute direction.

### Autres commentaires

Nous souhaitons souligner les avancées positives qui sont proposées dans les projets soumis à la consultation. Nous voulons également réitérer notre préférence pour la version B du projet.

Nous tenons aussi à indiquer que si nous considérons ces avancées comme positives, nous ne les considérons pas encore suffisantes pour répondre à l'ensemble des enjeux de diversité qui persistent dans la gouvernance des grands émetteurs canadiens. Avec une part bien trop faible de femmes sur les conseils d'administration<sup>3</sup>, il serait adéquat d'imposer aux compagnies un pourcentage minimum de femmes siégeant sur leur conseil d'administration. C'est le cas par exemple en France, en Espagne, en Norvège ou au Royaume-Uni, ce qui a permis dans la plupart des cas d'améliorer leur représentativité. Cela pourrait également être envisagé pour les groupes identifiés dans un second temps.

---

<sup>3</sup> 24% d'après l'examen sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction de 2022, ACVM : <https://www.securities-administrators.ca/wp-content/uploads/2022/10/2022oct27-58-314-avis-acvmWOB.pdf>