

# POLITIQUE D'EXERCICE DES DROITS DE VOTE





---

**Caucus**

**Politique d'exercice des droits de vote**

**Créée le 21 août 2003**

**Dernière révision le 20 mars 2024**

# Table des matières

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>5</b>
<b>1. ÉTATS FINANCIERS, DIVIDENDES ET DÉCHARGE DES ADMINISTRATEURS</b> .....	<b>9</b>
1.1 ÉTATS FINANCIERS .....	9
1.2 DIVIDENDES .....	9
1.3 DÉCHARGE DE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS.....	10
<b>2. LE CONSEIL D'ADMINISTRATION</b> .....	<b>11</b>
2.1 ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS.....	11
2.1.1. <i>Élection des administrateurs</i> .....	11
2.1.2. <i>Définition de l'indépendance</i> .....	11
2.1.3. <i>Critères pour l'élection des administrateurs</i> .....	13
2.1.4. <i>Proportion d'administrateurs indépendants</i> .....	14
2.1.5. <i>Indépendance des membres des comités</i> .....	15
2.2 PARTAGE DES FONCTIONS DE PRÉSIDENT DU CONSEIL ET DE CHEF DE LA DIRECTION .....	15
2.3 MANDATS DES MEMBRES DU CONSEIL .....	16
2.4 TAILLE DU CONSEIL .....	16
2.5 COMPOSITION .....	17
2.6 PROPOSITION DE CANDIDATS PAR LES ACTIONNAIRES – <i>PROXY ACCESS</i> .....	17
2.7 INDEMNISATION DES ADMINISTRATEURS.....	18
2.8 VOTE CUMULATIF .....	18
<b>3. RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS</b> .....	<b>19</b>
3.1 RAPPORT DE RÉMUNÉRATION .....	19
3.2 FIRME DE CONSULTATION EN RÉMUNÉRATION .....	20
3.3 GEL DE LA RÉMUNÉRATION EN CAS DE MISES À PIED MASSIVES.....	20
3.4 LIEN ENTRE LA RÉMUNÉRATION ET LA PERFORMANCE SOCIALE .....	21
3.5 RATIO D'ÉQUITÉ INTERNE.....	21
3.6 RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS OCTROYÉES À LA DIRECTION.....	21
3.7 ACTIONS À NÉGOCIATION RESTREINTE.....	22
3.8 DROITS D'APPRÉCIATION ET ACTIONS FICTIVES .....	23
3.9 PROGRAMMES GLOBAUX ( <i>OMNIBUS PLAN</i> ).....	23
3.10 RÉGIMES D'ACHAT D' ACTIONS POUR LES DIRIGEANTS .....	23
3.11 RÉGIMES D'ACHAT D' ACTIONS POUR LES EMPLOYÉS .....	23
3.12 INDEMNITÉS DE DÉPART.....	24
3.13 PRIMES ET AUTRES AVANTAGES.....	24
3.14 PROGRAMMES DE PRÊTS.....	25
3.15 RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS .....	25
3.15 FRÉQUENCE DU VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS.....	25
3.16 RÉMUNÉRATION RAISONNABLE.....	26
<b>4. DROITS DES ACTIONNAIRES</b> .....	<b>27</b>
4.1 DROITS DE VOTE INÉGAUX (OU MULTIPLE).....	27
4.2 DROIT À L'INFORMATION FINANCIÈRE .....	27
4.3 PRISE DE CONTRÔLE ET RÉGIME DE DROITS DES ACTIONNAIRES .....	27
4.4 MAJORITÉ QUALIFIÉE.....	29
4.5 RÈGLEMENTS ET STATUTS.....	29
4.6 QUORUM .....	30
4.7 AUTRES AFFAIRES.....	30
4.8 AJOURNEMENT DE L'ASSEMBLÉE .....	30
4.9 PROPOSITIONS LIÉES.....	31

4.10 VOTE MAJORITAIRE .....	31
4.11 ACTIONNAIRES DISSIDENTS .....	31
4.12 COMMUNICATION AVEC LES ACTIONNAIRES .....	31
4.13 DROIT DES ACTIONNAIRES DE CONVOQUER UNE ASSEMBLÉE EXTRAORDINAIRE .....	32
<b>5. STRUCTURE DU CAPITAL.....</b>	<b>34</b>
5.1 PLACEMENTS PRIVÉS.....	34
5.2 NOMBRE D' ACTIONS AUTORISÉES, ÉMISSION ET RACHAT D' ACTIONS.....	34
5.2.1 <i>Augmentation du capital</i> .....	34
5.2.2 <i>Rachat d'actions</i> .....	35
5.2.3 <i>Annulation de capital</i> .....	35
5.3 FUSION, ACQUISITION ET RESTRUCTURATION.....	35
5.4 MODIFICATION AUX STATUTS DE CONSTITUTION EN SOCIÉTÉ PAR ACTIONS.....	36
5.5 RESTRUCTURATION DE LA DETTE.....	36
<b>6. RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES .....</b>	<b>37</b>
6.1. DIRECTIVES GÉNÉRALES.....	37
6.1.1. <i>Normes et droit international</i> .....	37
6.1.2. <i>Responsabilité financière et transparence</i> .....	38
6.1.3. <i>Formation d'un comité au sein du conseil d'administration</i> .....	39
6.1.4 <i>Arrêt d'une pratique ou de l'offre d'un produit ou service</i> .....	39
6.1.5 INVESTISSEMENT DANS UN SECTEUR.....	39
6.1.6 <i>Position politique</i> .....	40
6.1.7 <i>Propositions antisociales et contre l'environnement</i> .....	40
6.2 ENJEUX SE RAPPORTANT À LA GESTION DE L' ENVIRONNEMENT.....	40
6.2.1.1. <i>Changements climatiques</i> .....	40
6.2.1.2 <i>Émissions de méthane</i> .....	41
6.2.2 <i>Normes d'aménagement</i> .....	41
6.2.2.1. <i>Normes d'aménagement forestier durable</i> .....	42
6.2.2.2 <i>Normes d'aménagement durable des plantations d'huile de palme</i> .....	42
6.2.3. PRODUITS DANGEREUX.....	42
6.2.3.1. <i>Organismes génétiquement modifiés et nanomatériaux</i> .....	42
6.2.3.2 <i>Pesticides néonicotinoïdes</i> .....	43
6.2.4 <i>Gestion durable des ressources en eau</i> .....	43
6.2.5 <i>Sources d'énergie</i> .....	43
6.2.5.1 <i>Gaz et pétrole de schiste</i> .....	44
6.2.5.2 <i>Énergie nucléaire</i> .....	44
6.2.5.3 <i>Énergies renouvelables</i> .....	45
6.2.6 <i>Recyclage</i> .....	45
6.2.7 <i>Transparence</i> .....	45
6.2.8 <i>Droits des animaux</i> .....	46
6.3 DIVERSITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL.....	46
6.3.1 <i>Discrimination</i> .....	46
6.3.2 <i>Diversité</i> .....	46
6.4 DROITS HUMAINS .....	47
6.4.1 <i>Conditions des travailleurs</i> .....	47
6.4.2 <i>Complicité dans les violations</i> .....	47
6.4.3 <i>Relations avec les communautés</i> .....	48
<b>ANNEXE — NORMES, POLITIQUES ET CODES.....</b>	<b>49</b>
DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L' HOMME .....	49
NORMES SUR LA RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE DE DROITS DE L' HOMME DES SOCIÉTÉS TRANSNATIONALES ET AUTRES ENTREPRISES .....	49

PACTE MONDIAL .....	<u>49</u>
ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL.....	<u>50</u>
<i>FAIR LABOR ASSOCIATION</i> .....	<u>51</u>
<i>WORKER RIGHTS CONSORTIUM</i> .....	<u>51</u>
SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL .....	<u>51</u>
<i>ETHICAL TRADING INITIATIVE</i> .....	<u>52</u>
<i>JOINT INITIATIVE ON CORPORATE ACCOUNTABILITY &amp; WORKERS' RIGHTS</i> .....	<u>52</u>
<i>ELECTRONICS INDUSTRY CODE OF CONDUCT</i> .....	<u>52</u>
PRINCIPES DE L'ÉQUATEUR.....	<u>52</u>
SOCIÉTÉ FINANCIÈRE INTERNATIONALE .....	<u>53</u>
<i>GLOBAL REPORTING INITIATIVE</i> .....	<u>53</u>
<i>BUSINESS LEADERS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS</i> .....	<u>53</u>
PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE À L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES.....	<u>53</u>
INITIATIVE POUR LA TRANSPARENCE DANS LES INDUSTRIES EXTRACTIVES.....	<u>54</u>
PRINCIPES VOLONTAIRES SUR LA SÉCURITÉ ET LES DROITS DE LA PERSONNE .....	<u>55</u>
CONSENTEMENT LIBRE, PRÉALABLE ET ÉCLAIRÉ .....	<u>55</u>
VOLONTÉ DE RÉGLEMENTER LES ENTREPRISES CANADIENNES À L'ÉTRANGER.....	<u>55</u>
<i>GLOBAL E-SUSTAINABILITY INITIATIVE</i> .....	<u>55</u>
CODE DE CONDUITE POUR LA PROTECTION DES ENFANTS CONTRE L'EXPLOITATION SEXUELLE DANS LE TOURISME ET L'INDUSTRIE DES VOYAGES .....	<u>55</u>

## Introduction

La corrélation positive entre l'investissement responsable et les rendements financiers se confirme de plus en plus. C'est du moins ce qu'illustrent davantage d'études universitaires qui comparent des portefeuilles gérés avec et sans critères et pratiques d'investissement responsable. L'incidence des facteurs environnementaux, sociaux et liés à la gouvernance (ESG) aurait un impact positif sur le rendement d'un portefeuille. Sur trente-six études révisées par le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et Mercer, vingt démontrent des effets positifs et treize des effets neutres<sup>1</sup>.

Au Canada, les actifs sous gestion d'investissement responsable s'élevaient à plus de 600 milliards de dollars en 2008, soit près de 20 % de l'ensemble des actifs. Partout dans le monde, les investisseurs prennent conscience de l'importance de l'investissement responsable et se regroupent à l'occasion. L'un de ces plus gros regroupements, né d'une invitation du secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, s'appelle les Principes pour l'investissement responsable (PRI). En juin 2009, les signataires des PRI ont dépassé les 560 en nombre et les 18 trillions<sup>2</sup> de dollars américains en actifs sous gestion.

De nombreuses caisses de retraite revoient actuellement leurs critères d'investissement afin d'y intégrer des préoccupations ESG. Au Manitoba, la Loi sur les fonds de pension a été modifiée de manière à permettre que des facteurs extra financiers puissent être pris en considération lors de l'établissement d'une politique d'investissement. De son côté, la Commission d'experts en régimes de retraite a récemment émis la recommandation suivante : « *Les régimes de retraite devraient présenter à l'organisme de réglementation leurs politiques détaillées de gouvernance, de capitalisation et de placement, notamment leurs pratiques d'investissement socialement responsable, le cas échéant* »<sup>3</sup>. Dans cet esprit, la politique Caucus repose sur trois principes se retrouvant au sein de la plupart des politiques de vote des grands régimes de retraite nord-américains<sup>4</sup> :

### **1<sup>er</sup> principe : la rentabilité à long terme**

L'objectif visé par l'exercice des droits de vote reliés aux actions détenues est de contribuer à l'amélioration de la gestion des entreprises dans la perspective de favoriser la rentabilité à long terme de celles-ci. Il se distingue évidemment d'un objectif de rentabilité à court terme, donnant lieu à des pratiques de gestion visant à hausser temporairement la valeur des titres, ce qui peut compromettre la viabilité des entreprises à longue échéance.

Étant donné les impacts sur les coûts et la réputation des entreprises que peuvent avoir de mauvaises pratiques éthiques, sociales et environnementales, nous considérons que les principes de bonne gouvernance doivent inclure ceux ayant trait à la responsabilité sociale des entreprises au sens large.

### **2<sup>e</sup> principe : la responsabilisation**

Les membres du conseil d'administration d'une entreprise sont responsables au regard des actionnaires, et les membres de la direction le sont à l'égard des administrateurs. Les règles et les pratiques des entreprises doivent donc assurer cette responsabilisation.

---

1 Mercer, *Shedding light on responsible investment: Approaches, returns and impacts*, novembre 2009.

2 Définition issue du Grand dictionnaire terminologique de l'OQLF ([www.granddictionnaire.com](http://www.granddictionnaire.com)) : « *Un million de billions, soit le chiffre 1 suivi de 18 zéros (1018)* ».

3 La Commission d'experts en régimes de retraite, *Rapport final de la Commission : Un juste équilibre : Une retraite sûre - Un régime abordable - Des règles équitables*, 31 octobre 2008 (Recommandations 8-22 et 8-23).

4 Nous présentons ici trois principes adoptés par l'Association canadienne des gestionnaires de fonds de retraite (PIAC).

### 3<sup>e</sup> principe : la transparence

L'information portant sur l'entreprise doit être accessible à l'actionnariat pour lui permettre une bonne évaluation de la situation de celle-ci. Aussi, les entreprises doivent observer de bonnes pratiques de vérification.

Enfin, ces trois principes vous permettront de mieux respecter les obligations découlant de la responsabilité fiduciaire, telle qu'elle est définie par la législation.

#### Responsabilité fiduciaire du Fonds en matière d'exercice des droits de vote

La loi québécoise qui régit les régimes de retraite complémentaires précise que les membres d'un comité de retraite ont la responsabilité d'agir avec prudence et loyauté dans le meilleur intérêt des participants et des bénéficiaires. D'autre part, la loi stipule que la politique de placement d'un régime « doit comprendre les règles applicables à l'exercice du droit de vote des titres de la caisse de retraite, sauf si le régime de retraite le prévoit déjà »<sup>5</sup>. Aussi, la Régie des rentes du Québec (RRQ) résume la portée de la loi sur la question de l'exercice des droits de vote en concluant que « la politique de placement d'un régime de retraite doit prévoir les règles applicables à l'exercice du droit de vote que comportent les titres faisant partie de l'actif. » Par ailleurs, le comité de retraite peut confier l'exercice du droit de vote à un tiers<sup>6</sup>. Cette interprétation de l'organisme réglementaire québécois s'inscrit dans la lignée de celles de ses équivalents au niveau fédéral canadien<sup>7</sup>.

C'est dans l'esprit de ces énoncés que le Fonds se dote d'une politique de vote pour encadrer l'ensemble des droits de vote qu'il a à exercer en son nom. À cet effet, le Fonds compte exercer, dans la mesure du possible, ses droits de vote sans suivre aveuglément les recommandations de la direction des entreprises, mais en prenant en compte le meilleur bénéfice de ses commettants. Aussi les principes établis dans cette politique ne sont-ils pas absolus et doivent-ils toujours être appliqués en tenant compte de la responsabilité fiduciaire qui incombe aux membres du comité de retraite. Sur ce plan, la troisième section de ce document détermine les modalités d'opérationnalisation de la politique.

Par ailleurs, dans la mesure où la poursuite des devoirs de prudence et de loyauté le permet, le Fonds entend, si nécessaire, prendre d'autres moyens que l'exercice des droits de vote, seul ou en collaboration avec d'autres investisseurs, pour faire valoir les principes de cette politique. À cet effet, le Fonds pourrait, par exemple, établir un dialogue avec la direction de certaines entreprises ou soumettre une proposition d'actionnaire. La législation états-unienne, qui intègre aussi les devoirs de prudence et de loyauté, a été interprétée dans le sens de permettre l'utilisation de tels moyens par les régimes de retraite<sup>8</sup>.

5 Louis-Marc Laliberté (avocat à la Direction des affaires juridiques de la RRQ), *Droit des placements des caisses de retraite, Droits et devoirs du comité de retraite, Règles de conduite*, 10 novembre 2000, p. 15, conférence du colloque de la FTQ sur la participation et l'orientation syndicales en matière de gestion des caisses de retraite, <http://www.rruq.ca/placements/pdfs/DroitDesPlacements.pdf>.

6 J. Beaulieu, C. D'Amours et G. Laplante, *Nouvelles mesures en matière d'administration des régimes de retraite*, septembre 2007.

7 Le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada, qui a le pouvoir d'ordonner aux régimes de retraite fédéraux de se conformer à la loi fédérale sur les régimes de retraite, a même été plus précis dans une note de service du directeur principal transmise aux administrateurs de régimes fédéraux (avril 2000) : « L'administrateur ne doit pas négliger la valeur des droits de vote rattachés aux placements du régime. [...] À défaut de décrire l'exercice de ces droits dans la politique de placement, l'administrateur pourrait s'exposer à des accusations de négligences ou d'action arbitraire peut-être contraire à l'application de la méthode de la qualité de gestion. Les politiques de placement doivent décrire les droits de vote et en exiger l'exercice, que ce soit directement ou par procuration. Si le pouvoir de procuration est délégué au gestionnaire des placements, les procurations doivent être assujetties aux règles établies dans la politique de placement. L'administrateur doit recevoir un rapport indiquant de quelle façon les procurations ont été attribuées et déclarant la conformité à la politique du droit de vote par procuration appliquée à l'administrateur. »

8 Le ministère du Travail des États-Unis a déclaré ce qui suit dans son *Bulletin 94-2* :

« In certain situations it may be appropriate for a fiduciary to engage in activities intended to monitor or influence corporate management if the fiduciary expects that such activities are likely to enhance the value of the plan's investment. Although, within the corporate structure, the primary responsibility to oversee corporate management falls on the corporation's board of directors, the Department believes that active monitoring and communication with corporate management is consistent with a fiduciary's obligation under ERISA where the responsible fiduciary concludes that there is a reasonable expectation that such activities by the plan alone, or together with other shareholders, are likely to enhance the value of the plan's investment, after taking into account

## Références

En préparant cette politique, le Groupe investissement responsable s'est assuré de tenir compte de plusieurs politiques d'exercice des droits de vote, dont celles développées par les plus importants régimes de retraite. Il s'agit de :

- la politique de la *Canadian Coalition for Good Governance* (CCGG), un organisme qui regroupe d'importants gestionnaires et plusieurs des grands régimes de retraite publics canadiens, comme le Régime de pensions du Canada (RPC) : la CCGG distingue les meilleures pratiques du minimum; en 2009, elle a publié son ensemble de principes pour une saine rémunération des dirigeants, élaboré dans l'objectif de lier la rémunération à la performance de l'entreprise (version révisée en 2013);
- les politiques de quatre caisses de retraite : celle de la Caisse de dépôt et placement du Québec, celle de la Caisse des employés municipaux de l'Ontario (OMERS), celle de la caisse des employés de l'État de la Californie (CalPERS), ainsi que de la version 2010 de la politique du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (Teachers');
- la politique du Régime de pensions du Canada, révisée en 2009;
- la politique de la *Shareholder Association for Research & Education* (SHARE), révisée en 2009;
- la politique du *Council of Institutional Investors* (CII), un organisme états-unien pionnier qui regroupe surtout d'importants régimes de retraite, révisée en 2009;
- les politiques de deux fonds éthiques : celle de la Société Fonds Éthiques (Vancouver) et celle de *Domini Social Investments* (New York);
- une politique syndicale, soit celle de la centrale syndicale états-unienne *AFL-CIO*;
- une politique d'un consultant qui exerce des droits de vote au nom de plusieurs caisses de retraite syndicales états-uniennes, soit celle de Marco Consulting; et
- la politique de la *B.C. Investment Management Corporation* (bcIMC), révisée en 2008.

Les investisseurs institutionnels revoient régulièrement leurs exigences à l'égard des entreprises dont ils sont actionnaires, de façon à tenir compte des nouvelles tendances dans le domaine de la bonne gouvernance des entreprises. Ainsi, l'application de cette politique devra être revue sur une base annuelle par le comité de retraite.

Les sept volets de cette politique couvrent les principaux enjeux soulevés lors des assemblées d'actionnaires : les états financiers, les dividendes et la décharge des administrateurs, le conseil d'administration, la rémunération des dirigeants, les droits des actionnaires, la structure du capital et la responsabilité sociale des entreprises.

Le projet de loi 30 a introduit dans la loi, en décembre 2006, des modifications portant sur la gouvernance de chaque comité de retraite à la suite de la constatation de lacunes importantes sur ce plan. Ces nouvelles règles viennent encadrer notamment les pratiques à suivre pour « *choisir, rémunérer, surveiller et évaluer les délégués, les représentants et les prestataires de services* »<sup>9</sup>, telle la politique Caucus. En effet, un suivi adéquat des actes du délégué, associé à la mise en place de mesures de contrôle, est

---

*the costs involved. Such a reasonable expectation may exist in various circumstances, for example, where plan investments in corporate stock are held as long-term investments or where a plan may not be able to easily dispose such an investment (footnote omitted).*

*Active monitoring and communication activities may concern a variety of issues, such as the independence and expertise of candidates for the corporation's board of directors or assuring that the board has sufficient information to carry out its responsibility to monitor management. Other issues might include consideration of the appropriateness of executive compensation, the corporation's policy regarding mergers and acquisitions, the extent of debt financing and capitalization, the nature of long term business plans, the corporation's investment in training to develop its work force, other workplace practices and financial and non-financial measures of corporate performance. Active monitoring and communication may be carried out through a variety of methods including by means of correspondence and meetings with corporate management as well as by exercising the legal rights of a shareholder. »*

9 Projet de loi 30, article 151.2.



maintenant obligatoire. De plus, le délégataire se doit de fournir au comité de retraite les documents et les rapports nécessaires afin que celui-ci puisse effectuer une surveillance adéquate. Il est maintenant illégal pour un prestataire d'être déchargé de toute responsabilité professionnelle par le comité de retraite. Finalement, les délégataires sont maintenant obligés de rapporter au comité de retraite toute « *situation dont les incidences financières peuvent nuire aux intérêts de la caisse de retraite et qui exige d'être corrigée* »<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Projet de loi 30, article 154.2.

# 1. États financiers, dividendes et décharge des administrateurs

Les propositions afin d'approuver les états financiers de l'entreprise, le versement d'un dividende ou la décharge de responsabilité des administrateurs ou des vérificateurs sont omniprésentes chez les sociétés européennes et asiatiques.

## 1.1 États financiers

Certaines entreprises présentent les rapports pour lesquels l'approbation des actionnaires est requise seulement lors de l'assemblée générale, plutôt que de les divulguer à l'avance, ce qui permettrait aux actionnaires de les étudier avant la tenue de l'assemblée.

### Position

La politique Caucus votera en faveur de l'approbation des états financiers et des rapports des administrateurs seulement s'ils ont été divulgués préalablement à la tenue de l'assemblée. La politique Caucus exige aussi que suffisamment d'informations quant à la compétence et à l'indépendance des administrateurs soient divulguées. L'âge, le genre, la nationalité, l'historique de carrière, les positions externes tenues ainsi que la date d'entrée au conseil d'administration et à l'entreprise devraient également être divulgués. Les pratiques de gouvernance de l'entreprise devront aussi être adéquates et conformes aux standards du marché. Finalement, la firme de vérification qui appose sa signature sur ces documents devra être jugée indépendante, selon les critères de cette politique. (*Voir section 4.2 sur le droit à l'information financière.*)

La politique Caucus s'opposera aux propositions qui demandent de réduire le délai de convocation aux assemblées générales extraordinaires à moins de 21 jours. Cette réduction du délai de convocation limite le temps alloué aux actionnaires pour se préparer à l'assemblée.

## 1.2 Dividendes

Tant en Amérique du Nord qu'ailleurs dans le monde, plusieurs entreprises doivent soumettre à l'approbation des actionnaires le versement d'un dividende ordinaire ou extraordinaire.

### Position

La politique Caucus votera généralement en faveur du versement d'un dividende, sauf si le dividende proposé est jugé déraisonnable par diverses parties prenantes (telles que les gouvernements ou les marchés financiers), c'est-à-dire si le dividende est trop important ou trop faible par rapport au taux de redistribution du bénéfice net et qu'aucune explication n'est fournie pour justifier ce versement inhabituel. Par exemple, dans le contexte de la crise financière, en 2009, les gouvernements, notamment le gouvernement français, se sont opposés à ce que des sociétés ayant participé à un plan de sauvetage distribuent des dividendes.

La politique Caucus votera généralement en faveur des dividendes versés sous forme d'actions au lieu du numéraire, à la condition que l'entreprise laisse le choix aux actionnaires quant à leur préférence. Cette méthode présente des avantages tant pour l'actionnaire que pour l'entreprise. L'actionnaire a la possibilité de réinvestir directement dans l'entreprise sans coût de transaction supplémentaire, tandis que l'entreprise n'a pas à déboursier d'argent et préserve ainsi son capital. La politique Caucus s'opposera aussi aux versements des dividendes sous forme d'actions menant à la création d'une nouvelle catégorie d'actions privilégiées.

La politique s'opposera au versement de dividendes dans le cas où l'entreprise souhaiterait se servir de fonds de réserve afin de les distribuer. La politique tiendra donc compte de la nécessité d'effectuer une bonne gestion du risque, particulièrement du risque d'atteinte à la réputation de l'entreprise.

### **1.3 Décharge de responsabilité des administrateurs**

Dans certains pays d'Europe, les conseils demandent aux actionnaires une décharge de leurs responsabilités concernant les décisions prises dans l'année précédente. Cette décharge constitue un signe d'approbation de la part des actionnaires à l'égard des politiques et représente un vote de confiance à l'endroit du conseil. Elle n'élimine aucunement la possibilité de poursuites par les actionnaires ultérieurement.

#### **Position**

La politique Caucus s'opposera à toutes les propositions de décharge de responsabilité des administrateurs puisque ces dernières limitent les possibilités de recours futurs pour les actionnaires advenant qu'ils soient nécessaires.

## 2. Le conseil d'administration

Le conseil d'administration exerce six responsabilités principales :

- établir la mission et déterminer les orientations de l'entreprise;
- exercer le contrôle en tenant compte de ses responsabilités légales;
- évaluer la santé financière, la qualité des ressources humaines ainsi que la performance des dirigeants et de l'entreprise dans son ensemble;
- s'assurer de mesurer et de gérer le risque de façon efficace, qu'il soit de nature environnementale ou sociale, ou lié à la gouvernance;
- superviser la sélection et le travail de la firme de vérification externe; et
- entretenir de bonnes relations avec les parties prenantes.

Voici certaines considérations relatives au bon fonctionnement du conseil d'administration d'une entreprise.

### 2.1 Élection des administrateurs

Les actionnaires d'une entreprise ont la responsabilité d'élire les membres du conseil d'administration. Les critères de compétence et d'indépendance devraient guider cette politique dans le choix des administrateurs.

#### 2.1.1. Élection des administrateurs

Certaines entreprises préconisent encore le vote en bloc pour l'élection des administrateurs proposés par le conseil d'administration. Il est préférable que les actionnaires puissent voter séparément pour chaque administrateur et, idéalement, que le nombre de candidats soumis dépasse le nombre de postes disponibles.

#### Position

La politique Caucus votera en faveur des propositions demandant l'élection individuelle des administrateurs, et comportant un nombre de candidats supérieur au nombre de postes disponibles.

La politique Caucus votera contre, ou s'abstiendra lorsque l'option de vote « contre » n'est pas disponible, l'élection des administrateurs si la proposition soumise est sous forme d'une élection groupée.

#### 2.1.2. Définition de l'indépendance

Les membres du conseil d'administration doivent jouir de l'indépendance nécessaire pour pouvoir assumer leurs responsabilités. La définition de cette indépendance varie d'une politique à l'autre.

Les politiques des organismes de réglementation canadiens<sup>11</sup>, qui servent de référence aux entreprises canadiennes, considèrent comme « non reliés » (expression utilisée pour qualifier les administrateurs « indépendants ») ceux qui n'ont pas et ne peuvent pas être perçus comme ayant d'autres intérêts dans l'entreprise que des actions. Dans la circulaire envoyée aux actionnaires avant l'assemblée annuelle, les directions des entreprises inscrites à la Bourse de Toronto, à la Bourse de New York et à la NASDAQ doivent indiquer dans quelle mesure chaque administrateur est indépendant ou non. La Bourse de New York a adopté une proposition, qui considère les liens familiaux parmi les liens de dépendance. Certains investisseurs utilisent quant à eux une définition plus restrictive que celle des Bourses afin de juger de l'indépendance des administrateurs.

<sup>11</sup> Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM), soit le regroupement national des organismes de réglementation au Canada, ont adopté plusieurs règlements au cours de l'année 2005, qui définissent l'indépendance des administrateurs, soit les règlements nos 58-101, 52-110 et 52-109.

La politique Caucus considère comme « non indépendant » ou « relié » un administrateur qui a une relation importante, directe ou indirecte, avec l'entreprise (est considérée comme importante une relation dont le conseil d'administration pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance du jugement d'un membre du conseil<sup>12</sup>), c'est-à-dire un administrateur :

- 1) qui est ou qui a été membre de la haute direction ou salarié de l'émetteur<sup>13</sup>;
- 2) dont un membre de la famille immédiate est ou a été, sans déterminer de limites dans le temps, membre de la haute direction;
- 3) qui est ou a été associé ou salarié de la société qui est le vérificateur interne ou externe de l'entreprise au cours des cinq dernières années et qui a participé personnellement à la vérification de l'entreprise durant cette période;
- 4) dont l'enfant mineur, le conjoint ou l'enfant mineur du conjoint est un associé ou un salarié qui participe aux activités de vérification, de certification ou de conformité fiscale, ou qui a été associé ou salarié au cours des trois dernières années et a participé personnellement à la vérification de l'entreprise durant cette période;
- 5) qui est ou a été, ou dont un membre de la famille immédiate est ou a été, membre de la haute direction d'une entité au cours des trois dernières années, si l'un des membres de la haute direction actuelle de l'entreprise fait partie ou a fait partie durant cette période du comité de rémunération de l'entité;
- 6) qui est aussi dirigeant d'une autre entreprise, ce qui fait en sorte que les deux conseils d'administration sont interreliés<sup>14</sup>;
- 7) qui a reçu, ou dont un membre de la famille immédiate de l'administrateur a reçu de l'entreprise plus de 75 000 \$ par an comme rémunération directe de l'entreprise sur une période de 12 mois au cours des 3 dernières années;
- 8) qui accepte, ou dont le conjoint ou l'enfant accepte, directement ou indirectement, des honoraires de consultation (comme avocats, banquiers ou courtiers en valeurs mobilières) importants (plus de 160 000 \$);
- 9) qui offre des services professionnels (juridiques, financiers, médicaux ou autres) à un des membres de la direction;
- 10) qui entretient des rapports considérables et d'ordre économique avec l'entreprise, par exemple :
  - a. avec les clients, les fournisseurs, ou les compétiteurs de celle-ci;
  - b. avec les actionnaires ayant des relations commerciales d'importance avec l'entreprise;
- 11) qui est membre d'un organisme, tel qu'une fondation ou une université, qui reçoit une subvention ou une contribution financière de l'entreprise de 100 000 \$ ou équivalant à 1 % des dons reçus par l'organisme;

---

<sup>12</sup> Les ACVM ont adopté plusieurs règlements au cours de l'année 2005, qui définissent l'indépendance des administrateurs, soit les règlements 58-101, 58-201, 52-110.

<sup>13</sup> « L'entreprise » comprend ses filiales et sa société mère.

<sup>14</sup> Conseils d'administration où les PDG de chaque entreprise siègent au conseil d'administration de l'autre entreprise.

- 12) qui est un actionnaire détenant plus de 20 % de participation dans une compagnie qui agit comme consultante pour l'entreprise;
- 13) qui est un actionnaire détenant plus de 20 % des droits de vote;
- 14) qui détient une quantité d'options d'achat d'actions de l'entreprise qui, ajoutées à ses actions, feraient en sorte qu'il posséderait plus de 20 % des actions de l'entreprise;
- 15) qui a siégé au conseil de l'entreprise pendant plus de 10 ans;
- 16) qui est endetté envers la société ou l'une de ses filiales pour un montant supérieur à 100 000 \$;
- 17) qui a reçu ou s'est fait promettre une prime (une rémunération supplémentaire) par un investisseur de la société pour quelques raisons que ce soit.

### **2.1.3. Critères pour l'élection des administrateurs**

Deux critères apparaissent comme essentiels lors de la sélection d'administrateurs pour s'assurer que le conseil agisse dans le meilleur intérêt de l'entreprise et des actionnaires : l'indépendance et la compétence. L'indépendance minimise les conflits d'intérêts et se définit davantage en termes d'indépendance de jugement et d'intérêts. La compétence des administrateurs garantit aux actionnaires qu'ils ont la capacité de remplir efficacement leurs responsabilités. D'autres critères à considérer sont, entre autres, la réputation du candidat, le fait qu'il ait accordé une rémunération excessive au chef de la direction, son taux de présence aux rencontres du conseil et de ses comités, ainsi que le nombre de conseils de différentes entreprises dont il est membre simultanément. De plus, on peut prendre en considération la performance de l'entreprise à long terme en comparaison avec celle de ses pairs et du secteur.

#### **Position**

La politique Caucus votera contre, ou s'abstiendra lorsque l'option de vote « contre » n'est pas disponible, certains candidats ou l'ensemble du conseil d'administration si elle juge que certains critères ne sont pas respectés et remettent en cause la capacité d'un ou des candidats à représenter les actionnaires.

Ces critères sont, par exemple :

- 1) un taux de présence aux réunions du conseil et des comités-clés inférieur à 75 % sans raison valable;
- 2) une réputation entachée par une implication dans un scandale ou par une performance inacceptable au sein d'un autre conseil d'administration;
- 3) dans le cas où le vote consultatif sur la rémunération n'est pas disponible, l'octroi d'une rémunération aux dirigeants jugée non conforme à la politique entraîne une abstention à l'égard des membres du comité de rémunération dans la mesure où l'élection individuelle est disponible; si le vote consultatif est disponible et que le résultat à ce vote montre clairement une désapprobation de la part des actionnaires par rapport à la rémunération des dirigeants, la politique s'abstiendra à l'égard des membres du comité de rémunération l'année suivante s'il n'y a pas eu de modifications au régime malgré l'opinion des actionnaires;
- 4) l'approbation par le comité de vérification d'honoraires excessifs non reliés à la vérification, c'est-à-dire correspondant à plus du quart du total des honoraires perçus, ou l'absence d'approbation par les actionnaires de la firme de vérification lors de l'assemblée annuelle

- entraîneront une abstention à l'égard des membres du comité de vérification, dans la mesure où l'élection individuelle est disponible;
- 5) l'adoption d'un plan de restructuration ou d'un régime de droits des actionnaires qui n'est pas dans l'intérêt de ceux-ci, le refus de fournir l'information à laquelle ont droit les actionnaires, ou d'autres comportements allant à l'encontre des intérêts de l'entreprise à long terme;
  - 6) les comités de rémunération, de vérification ou de mises en candidature ne sont pas composés uniquement de membres indépendants ou leur performance laisse à désirer;
  - 7) l'opinion des parties prenantes, tels les employés ou les membres de la communauté : ceux-ci peuvent faire encourir des risques importants à l'entreprise du point de vue de la performance;
  - 8) le trop grand nombre de conseils de différentes entreprises publiques auxquels siège le candidat : la limite est de cinq pour un administrateur externe, de deux pour un administrateur externe et président du conseil ou ayant une occupation à temps plein, et d'un pour un dirigeant; dans le cas du chef de la direction de l'entreprise, comme il est le principal lien entre la direction et le conseil d'administration, la politique Caucus ne s'abstiendra pas, mais enregistrera plutôt une abstention à l'égard du renouvellement de ses autres mandats d'administrateur;
  - 9) un refus de se plier à une proposition d'actionnaires qui est dans l'intérêt de l'entreprise à long terme et qui a été adoptée par une majorité d'actionnaires au cours de la dernière année ou des deux dernières années;
  - 10) le candidat est chef de la direction d'une société cotée en Bourse et siège au comité de rémunération;
  - 11) le candidat a plus de 70 ans et il appartient au conseil d'administration de plus d'une entreprise.
  - 12) ) le conseil d'administration a modifié les statuts et règlements sans l'approbation des actionnaires et plus généralement, si une décision importante a été prise sans l'accord des actionnaires.
  - 13) la divulgation des émissions de gaz à effet de serre, ainsi que des risques, plans et cibles climatiques est jugée insatisfaisante en se basant sur la méthodologie développée par Transition Pathways Initiative (note de 3 ou moins). Un vote contre le président du conseil sera enregistré.
  - 14) lorsque le président du conseil n'est pas indépendant, un vote contre les membres du comité des mises en candidatures sera enregistré.
  - 15) si le conseil manque d'expertise climatique, un vote contre le président du comité des mises en candidatures ou de gouvernance sera enregistré, ou contre le président du conseil en l'absence d'un tel comité. S'applique aux entreprises visées par Climate Action 100+ et Climate Engagement Canada.

#### **2.1.4. Proportion d'administrateurs indépendants**

Afin de s'assurer que le conseil soit en mesure de bien remplir son mandat d'évaluation en toute indépendance face à la direction, un seuil minimal d'administrateurs indépendants doit être respecté. De même, nous pensons que les administrateurs siégeant au conseil depuis plus de 10 ans, bien que considérés comme reliés par la politique, sont en mesure d'apporter une connaissance de l'histoire de l'entreprise non négligeable, une expérience pertinente et de la profondeur au conseil d'administration. Toutefois, nous croyons qu'un seuil maximal d'administrateurs reliés en raison de la durée de leur relation avec le conseil doit être fixé afin d'éviter la dynamique d'un « *old boys club* ».

Il est à noter qu'en Europe, il est fréquent de constater la présence d'employés au conseil d'administration en raison de certaines législations. La politique est en faveur de ce type de pratiques puisque les employés font partie des parties prenantes à considérer dans la performance sociale de l'entreprise. La politique exclut ces employés lors de l'évaluation du degré d'indépendance du conseil.

#### **Position**

La politique Caucus demande qu'au moins les deux tiers des administrateurs soient indépendants. Si un conseil ne compte pas au moins les deux tiers d'administrateurs indépendants, elle s'abstiendra uniquement à l'égard des administrateurs reliés en vertu des critères énoncés à la section 2.1.2.

La politique Caucus demande que moins du tiers des administrateurs siègent au conseil depuis plus de 10 ans. Si le conseil compte plus d'un tiers d'administrateurs reliés en raison de la longue durée de leur relation avec le conseil, elle s'abstiendra uniquement à l'égard des administrateurs ayant siégé pendant plus de 10 ans au conseil.

### **2.1.5. Indépendance des membres des comités**

#### **Comité de vérification**

Le comité de vérification doit faciliter la prise de décision du conseil d'administration dans trois domaines principaux :

- comptes et information financière;
- risques et contrôle interne;
- audits internes et externes;
- planification de la relève financière et de vérification.

#### **Comité de rémunération**

Le comité de rémunération doit appuyer le conseil d'administration dans ses responsabilités de gouvernance et est responsable de fournir une surveillance stratégique relativement aux pratiques de l'entreprise en matière de rémunération des dirigeants, notamment par rapport à ces domaines :

- rendement, rémunération, entente d'emploi de la haute direction;
- principes et politique de rémunération, régime d'encouragement et régime participatif.

#### **Comité des mises en candidature**

Le comité des mises en candidature aide le conseil d'administration à remplir ses responsabilités en matière de politiques de ressources humaines, notamment en ce qui concerne :

- la rémunération, les ententes d'emploi;
- l'élaboration et la mise à jour des profils de candidats éventuels pour le conseil;
- le processus de mise en candidature des membres du conseil et des sous-comités;
- la planification de la relève des membres de la haute direction et du chef de la direction.

#### **Position**

Le conseil d'administration doit constituer un comité des mises en candidature, un comité de vérification et un comité de rémunération. Ces comités doivent être composés uniquement d'administrateurs indépendants. La politique s'abstiendra à l'égard des membres reliés qui siègent aux comités de rémunération, des mises en candidature et de vérification. Ce critère pourra entraîner une abstention à l'égard de l'ensemble des membres du conseil si l'élection individuelle n'est pas disponible.

En l'absence d'une structure de conseil d'administration avec des comités, la politique s'abstiendra à



l'égard des administrateurs reliés.

## **2.2 Partage des fonctions de président du conseil et de chef de la direction**

Dans le but de permettre au conseil d'administration d'être plus autonome dans l'exercice de son rôle de surveillance, il est souvent proposé de séparer les postes de président du conseil et de chef de la direction. Le rôle du président du conseil est de superviser les travaux du conseil et des différents comités, ainsi que d'évaluer la performance des dirigeants et du chef de la direction. Quant au chef de la direction, son rôle consiste à s'assurer du bon fonctionnement de la gestion et des activités quotidiennes de l'entreprise. Le cumul de ces fonctions présente donc un risque important de conflit d'intérêts, notamment dans l'évaluation de la performance et l'établissement de la rémunération du chef de la direction.

### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions demandant la séparation des rôles de président du conseil et de chef de la direction. Qui plus est, elle s'abstiendra de soutenir la nomination d'un candidat qui assume simultanément ces rôles.

De plus, la politique Caucus s'abstiendra de soutenir la nomination d'un président du conseil ou d'un administrateur principal jugé non-indépendant selon les définitions de l'article 2.1.2.

## **2.3 Mandats des membres du conseil**

Au sein d'un conseil avec échelonnement des mandats, une partie des administrateurs sont le plus souvent élus pour des mandats d'une durée supérieure à un an, l'autre partie étant soumise à l'élection lors de l'assemblée annuelle des actionnaires. Dans le cas d'un conseil avec échelonnement sur deux ans, la moitié des membres sont soumis annuellement à l'élection par les actionnaires, pour un mandat de deux ans.

Ceux qui appuient cette formule basée sur l'échelonnement considèrent que celui-ci permet de maintenir la continuité et de favoriser le transfert des compétences. Cependant, l'élection annuelle de tous les membres permet de réorienter l'entreprise en fonction du désir des actionnaires. Toutefois, l'opposition des investisseurs est surtout liée au fait que cette pratique constitue une barrière aux offres publiques d'achat (OPA) hostiles.

### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions demandant l'élection annuelle de tous les administrateurs. Elle s'opposera donc à toutes les propositions qui demandent d'allonger la durée du mandat des administrateurs.

## **2.4 Taille du conseil**

La taille d'un conseil peut varier en fonction de la dimension de l'entreprise et de la complexité des affaires. Une entreprise détermine, dans ses statuts, la taille maximale et minimale du conseil. Un conseil dont la taille est trop grande risque de diluer le pouvoir décisionnel de chacun des administrateurs, réduisant leur implication et donc l'efficacité globale du conseil à gouverner l'entreprise. À l'opposé, un conseil dont la taille est trop petite risque de ne pas être en mesure de remplir adéquatement son mandat et de ne pas disposer d'un éventail d'expertises suffisamment étendu pour les besoins de l'entreprise. Selon la loi, le nombre doit être d'au moins trois administrateurs<sup>1</sup>. Nous croyons également que le conseil devrait comprendre un nombre impair d'administrateurs, ce qui évite les résultats de vote égaux où le président du conseil dispose, dans de nombreuses entreprises, d'un second vote afin de briser

---

<sup>1</sup> Raymonde Crête et Stéphane Rousseau, *Droit des sociétés par actions — principes fondamentaux*, Montréal, Éditions Thémis, 2002, p. 198

l'égalité. La politique s'oppose d'ailleurs à une telle pratique.

Il est fréquent que les entreprises demandent aux actionnaires, lors de l'assemblée annuelle, de fixer la taille du conseil. Cette mesure est recommandée, car elle permet d'assurer aux actionnaires que la taille du conseil ne fera pas l'objet d'une manipulation grâce à laquelle la direction conserverait un contrôle sur le conseil. La politique est favorable aux propositions qui demandent aux actionnaires d'établir une fourchette optimale à l'intérieur des limites acceptables fixées par la politique.

#### **Position**

La politique votera en faveur de propositions suggérant que la taille du conseil soit comprise entre 5 et 15 membres. La politique est favorable aux propositions qui demandent aux actionnaires d'établir une fourchette optimale plutôt qu'un nombre fixe, ce qui laisse davantage de flexibilité aux conseils d'administration.

La politique s'oppose aux propositions qui demandent de fixer la taille du conseil lorsque celui-ci ne répond pas aux critères d'indépendance énoncés à la section 2.1.4.

La politique s'oppose à toute modification des statuts et règlements de l'entreprise qui comprend une disposition du second vote et du vote prépondérant du président du conseil d'administration en cas d'égalité.

### **2.5 Composition**

Pour favoriser le succès à long terme des sociétés, les conseils devraient inclure des administrateurs offrant une grande variété d'antécédents et d'expertises, incluant des femmes et des personnes de cultures, d'origines ethniques et de milieux économiques divers. La diversité dans un conseil d'administration n'est pas purement symbolique. Les femmes et les membres de minorités visibles représentent plus de la moitié de la main-d'œuvre et sont propriétaires d'environ un tiers de toutes les PME au Canada. Les femmes prennent également la majorité des décisions d'achat des consommateurs en Amérique du Nord.

À l'heure actuelle, la plupart des conseils d'administration ne comptent pas suffisamment de femmes. Dans près de 40 % des entreprises qui font partie de l'indice composé S&P/TSX, aucune femme ne siège au conseil d'administration. L'absence d'administrateurs de sexe féminin indique que le comité des mises en candidature a une vision étroite des qualités nécessaires pour siéger au conseil d'administration d'une société ouverte et montre qu'il n'a pas réussi à mettre au point un processus bien structuré de recherche et de sélection des candidats.

#### **Positions**

Les Fonds voteront *pour* les propositions qui demandent de promouvoir une plus grande diversité au sein des conseils d'administration.

Les Fonds voteront *contre* les membres du comité des mises en candidature des conseils d'administration où ne siègent pas au moins 30 % de femmes, à l'exception des administratrices pouvant y siéger.

Les Fonds voteront *contre* l'élection du président du comité des mises en candidature si le conseil ne comprend aucune diversité ethnique.

### **2.6 Proposition de candidats par les actionnaires – Proxy Access**

Il est actuellement très difficile pour un actionnaire de soumettre un candidat à l'élection aux États-Unis et au Canada, alors que ce droit est reconnu dans les 40 plus grands marchés financiers du monde, y compris par la commission des valeurs mobilières des États-Unis (SEC). Par ailleurs, cette disposition devait être incluse dans la loi *Dodd-Frank*, entrée en vigueur en juillet 2010.

**Position**

La politique votera en faveur d'une proposition permettant aux actionnaires de soumettre des candidats à l'élection s'ils possèdent au moins 1 % des parts ordinaires – la durée de détention continue doit être supérieure à 1 an – et présentent suffisamment d'informations aux autres actionnaires quant aux compétences, à l'indépendance et aux possibilités de conflits d'intérêts de leurs candidats. De plus, ce droit devrait être limité à un maximum de 25 % des membres du conseil, et ce, de manière cumulative.

La politique évaluera la proposition en comparaison avec les droits accordés aux actionnaires en vigueur au moment du vote. Par conséquent, la politique favorisera la situation qui se rapproche le plus de sa position.

De plus, la politique votera en faveur de la politique de préavis sur la nomination des administrateurs si pour une assemblée générale annuelle, l'avis à la société n'est pas inférieur à 30 jours et n'excède pas 65 jours avant la date de l'assemblée générale annuelle. Toutefois, si l'assemblée générale annuelle doit être tenue moins de 40 jours suivant la date de la première annonce publique, les actionnaires auront, au plus tard, jusqu'à la fin du dixième jour ouvrable suivant l'annonce publique pour présenter un avis.

Pour une assemblée générale extraordinaire, habituellement, l'avis à la société doit être donné au plus tard à la fermeture des bureaux le quinzième jour suivant la date à laquelle la première annonce publique de la date de l'assemblée générale a été faite.

**2.7 Indemnisation des administrateurs**

Afin d'encourager des administrateurs compétents et qualifiés à se présenter à l'élection d'un conseil d'administration, il semble raisonnable de limiter la responsabilité des administrateurs. Néanmoins, les actionnaires ont aussi besoin de recours en cas de manquement malhonnête et intentionnel des administrateurs à leurs obligations fiduciaires.

**Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions afin de limiter l'indemnisation des administrateurs et d'offrir des indemnités pour couvrir des frais de justice, seulement si les administrateurs ont agi honnêtement et en toute bonne foi.

**2.8 Vote cumulatif**

Le vote cumulatif permet aux actionnaires d'exercer autant de votes que le nombre d'actions qu'ils détiennent multiplié par le nombre d'administrateurs à élire. Ces votes peuvent ensuite être exercés en faveur d'un seul candidat ou répartis sur l'ensemble des candidats, selon le désir de l'actionnaire.

Le vote cumulatif favorise donc la représentativité des actionnaires minoritaires au conseil de façon à renforcer leur autonomie par rapport à la direction. Cependant, les opposants au vote cumulatif craignent que les administrateurs élus grâce à ce processus se préoccupent davantage de ce qui est à l'ordre du jour de certains groupes d'intérêts que du bien-être de l'ensemble des actionnaires.

**Position**

La politique votera en faveur des propositions soutenant le vote cumulatif, sauf si ce n'est clairement pas dans l'intérêt de l'ensemble des actionnaires.

### 3. Rémunération des dirigeants

Un régime de rémunération de la direction inclut habituellement d'autres éléments que le salaire de base, tels que des programmes d'options d'achat d'actions et même parfois l'octroi de prêts personnels aux dirigeants. Les généreux régimes de rémunération des dirigeants tranchent souvent par rapport à la faible progression de la rémunération des simples travailleurs et travailleuses. Aussi, on note souvent la faible corrélation entre la rémunération et la performance financière de l'entreprise.

Certains principes devraient pourtant guider le comité de rémunération chargé de fixer le niveau et la forme de la rémunération à offrir aux dirigeants de l'entreprise, afin d'éviter des abus qui coûteraient cher aux actionnaires comme aux travailleurs. Ainsi, le régime de rémunération doit faire en sorte que les intérêts de la direction et des administrateurs favorisent la rentabilité à long terme de l'entreprise tout en s'inscrivant dans le cadre d'objectifs globaux reliés à la responsabilité sociale de l'entreprise.

#### 3.1 Rapport de rémunération

La rémunération des dirigeants d'une entreprise devrait être raisonnable et ne jamais être supérieure au niveau nécessaire pour motiver et retenir les dirigeants, et ce, dans un souci de performance à long terme. Elle doit aussi faire l'objet d'une divulgation qui permet aux actionnaires d'en évaluer les diverses composantes, soit le salaire annuel, les primes à court terme, les primes à long terme versées sous la forme d'options ou d'actions et, enfin, les autres primes et avantages, tels que le régime complémentaire de retraite.

#### Position

La politique Caucus pourra s'abstenir à l'égard des membres du comité de rémunération du conseil d'administration ou voter contre eux si l'entreprise adopte de mauvaises pratiques en matière de rémunération, telles que :

- des contrats de travail prévoyant des primes et d'autres octrois garantis sur plusieurs années;
- des primes qui sont excessives et qui outrepassent le régime de rémunération, incluant des majorations afin de couvrir les taxes perçues sur des dépenses personnelles, ou des primes particulièrement importantes par rapport aux pairs et à la performance de l'entreprise, sans que celles-ci ne soient justifiées;
- des critères de performance qui sont retirés ou modifiés en cours d'année, sans qu'une justification acceptable ne soit fournie à cet égard;
- des critères de performance qui sont présentés seulement sous forme de liste, sans pondération de ces derniers ou assurance qu'ils seront utilisés;
- des régimes de retraite supplémentaires, qui incluent par exemple des années supplémentaires ou des primes dans le calcul du régime;
- des indemnités de départ versées malgré la piètre performance du dirigeant ou qui incluent divers avantages, tels que des indemnités pour l'usage d'un véhicule personnel ou l'usage de l'avion de l'entreprise;
- le remboursement de l'impôt personnel par l'entreprise;
- une mauvaise divulgation des pratiques en rémunération;
- une rémunération qui n'est pas clairement basée sur la performance;
- un régime de rémunération qui laisse une trop grande marge discrétionnaire au comité de rémunération par exemple, dans la sélection des critères et/ou l'ajustement des cibles en cas d'éléments extraordinaires ou non.

La politique Caucus votera en faveur de la rémunération des dirigeants et administrateurs si elle est considérée comme raisonnable et si elle est clairement et précisément détaillée.

La politique Caucus votera aussi en faveur des propositions demandant le remboursement des bonus versés aux dirigeants et administrateurs advenant que les états financiers passés de l'entreprise subissent des changements ou qu'ils fassent l'objet d'une accusation d'inconduite.

La politique pourra également s'opposer à la rémunération si elle ne contient pas un tel dispositif de récupération des primes versées (« clawback »).

La politique pourra sanctionner une entreprise qui ne divulgue pas de façon détaillée la rémunération du chef de la direction en s'abstenant à l'égard des membres du comité de rémunération du conseil d'administration.

### **3.2 Firme de consultation en rémunération**

Le comité de rémunération qui se penche sur ces questions peut avoir recours à des consultants externes. Selon la *Canadian Coalition for Good Governance (CCGG)*<sup>15</sup>, afin de s'assurer de l'indépendance des consultants en rémunération, le comité de rémunération doit envisager l'application des règles de la loi *Sarbanes-Oxley* :

- le président du comité de rémunération doit superviser la sélection des consultants et être le client;
- les consultants en rémunération doivent tirer la majeure partie des honoraires que leur verse la société du travail lié à la rémunération des dirigeants;
- tout autre travail effectué pour la société par un consultant quant aux questions de rémunération doit être préalablement approuvé par le président du comité de rémunération;
- le nom du cabinet de consultants doit être publié dans la circulaire annuelle de sollicitation de procurations<sup>17</sup>;
- les sommes versées aux consultants doivent être divulguées dans la circulaire annuelle de sollicitation de procurations, de même que les honoraires versés pour le travail préautorisé et une évaluation de l'indépendance des consultants.

#### **Position**

La politique Caucus votera en faveur de toute proposition demandant la divulgation des honoraires versés à la firme de consultation en rémunération. Le cas échéant, elle s'abstiendra à l'égard des membres du comité de rémunération en élection pour les raisons suivantes :

- si une majorité des honoraires de la firme de consultants en rémunération ne proviennent pas de la fonction de rémunération;
- si les honoraires versés à la firme de consultants en rémunération représentent plus de 10 % de son revenu annuel; et finalement
- si la durée de la relation entre la firme et l'entreprise est jugée trop longue et compromet l'indépendance de la firme de consultation en rémunération (10 ans).

### **3.3 Gel de la rémunération en cas de mises à pied massives**

---

<sup>15</sup> CCGG, *Principes de bonne gouvernance pour la rémunération des dirigeants*, juin 2006.

<sup>16</sup> Obligatoire en vertu de la Politique nationale 58-201 et de l'Instrument national 58-101, et ce, depuis le 30 juin 2005.

Il apparaît souvent inacceptable qu'une entreprise se permette d'augmenter la rémunération des dirigeants au moment même où elle procède à une restructuration impliquant une série de mises à pied massives.

#### **Position**

La politique s'opposera à toute augmentation de la rémunération des dirigeants lorsque des mises à pied sont faites, et ce, jusqu'à ce que les effets financiers positifs de cette mesure soient perceptibles.

### **3.4 Lien entre la rémunération et la performance sociale**

Un nombre grandissant d'entreprises incluent des paramètres de performance environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) dans les critères employés pour fixer la rémunération de leurs cadres.

#### **Position**

La politique votera en faveur des propositions demandant d'établir la rémunération des dirigeants en partie sur la base de la performance ESG de l'entreprise.

En contrepartie, la politique s'opposera à la rémunération si elle ne contient aucun critère de performance ESG.

### **3.5 Ratio d'équité interne**

Selon une étude du Centre canadien des politiques alternatives, en 2016, les chefs de la direction ont gagné en moyenne 209 fois plus que le salaire moyen. Ce ratio était de 193 fois en 2015 et de 104 fois en 1998. L'écart toujours plus grand entre la rémunération des dirigeants et celle des employés est préoccupant, d'autant plus que la rémunération est un enjeu important à l'heure actuelle et que la baisse de performance des institutions financières a été considérable en 2008. De plus, le ratio d'équité peut fournir une mesure de la performance relative de la société qui devrait aussi se mesurer par le salaire offert aux employés. Ce ratio d'équité permet de mesurer l'écart entre la rémunération des dirigeants et celle des employés. En utilisant un ratio « raisonnable », les entreprises désirant bonifier le régime de rémunération de leurs dirigeants auront tout intérêt à hausser le salaire de leurs employés et, ce faisant, assureront une redistribution plus équitable des bénéfices. Il convient de signaler que depuis 2017, la SEC a rendu obligatoire la divulgation de ce ratio.

Par ailleurs, il serait important de connaître le ratio d'équité entre la rémunération globale des cinq plus hauts dirigeants et celle du chef de la direction. Ce ratio permettrait aux actionnaires d'évaluer la qualité de la répartition budgétaire de la rémunération des dirigeants et, conséquemment, d'éviter une répartition salariale inéquitable en fonction du partage des responsabilités individuelles. *Moody's Investors Service* prône actuellement une limite à un ratio de 3 fois le salaire total moyen des autres dirigeants. Actuellement, la médiane de ce ratio pour les entreprises du Russell 3000 est de 2,45 et près de 75 % d'entre elles affichent un ratio inférieur à 3.

#### **Position**

La politique votera en faveur d'une proposition demandant la production d'un rapport qui rende compte de l'écart entre la rémunération du chef de la direction et le salaire moyen des employés, et qui détermine l'intervalle du ratio acceptable. La divulgation devrait idéalement faire la distinction entre le ratio d'équité interne national, soit celui qui prend en compte uniquement les employés à l'intérieur du pays de l'entreprise, et le ratio d'équité interne mondial, qui tient compte des employés sur le sol national et à l'étranger. L'évolution historique du ratio d'équité interne est également une information importante à divulguer, puisqu'elle permet d'analyser la répartition des bénéfices de l'entreprise et, ainsi, d'en évaluer son équité et sa justesse.

La politique Caucus est favorable à la divulgation du ratio de la rémunération des dirigeants par rapport à la rémunération moyenne au Canada. La politique évaluera la rémunération du chef de la direction en

comparant son niveau par rapport à celui de dirigeants d'entreprises faisant partie du même secteur et de taille similaire situées au Canada. Elle évaluera également la variance de cette rémunération par rapport à la variance de la performance de l'entreprise et la variance relative de la performance de l'entreprise par rapport à son secteur d'activité.

La politique s'opposera à la rémunération du chef de la direction si le ratio d'équité interne excède 150.

### **3.6 Régime d'options d'achat d'actions octroyées à la direction**

Lorsque l'on octroie une option, l'achat (ou la vente) s'effectue à un prix déterminé (prix d'exercice), durant une période précise. L'option donne aux dirigeants la possibilité de s'accorder une rémunération supplémentaire au moment de vendre leurs actions dans la mesure où la valeur de l'action dépasse le prix d'exercice.

Le recours aux options d'achat d'actions est très contesté parce qu'il peut amener la direction à sacrifier des objectifs à long terme pour favoriser une montée à court terme de la valeur des actions. De plus, comme la valeur de l'action est aussi reliée à des facteurs économiques hors du contrôle de l'entreprise (par exemple, la croissance économique), ce type de rémunération permet que soit accordée une prime qui n'est liée ni à la performance de l'entreprise ni à la rémunération des dirigeants des entreprises du même secteur. Aussi certains programmes d'options sont-ils maintenant basés sur la valeur de l'indice du secteur de l'entreprise ou sur des objectifs de performance clairs, à court et à long terme.

Les changements aux régimes d'options sont toujours soumis aux actionnaires pour approbation lors de l'assemblée annuelle, si l'effet de dilution<sup>2</sup> dépasse la proportion de 10 %. Cependant, les modifications proposées par la Bourse de New York, et acceptées par la SEC, prévoient que l'ensemble des changements aux régimes d'options devra être approuvé par les actionnaires. Aussi, les entreprises canadiennes doivent déjà soumettre au vote des actionnaires certaines modifications aux régimes d'options même si l'effet de dilution est inférieur à ce seuil. Il existe deux approches afin d'établir les règles guidant l'approbation ou non d'un régime d'options. Mentionnons, de plus, qu'il est maintenant obligatoire, au Canada comme aux États-Unis, de publier dans les états financiers le coût estimé des options octroyées afin de rendre disponibles plus d'informations, et de manière à ce que l'on puisse dresser un portrait plus complet de la situation financière de l'entreprise.

#### **Position**

La politique Caucus s'opposera à tous les régimes d'options et préférera une rémunération sous forme de remises d'actions ne pouvant être vendues tant que le dirigeant reste en poste.

### **3.7 Actions à négociation restreinte**

Les actions à négociation restreinte ont la particularité de ne pas être totalement transférables avant que certaines conditions soient remplies. En règle générale, ces conditions à atteindre se réfèrent souvent à une période de temps, en termes de durée de détention ou de période d'acquisition. Ces restrictions peuvent également être élaborées sur la base de critères de performance, tels que le bénéfice par action ou autres objectifs financiers. Certaines entreprises ont commencé à inclure des conditions de performance sociale. Ces actions, de plus en plus utilisées par les entreprises, ont l'avantage de pouvoir être comptabilisées dès leur octroi. La plupart des investisseurs institutionnels sont favorables à ce type de régime, à condition qu'il soit bien encadré.

#### **Position**

La politique Caucus s'opposera aux régimes contenant des actions à négociation restreinte dans les cas suivants :

---

<sup>2</sup> L'effet de dilution se calcule comme suit : le nombre d'actions potentielles reliées aux nouvelles options divisé par le nombre d'actions en circulation au moment de la remise des options.

- Aucune période d'acquisition n'est fixée ou si celle-ci est de moins de trois ans.
- Les critères d'obtention des actions, basées sur la performance, ne sont pas divulgués.
- Les critères de performance ne sont pas suffisamment exigeants. Par exemple, la durée d'emploi n'est pas un critère valable.
- En cas de non-performance, le système de récompense est non nul ou récompense excessivement une performance constamment inférieure à la moyenne de l'industrie ou de l'indice de référence.

La dilution totale excède 5 % des actions en circulation. En ce qui concerne un régime à base d'actions comprenant ce type d'actions, la dilution totale potentielle ne devrait pas excéder 10 %.

### **3.8 Droits d'appréciation et actions fictives**

Dans le premier cas, on accorde au détenteur le droit de se voir verser une compensation égale à la différence entre le prix de l'action sur le marché et le prix de l'action lorsque le droit a été attribué et, dans le second, le détenteur reçoit des revenus en rapport avec l'appréciation d'actions qui n'ont véritablement jamais été attribuées. Ces types de rémunération sont également connus sous le terme d'actions fictives. Avec ce type de rémunération, il n'y a aucun risque de mauvaise performance puisque le bénéficiaire ne détient aucune réelle part de l'entreprise. Les actions fictives, contrairement à l'idée qu'elles raffermissent le lien entre la performance de l'entreprise et la rémunération des dirigeants, tendent à favoriser une prise de risque excessive à court terme au détriment du long terme.

#### **Position**

La politique votera contre les régimes qui permettent l'octroi d'actions fictives.

### **3.9 Programmes globaux (*Omnibus Plan*)**

Il s'agit de régimes de rémunération à base d'actions qui comprennent au moins trois types d'octroi, ce qui rend difficile leur évaluation.

#### **Position**

La politique votera contre les programmes globaux.

### **3.10 Régimes d'achat d'actions pour les dirigeants**

Les régimes d'achat d'actions pour les dirigeants consistent en des programmes d'allocation d'actions qui visent à encourager la performance à long terme et à aligner les intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires.

#### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des régimes de rémunération à base d'actions seulement si l'allocation d'actions repose sur la performance des dirigeants et si elle aligne les intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires. Cependant, la politique Caucus pourra s'opposer aux régimes :

- s'ils entraînent une dilution totale excédant 10 %;
- s'ils n'ont pas de date d'expiration ou que cette dernière excède une période de 5 ans;
- si l'allocation est de 2 % ou plus;
- si la période de détention, avant l'octroi, est inférieure à 3 ans;
- si le régime alloue 20 % des actions disponibles dans une année à un seul individu;
- si le régime inclut des consultants, des fournisseurs ou d'autres employés temporaires;
- si les dirigeants peuvent acheter et vendre leurs actions en cas de changement de contrôle, à l'exception d'une perte d'emploi consécutive à un changement de contrôle;
- si les critères de performance ne sont pas clairement définis ou sont tellement vagues qu'ils ne



permettent pas aux actionnaires de bien évaluer le lien entre la performance de l'entreprise et la rémunération.

- Si le comité de rémunération évalue la performance avec un critère de performance basé sur le nombre d'actions (EPS ou TSR) et que l'entreprise a la possibilité de racheter ou a racheté ses actions.

### **3.11 Régimes d'achat d'actions pour les employés**

Les régimes d'achat d'actions pour les employés consistent en des programmes d'achat d'actions offerts aux employés, dont le nombre est limité et dont le prix des actions se trouve en deçà du cours de la Bourse. Ils alignent les intérêts des employés sur ceux des actionnaires.

#### **Position**

La politique votera en faveur de régimes d'achat d'actions pour les employés à condition que la réduction n'excède pas 20 %, qu'une période minimale de détention des actions soit déterminée, que le nombre limite d'actions pouvant être acquises soit défini et que l'effet potentiel sur la dilution soit inférieur à 10 %.

### **3.12 Indemnités de départ**

Il s'agit d'une entente d'indemnité de départ afin d'octroyer une importante indemnité de départ à un administrateur, un dirigeant ou un employé dans l'éventualité d'une acquisition ou d'une fusion de l'entreprise donnant lieu à un changement de contrôle. Ces parachutes dorés sont souvent excessifs et réduisent de façon injustifiée l'avoir de l'entreprise. Plusieurs investisseurs institutionnels demandent que de telles indemnités soient soumises au vote des actionnaires lorsqu'elles dépassent deux fois le salaire annuel et les primes à verser, si celles-ci répondent aux critères de performance préétablis. Les indemnités de départ sont fixées lors de la négociation des contrats d'emploi, et non annuellement ou à la fin des contrats.

#### **Position**

La politique examinera les ententes d'indemnité de départ au cas par cas et n'appuiera pas des parachutes dorés jugés excessifs.

La politique estime qu'un parachute doré ou une entente d'indemnité de départ est jugé excessif lorsque celui-ci dépasse deux fois le salaire annuel et les primes à verser d'un administrateur, un dirigeant ou un employé. De la même manière, la politique s'opposera à des indemnités de départ versées sans que l'administrateur, le dirigeant ou l'employé perde ses fonctions, dans l'éventualité d'une acquisition ou d'une fusion de l'entreprise.

La politique votera également en faveur des propositions demandant que l'entreprise adopte une politique stipulant qu'en cas de changement de contrôle, les dirigeants ne pourront lever leurs titres détenus.

### **3.13 Primes et autres avantages**

Les primes devraient être allouées en récompense d'une performance supérieure à la moyenne, soit qui excède les objectifs ou les standards de performance. Les primes ne devraient pas être versées de façon ponctuelle.

#### **Position**

La politique Caucus s'opposera aux régimes de primes qui ne sont pas liés à la performance ou qui

récompensent des dirigeants pour une performance moyenne ou sous la moyenne. La politique Caucus s'opposera aux régimes de primes si les critères de performance sont tels que les primes versées aux dirigeants sont seulement déterminées par une augmentation ou une diminution du prix de l'action sur le marché.

La politique Caucus s'opposera aussi au versement de primes lorsque l'entreprise divulgue les critères de performance de façon si vague que les actionnaires ne sont pas en mesure de déterminer les critères utilisés pour allouer ces primes.

La politique s'opposera au versement de primes si la performance est mesurée sur moins d'un an. (trois ans minimum pour les régimes à long-terme)

La politique Caucus s'opposera aussi au versement de primes en argent ou en actions à l'abri de l'impôt, si ces primes sont supérieures à un million de dollars américains.

Dans l'établissement du régime de primes à la performance, la limite maximale de la portion variable versée en numéraire ne peut excéder deux fois le salaire fixe.

### **3.14 Programmes de prêts**

Des entreprises offrent aux membres de la direction des programmes de prêts, dans plusieurs cas consentis à des taux d'intérêt faibles ou nuls dans le but de permettre aux dirigeants d'acheter des actions. De tels prêts rendent les programmes de rémunération moins transparents. La législation états-unienne interdit les prêts aux dirigeants et aux administrateurs, contrairement à la loi canadienne qui permet toujours cette pratique.

#### **Position**

La politique Caucus votera généralement contre les programmes de prêts aux dirigeants et aux administrateurs, sauf si le taux d'intérêt est celui du marché.

### **3.15 Rémunération des administrateurs**

Les administrateurs se trouvent dans une position plutôt particulière, car ils décident eux-mêmes de leur rémunération. Il reste toutefois souhaitable que les intérêts financiers de la direction, des membres du conseil et des actionnaires soient alignés. Pour ce faire, les administrateurs sont appelés à détenir des actions de l'entreprise qu'ils dirigent.

#### **Position**

La politique Caucus votera en faveur de propositions demandant l'application des principes relatifs à la rémunération. La politique Caucus s'opposera aux régimes qui allouent des options d'achat d'actions aux administrateurs. La politique Caucus votera en faveur d'un actionnariat minimal des administrateurs si les actions sont détenues pour la durée totale de leur mandat au conseil.

La politique Caucus s'opposera à la rémunération des administrateurs si elle est injustifiée par rapport à la performance de l'entreprise. La politique Caucus s'opposera aussi à l'allocation de primes de retraite au bénéfice des administrateurs. La politique Caucus s'opposera aux bénéfices des administrateurs liés à un changement de contrôle ou à une rupture de contrat.

Le fait que les conditions mentionnées ne soient pas remplies n'entraîne pas automatiquement un vote contre les administrateurs soumis à l'élection.

### **3.15 Fréquence du vote consultatif sur la rémunération des dirigeants**

Certains pays dont le Royaume-Uni, l'Australie et quelques pays européens exigent déjà des entreprises cotées à la Bourse qu'elles permettent aux actionnaires de se prononcer sur la rémunération des dirigeants par le truchement d'un vote consultatif. Aux États-Unis, la loi *Dodd-Frank* requiert que chaque entreprise ajoute à sa circulaire, depuis le 21 janvier 2011, une proposition visant à sonder l'opinion des actionnaires au sujet de sa politique de rémunération, ainsi qu'une proposition sur la fréquence à laquelle ce vote devrait avoir lieu (annuelle, biennale ou triennale). La loi *Dodd-Frank* demande également aux entreprises de soumettre à l'opinion des actionnaires le versement de toutes les indemnités liées à une fusion ou à une acquisition de l'entreprise. Compte tenu des abus dans ce domaine au cours des dernières années, il est pertinent de présenter aux actionnaires un rapport sur la rémunération afin de favoriser une meilleure analyse et une meilleure communication avec les actionnaires à ce sujet, et ce, annuellement. D'ailleurs, en raison de son aspect consultatif principalement, une partie des motivations derrière l'appui au vote consultatif est de fournir un moyen de communication supplémentaire entre le conseil d'administration et les actionnaires. En ce sens, un vote annuel devrait aussi aider à la clarté du message lancé lors du vote consultatif.

#### **Position**

La politique Caucus votera en faveur d'une fréquence annuelle du vote consultatif sur la rémunération des dirigeants. Pour les entreprises non états-uniennes, la politique Caucus votera en faveur des propositions demandant l'adoption du vote consultatif sur la rémunération des dirigeants et, s'il y a lieu, votera en faveur de la plus courte fréquence offerte.

#### **3.16 Rémunération raisonnable**

Même si un régime de rémunération respecte l'ensemble des critères cités précédemment, la politique se réserve le droit de voter contre toute rémunération jugée déraisonnable.

## 4. Droits des actionnaires

Les actionnaires élisent les membres du conseil d'administration. Cet organe exerce son contrôle sur l'entreprise, en leur nom; les actionnaires ont donc droit à la reddition de compte de la part des administrateurs et d'être traités comme les autres actionnaires.

### 4.1 Droits de vote inégaux (ou multiple)

Lorsque des actions comportant moins de droits de vote sont émises, la direction ou certains actionnaires peuvent maintenir un contrôle sur l'entreprise en se réservant les actions comportant plus de droits de vote. De telles structures engendrent des situations où les dirigeants, provenant souvent d'un seul clan familial, n'ont aucun compte à rendre aux actionnaires.

#### Position

La politique votera contre les structures à droits de vote inégaux.

### 4.2 Droit à l'information financière

Le vérificateur externe est nommé à l'assemblée annuelle des actionnaires, avec pour mandat de valider la qualité des états financiers de l'entreprise. Un cabinet d'experts-comptables peut souffrir d'un manque d'indépendance par rapport à la direction s'il reçoit de cette même direction des contrats de consultation. Parmi les critères qui peuvent compromettre l'indépendance des vérificateurs, mentionnons :

- plus du quart des honoraires provenant des frais de consultation;
- une relation trop longue avec l'entreprise.

#### Position

En l'absence de l'option de vote contre, la politique s'abstiendra à l'égard du vérificateur proposé pour les raisons suivantes :

- s'il y a absence de divulgation séparée des honoraires versés au cours de la dernière année;
- si plus du quart (25 %) des honoraires de la firme comptable ne proviennent pas de la fonction de vérification;
- si les honoraires versés à la firme comptable représentent plus de 10 % de son revenu annuel;
- s'il y a eu un changement de vérificateur au cours de la dernière année à cause d'une mésentente entre le vérificateur et l'entreprise;
- si la réputation de la firme met en doute sa capacité à vérifier les états financiers de l'entreprise;
- si la rotation de l'associé n'est pas effectuée de manière périodique (la loi *Sarbanes-Oxley* exige la rotation de l'associé principal aux 5 ans); et finalement
- si la durée de la relation entre le vérificateur et l'entreprise est jugée trop longue et compromet l'indépendance de la firme comptable.
- si les risques climatiques ne sont pas convenablement divulgués dans les états financiers. (s'applique aux entreprises visées par Climate Action 100+ et Climate Engagement Canada)

### 4.3 Prise de contrôle et régime de droits des actionnaires

Lorsqu'une tentative de prise de contrôle est jugée hostile par la direction de l'entreprise ciblée par une offre publique d'achat (OPA), du point de vue des actionnaires, la principale question à se poser est : est-ce que la direction qui s'oppose à une tentative de prise de contrôle travaille en fonction de ses propres intérêts ou dans le véritable intérêt de l'entreprise et des actionnaires?

Lorsque la tentative de prise de contrôle est appuyée par la direction de l'entreprise, la même question se pose quant à la capacité de la direction d'agir en faveur de l'intérêt des actionnaires. Serait-il possible

d'obtenir une offre plus intéressante que celle que la direction propose d'accepter? Voilà la question que se posent alors les actionnaires.

Dans les textes réglementaires de certaines entreprises, on retrouve des mesures pouvant être utilisées pour dissuader un éventuel acheteur d'annoncer aux actionnaires une OPA hostile à la direction. Le plus connu de ces mécanismes défensifs est le « régime de droits des actionnaires », communément appelé pilule empoisonnée (*poison pill*), qui procure aux actionnaires d'une société des droits de souscription d'actions additionnelles ou de vente d'actions à des prix très attractifs, dans l'éventualité d'une OPA hostile. Quand ils sont exercés, ces droits imposent à l'acquéreur hostile d'importantes pénalités d'ordre économique. Aux États-Unis, un régime de droits des actionnaires peut être adopté sans l'approbation des actionnaires. Par contre, au Canada, les entreprises doivent soumettre aux actionnaires les régimes de droits des actionnaires au plus tard à l'assemblée annuelle suivant l'annonce d'une OPA hostile.

On assiste à une pilule suicide (*suicide pill*) lorsque l'entreprise s'engage dans des activités qui risquent de la ruiner plutôt que de prévenir la transaction d'achat.

L'entreprise ciblée peut aussi émettre et vendre une grande quantité d'actions sous la valeur du marché à une troisième partie et faire ainsi échec à la tentative d'achat en imposant un prix élevé pour l'acquisition, en diluant la participation en actions de l'acquéreur potentiel et en augmentant la participation totale de l'entreprise ciblée.

Une autre stratégie dissuasive similaire face aux OPA hostiles est la vente d'éléments d'actifs précieux (*Crown Jewel Defence*), qui consiste à vendre les actifs les plus convoités de l'entreprise dans le but de faire échouer une tentative de prise de contrôle. Cette stratégie de défense est doublement néfaste pour les actionnaires, puisqu'elle peut contrecarrer les OPA et donne parfois lieu à la vente d'éléments d'actifs à un prix inférieur à leur valeur marchande. Au Canada, une telle vente doit obtenir l'approbation des actionnaires.

Dans le cadre de transactions afin de privatiser les sociétés (*going private*), un groupe d'acheteurs, souvent formé de cadres, emprunte de l'argent afin d'obtenir le contrôle de la société et de la retirer des marchés boursiers.

Illégal au Canada, le chantage à l'OPA (*greenmail*) est une pratique selon laquelle une entreprise achète les actions d'un acquéreur potentiel à un prix au-dessus du prix du marché en échange de la promesse de l'acquéreur de mettre fin à la transaction d'acquisition. Cette pratique est néanmoins permise aux États-Unis. Le chantage à l'OPA n'est pas dans l'intérêt des actionnaires dans la mesure où ceux-ci n'obtiennent pas la valeur marchande pour leurs actions, voient baisser le cours de l'action et sont privés de la possibilité d'évaluer le bien-fondé de l'offre d'achat.

L'OPA sur l'initiateur (*pacman defense*) a lieu quand l'entreprise visée par l'achat tente d'acheter la société acquéreuse par tous les moyens, en vendant des actifs et en retirant toutes les liquidités du *war chest*, coffret réservé à cet effet.

La méthode du chèque en blanc (*blank check*), destinée aux actions privilégiées, permet aux entreprises qui l'utilisent de pouvoir créer plus facilement de nouvelles catégories d'actions privilégiées afin de lever des fonds d'investisseurs « sophistiqués » sans avoir à obtenir l'approbation des actionnaires. Pour réaliser cette transaction, la société doit modifier ses statuts et règlements afin de permettre au conseil d'administration de déterminer les dispositions et les conditions de ces catégories d'actions.

Dans le cas d'une défense « macaroni », l'entreprise émet un grand nombre d'obligations qui devront être rachetées à haut prix si la société est achetée.

Dans certains cas, les dirigeants peuvent aussi menacer de démissionner en bloc dans le cas d'une tentative de prise de contrôle, ce qui constitue une « *people pill* ».

Une société acquéreuse peut aussi chercher à conclure une entente avec une banque pour que celle-ci s'engage à ne pas financer un autre acquéreur potentiel.

Enfin, une entreprise peut devenir un chevalier blanc (*white knight*) en proposant une offre d'achat à l'amiable afin de faire échec à la tentative hostile de l'acquéreur potentiel.

### **Position**

La politique votera contre les mécanismes défensifs comme les régimes de droits des actionnaires (pilule empoisonnée) et la vente d'actifs précieux (*Crown Jewel Defence*), sauf s'ils sont clairement dans l'intérêt des actionnaires. La politique examinera au cas par cas chacune des situations ayant cours lors d'OPA, qu'elles soient hostiles ou non, en évaluant leur impact sur l'entreprise.

Les régimes de droits des actionnaires seront donc évalués au cas par cas. Les critères suivants devraient idéalement être respectés :

- le seuil de déclenchement ne doit pas être inférieur à 20 %;
- le régime doit être soumis au vote des actionnaires tous les 2 ou 3 ans;
- si le conseil refuse le retrait de la pilule empoisonnée 60 jours après qu'une offre ait été annoncée, des actionnaires représentant 10 % des actions peuvent organiser une assemblée générale extraordinaire afin de voter pour l'abrogation de la pilule;
- les modifications au régime doivent être soumises aux actionnaires pour approbation;
- le régime de droits des actionnaires ne peut être annulé qu'avec l'accord des actionnaires; par exemple, le conseil peut annuler un régime de droits des actionnaires afin de permettre à une offre non autorisée d'être présentée aux actionnaires, mais il devra faire en sorte que toutes les offres soient présentées aux actionnaires;
- la notion d'acquéreur potentiel (*acquiring person*) doit exclure quiconque entend atteindre le seuil sans intention d'achat, tel qu'un investisseur institutionnel passif;
- le régime prévoit que l'offre autorisée (*permitted bid*) puisse être soumise directement aux actionnaires pour le vote; les offres partielles (*partial bid*) sont permises à condition d'un dépôt minimum;
- les placements privés ne sont pas exclus du régime;
- les pratiques de la société en matière de gouvernance ne portent pas atteinte aux intérêts des actionnaires (par exemple, l'indépendance au conseil et la présence de mécanismes défensifs).

### **4.4 Majorité qualifiée**

Certaines clauses font en sorte que des transactions importantes (OPA ou réorganisation d'entreprise) nécessitent plus qu'une majorité des votes pour être approuvées. Certaines de ces clauses exigent même plus de 75 % des votes, ce qui sert bien sûr à dissuader les OPA hostiles.

### **Position**

La politique n'appuiera pas l'exigence d'une majorité qualifiée dépassant les deux tiers (66,7 %) pour la ratification de certaines décisions, comme celles relatives à une OPA ou à une réorganisation d'entreprise. Dans les autres cas, une majorité de 50 % + 1 devrait être suffisante.

### **4.5 Règlements et statuts**

Les entreprises doivent modifier leurs statuts de constitution ainsi que leurs règlements à la suite de changements dans les lois et les règles d'inscription à la Bourse, par exemple. Plusieurs de ces

changements sont de nature administrative. Toutefois, certains d'entre eux peuvent avoir un impact majeur sur les décisions des actionnaires, tel le quorum aux assemblées.

Notons que les changements et les abrogations de statuts se font par voie de résolution spéciale, et exigent généralement l'appui d'une majorité spéciale ou qualifiée d'actionnaires (souvent les deux tiers), tandis que les modifications et les abrogations de règlements exigent l'appui d'une majorité simple. Comme le souligne M. Rousseau, « *l'avantage de prévoir de telles clauses dans les statuts plutôt que dans les règlements réside, entre autres, dans le pouvoir de contrôle accru qui est accordé aux actionnaires* »<sup>19</sup>.

#### **Position**

La politique évaluera au cas par cas les propositions de modifications aux statuts et aux règlements, avec comme préoccupation principale les effets à long terme de celles-ci sur les intérêts des actionnaires. La politique votera contre les propositions si l'un des critères suivants est présent :

- l'entreprise ne fournit pas suffisamment d'informations pour permettre aux actionnaires d'évaluer l'impact des modifications proposées aux règlements et statuts;
- les règlements et les statuts proposés ont un impact négatif sur les droits des actionnaires;
- les règlements et les statuts proposés ont un impact négatif sur les intérêts à long terme de la majorité des parties prenantes de l'entreprise;
- les règlements et les statuts proposés constituent un risque pour la pérennité de l'entreprise ;
- le règlement permet le report automatique d'une assemblée basé sur le nombre de votes contre un administrateur.

#### **4.6 Quorum**

Il s'agit de déterminer quelle proportion de l'actionnariat doit être présente pour qu'une délibération puisse être valablement prise en compte par une assemblée générale.

Les dispositions de la Loi canadienne sur les sociétés par actions (LCSA) indiquent à l'article 139. (1) : « *Sauf disposition contraire des règlements administratifs, le quorum est atteint quel que soit le nombre de personnes effectivement présentes, lorsque les détenteurs d'actions disposant de plus de cinquante pour cent des voix sont présents ou représentés* ». Toutefois, les entreprises peuvent fixer un niveau de quorum aussi bas que deux personnes ayant le droit de vote. Ainsi, il n'est pas rare de voir au Canada des quorums de deux personnes ayant au moins un droit de vote.

#### **Position**

La politique votera contre des quorums inférieurs à 25 % des actions comportant un droit de vote.

#### **4.7 Autres affaires**

##### **Position**

La politique n'appuiera pas les propositions vagues telles que « traiter toutes autres affaires » soumises à l'assemblée et votera contre ces propositions.

#### **4.8 Ajournement de l'assemblée**

Il arrive que des propositions soient soumises d'avance, surtout dans des cas de prise de contrôle : elles demandent l'ajournement de l'assemblée si du temps supplémentaire est nécessaire afin de solliciter davantage de dépôts d'actions et, ainsi, de faire échouer la prise de contrôle.

---

<sup>19</sup> In, Raymonde Crête et Stéphane Rousseau, *Droit des sociétés par actions—principes fondamentaux*, Montréal, Éditions Thémis, 2002, p. 200.

**Position**

La politique Caucus est contre ce type de proposition qui ne respecte pas les dates d'échéance et les exigences de transparence de l'offre.

**4.9 Propositions liées**

Ce sont des propositions qui demandent aux actionnaires de se prononcer sur deux sujets présentés dans une même proposition et qui ont comme objectif de rendre plus acceptable l'un ou l'autre des éléments de la proposition.

**Position**

La politique n'appuiera pas les propositions liées à moins d'être en accord avec tous les énoncés.

**4.10 Vote majoritaire**

Dans la plupart des cas, les actionnaires n'ont pas le droit de voter contre des candidats soumis à l'élection. En effet, le bulletin de vote ne permet que le vote en faveur ou l'abstention. Les inconvénients du vote majoritaire sont largement compensés par la possibilité pour les actionnaires d'exiger la responsabilisation des membres du conseil d'administration.

**Position**

La politique votera en faveur de propositions qui exigent que les candidats au conseil d'administration reçoivent une majorité de voix en leur faveur afin d'être élus.

**4.11 Actionnaires dissidents**

Le conseil d'administration a l'obligation fiduciaire de représenter les intérêts des actionnaires. Lorsqu'il manque à ses obligations, les actionnaires ont le droit de contester les membres du conseil par le recours aux courses aux procurations. Cette démarche vise à encourager l'ensemble des actionnaires à voter contre les membres actuels du conseil et pour les candidats proposés par les actionnaires dissidents.

**Position**

La politique Caucus étudiera chaque proposition d'actionnaire au cas par cas, en considérant les facteurs suivants : la performance financière à long terme de l'entreprise, la performance des membres du conseil, les préoccupations des actionnaires, la liste des candidats proposés par les actionnaires, la qualité des critiques effectuées par les actionnaires dissidents à l'endroit des membres, et les qualifications des administrateurs proposés par les deux parties.

**4.12 Communication avec les actionnaires**

La circulaire de vote annuelle devrait idéalement comprendre suffisamment d'informations afin que les actionnaires puissent se prononcer quant à la candidature des administrateurs en élection. La *Canadian Coalition for Good Governance* recommande que les éléments suivants soient inclus dans la circulaire annuelle :

- le processus de sélection et d'orientation des administrateurs;
- le détail de l'expérience et des habiletés des administrateurs;
- la participation en actions des administrateurs;
- la rémunération des administrateurs;
- les méthodes d'évaluation de la performance des administrateurs<sup>20</sup>.

---

18 CCGG, *Best practices in shareholder communication 2007*, 2007.



**Position**

La politique votera contre ou s'abstiendra à l'égard des administrateurs lorsque l'information divulguée dans la circulaire annuelle est insuffisante.

**4.13 Droit des actionnaires de convoquer une assemblée extraordinaire**

Le droit des actionnaires de convoquer une assemblée extraordinaire est fondamental. Ce droit ne devrait jamais être éliminé ou abrogé sans l'approbation des actionnaires. Si les actionnaires doivent détenir une participation minimale en actions de la société afin de pouvoir convoquer une assemblée extraordinaire, ce pourcentage d'actions devrait être raisonnable par rapport à la taille de la société.

**Position**

La politique Caucus votera contre les propositions qui limitent ou abolissent le droit des actionnaires de convoquer une assemblée extraordinaire.

La politique Caucus votera en faveur des propositions afin de permettre aux actionnaires représentant une participation actionnariale raisonnable (par rapport à la taille de l'entreprise) de convoquer une assemblée extraordinaire.

**4.14 Consentement écrit des actionnaires**

Le consentement écrit des actionnaires permet à ces derniers d'exprimer leurs opinions au conseil à l'extérieur du contexte de l'assemblée annuelle. Interdire le consentement écrit de la majorité des actionnaires oblige ces derniers à assister à l'assemblée annuelle afin d'exprimer leurs opinions sur un sujet comme le retrait d'un administrateur ou la fermeture d'un régime de droits des actionnaires. Cette exigence du conseil d'administration réfrène considérablement les actionnaires qui veulent un changement, en particulier lorsque cette pratique est combinée avec un seuil élevé de participation des actionnaires pour pouvoir convoquer une assemblée générale extraordinaire.

Agir par consentement écrit au lieu d'une réunion est un moyen efficace que les actionnaires peuvent utiliser pour soulever des questions importantes en dehors du cycle normal de la réunion.

**Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions permettant aux actionnaires d'agir par consentement écrit.

**4.15 Assemblées virtuelles**

La suppression de l'assemblée physique semble problématique pour le dialogue entre les dirigeants et administrateurs des entreprises et leurs actionnaires car l'interaction en personne est un outil démocratique important. L'assemblée des actionnaires est un moment privilégié pour poser directement des questions à la direction et la tenir ainsi responsable de ses actes. La participation en ligne aux assemblées est une avancée incontestable et cette technologie doit continuer à se développer, mais elle ne peut se faire au détriment du droit fondamental des actionnaires de dialoguer en personne avec les administrateurs et dirigeants d'entreprises.

**Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions qui demandent le rétablissement des assemblées générales d'actionnaires physiques.

La politique Caucus votera contre le comité de gouvernance qui a pris la décision d'abandonner la tenue d'assemblées générales d'actionnaires physiques.

La politique Caucus votera contre les propositions de tenir une assemblée générale virtuellement; si elle ne donne pas aux participants les mêmes opportunités de participer et poser des questions.

La politique Caucus votera contre l'ensemble du conseil d'administration s'il adopte ce format sans l'approbation des actionnaires.

## 5. Structure du capital

### 5.1 Placements privés

La Bourse de Toronto exige que les actionnaires approuvent l'autorisation d'émettre plus de 25 % des actions pour une période de 6 mois. Plusieurs des politiques d'exercice de droits de vote d'investisseurs institutionnels au Canada tolèrent des placements privés jusqu'à 50 %. Si la dilution excède ce niveau, un vote contre est enregistré.

#### Position

La politique votera en faveur de placements privés raisonnables n'excédant pas 50 % des actions, négociés à distance et basés sur la valeur marchande des actions.

### 5.2 Nombre d'actions autorisées, émission et rachat d'actions

Les entreprises européennes demandent fréquemment aux actionnaires de donner leur approbation pour des transactions qui nécessitent une grande variation du nombre d'actions autorisées, comme le rachat ou l'émission. Aux États-Unis, les droits de préemption ne sont pas protégés par la législation, contrairement à ce qui a cours dans plusieurs pays européens. La Bourse de Toronto, quant à elle, permet à une entreprise d'émettre jusqu'à 20 % du total de ses actions sans l'approbation des actionnaires.

Une entreprise peut être amenée à racheter ses titres dans le cadre d'opérations de croissance externe, afin d'attribuer gratuitement des titres aux salariés et aux dirigeants, d'assurer la liquidité de la valeur, voire de couvrir des régimes d'options d'achat ou de souscription. Dans certains cas, le rachat d'actions peut aussi profiter aux actionnaires par son effet antidilutif. Lors de l'examen de chacune des propositions pour l'émission et le rachat d'actions, la politique Caucus évaluera l'impact cumulatif potentiel sur la dilution de toutes les autorisations d'émission d'actions et l'impact cumulatif des rachats d'actions sur les intérêts des actionnaires.

#### 5.2.1 Augmentation du capital

#### Position

En général, la politique Caucus votera en faveur de l'émission, de même qu'en faveur de l'augmentation du nombre d'actions autorisées et des émissions d'actions, à moins que l'impact potentiel sur la dilution ne soit trop élevé.

Dans les cas où l'émission d'actions s'effectue sans droits de préemption, la politique Caucus s'opposera à la proposition, si le potentiel de dilution est supérieur à 20 % des actions en circulation, surtout si des explications valables n'ont pas été fournies.

Dans les cas où l'émission d'actions s'effectue avec droits de préemption, la politique Caucus s'opposera à la proposition, si le potentiel de dilution est supérieur à 50 % des actions en circulation, surtout si des explications valables n'ont pas été fournies.

Dans tous les cas, la politique Caucus s'opposera à une augmentation du capital-actions qui n'est pas adéquatement justifiée, ou dont les caractéristiques ne sont pas définies ou dont les limites sont infinies. La politique Caucus votera contre l'émission d'actions privilégiées sous le mode du chèque en blanc (*blank cheque*), qui confère un trop important pouvoir discrétionnaire au conseil d'administration.

De plus, la politique s'opposera à toute augmentation du capital-actions qui serait effectuée à un prix inférieur à celui du marché au moment de l'émission.

### 5.2.2 Rachat d'actions

#### Position

La politique Caucus votera généralement en faveur des rachats d'actions, sauf dans les cas où :

- le nombre d'actions rachetées dépasse 10 % sans raison valable;
- le prix de rachat des actions maximal est supérieur ou inférieur à 10 %;
- les bénéfices par action servent à mesurer la performance des dirigeants et jouent un rôle prépondérant dans la détermination de leurs régimes de rémunération;
- il n'y a pas de dividende versé sans raison valable;
- le rachat n'est pas adéquatement justifié, ou bien ses caractéristiques ne sont pas définies ou ses limites sont infinies.
- les actions rachetées vont être réémises en dessous du prix du marché.

### 5.2.3 Annulation de capital

#### Position

La politique Caucus votera généralement en faveur des annulations de capital, dans la mesure où elles sont justifiées par des raisons valables.

## 5.3 Fusion, acquisition et restructuration

Une fusion ou acquisition a lieu lorsqu'une société est absorbée par une autre et cesse d'exister sous sa forme d'origine. L'entité créée s'approprie tous les droits, les pouvoirs, les devoirs, les actifs et le passif de la société acquise. Les actionnaires de la société acquise reçoivent des actions, de l'argent liquide ou d'autres titres de la nouvelle entité selon les procédures comprises dans les termes de la transaction.

La politique Caucus examinera chaque situation sur une base individuelle pour choisir la meilleure option possible pour préserver les intérêts des actionnaires, tout en portant une attention particulière aux impacts de la transaction sur les droits des actionnaires, la gouvernance de l'entreprise, la structure du capital et le versement de primes potentiellement excessives aux dirigeants. La politique s'attarde également sur l'intérêt stratégique à long terme de l'opération en fonction des objectifs de l'entreprise, sur les termes financiers qui incluent l'évaluation des actifs acquis en relation avec le prix du marché, ainsi que le prix des nouvelles actions en relation avec le cours actuel du titre de l'entreprise.

Les questions suivantes doivent être soulevées lors de toute prise de décision concernant une fusion ou une acquisition :

- La valeur est-elle raisonnable selon l'opinion du gestionnaire de portefeuille contacté?
- Les réactions du marché sont-elles favorables ou défavorables?
- Quels sont les perspectives et les impacts à long terme de la transaction sur le plan de la gouvernance?
- Les négociations et le processus se sont-ils déroulés en prenant en compte les intérêts des actionnaires? La possibilité d'obtenir et d'évaluer plusieurs offres d'achat a-t-elle été offerte?
- En ce qui concerne les conflits d'intérêts potentiels, y a-t-il des dirigeants internes ou des actionnaires majoritaires qui tireront profit de façon disproportionnée de la transaction au détriment de l'ensemble des actionnaires?
- Les coûts de la transaction, incluant les frais de rupture (*break fees*) et les indemnités de départ versées aux dirigeants, sont-ils raisonnables et appropriés? Les frais de rupture ne devraient pas excéder 2,5 % du prix d'achat.
- Existe-t-il une attestation d'équité (ou une telle attestation est-elle inexistante)?
- Quels impacts potentiels sur l'augmentation des risques juridiques ou environnementaux résulteront de la transaction?

- Quels seront les impacts sur les diverses parties prenantes au sein de la société élargie et sur les employés des deux entités?
- Les pratiques de gouvernance de la nouvelle entité seront-elles meilleures que celles des entités participant à la transaction? Par exemple, le taux d'indépendance sera-t-il amélioré, la rémunération est-elle plus raisonnable, ou la structure de droit de vote sera-t-elle inégale?

**Position**

La politique votera au cas par cas en fonction des critères de gouvernance mentionnés ci-dessus. La recommandation du gestionnaire de portefeuille, ou du client si telle est l'entente conclue, sera sollicitée en ce qui a trait à une évaluation financière. La recommandation du gestionnaire de portefeuille sera adoptée. À défaut de recevoir une telle recommandation, la politique votera en fonction des critères de gouvernance uniquement.

**5.4 Modification aux statuts de constitution en société par actions**

Il est souhaitable de tenir compte des différences en matière de réglementation des droits des actionnaires entre autres, ainsi que des pratiques de gouvernance dans l'étude de propositions en matière de constitution en société par actions. Il est aussi important de considérer le raisonnement des dirigeants, qui doit être justifié par des motifs financiers ou économiques raisonnables.

**Position**

La politique votera en faveur des modifications aux statuts de constitution en société par actions lorsqu'elles sont motivées par des intérêts financiers solides.

**5.5 Restructuration de la dette**

La politique Caucus évaluera au cas par cas les propositions afin d'augmenter le nombre d'actions ordinaires ou d'actions privilégiées en circulation ainsi que celles en vue d'émettre des actions dans le cadre d'un plan de restructuration de la dette. Les critères suivants seront considérés :

- Taux de dilution : la participation des actionnaires sera réduite à quel pourcentage des actions en circulation?
- Changement de contrôle : est-ce que la transaction entraînera un changement de contrôle effectif?
- Faillite : le risque de faillite est-il réel? La restructuration est-elle effectuée dans le but principal d'éviter la faillite?
- Opérations d'initiés : y a-t-il des signes que des délits d'initiés ou d'autres abus ont été commis pendant cette restructuration?

## 6. Responsabilité sociale des entreprises

En plus de ses actionnaires, une entreprise interagit avec plusieurs parties prenantes : employés, fournisseurs, clients, membres des communautés avoisinant ses installations et la société dans son ensemble. Le concept de responsabilité sociale des entreprises sous-entend que les sociétés devraient chercher à minimiser les impacts négatifs de leurs activités et de leurs produits et services sur les parties prenantes et sur l'environnement. Cela comporte plusieurs avantages. D'abord, plusieurs recherches montrent une corrélation entre le fait qu'une entreprise s'acquitte de sa responsabilité sociale et sa performance financière. En outre, une entreprise dont les gestes sont jugés irresponsables s'expose à des dangers sur le plan de ses activités, à des risques juridiques et politiques, ainsi qu'à la possibilité de voir sa réputation être entachée.

Tous ces risques peuvent entraîner une diminution de la valeur pour l'actionnaire. La meilleure façon de les minimiser est d'adopter les meilleures pratiques possible en matière de responsabilité sociale. Cela inclut l'adoption de systèmes de gestion adéquats et des stratégies à long terme qui visent à respecter les lois et les règlements ainsi que les normes internationales.

Les votes par procuration sur les enjeux relatifs à la responsabilité sociale diffèrent à plusieurs égards de ceux liés aux enjeux de gouvernance d'entreprise. Premièrement, les propositions sont habituellement soumises par les actionnaires plutôt que par la direction. Deuxièmement, la gamme d'enjeux possibles en responsabilité sociale des entreprises est vaste – certainement beaucoup plus étendue que la gamme de sujets touchant à la gouvernance d'entreprise –.

Il est donc pratiquement impossible de prévoir des directives exhaustives pour toutes les propositions touchant à la responsabilité socio environnementale présentées durant une saison d'assemblées annuelles donnée. Toutefois, une politique d'exercice des droits de vote peut se baser sur deux principes généraux : voter en faveur des propositions afin que les entreprises se conforment aux normes et au droit international, et voter en faveur des propositions pour qu'elles fassent preuve de transparence en matière de performance environnementale et sociale.

### 6.1. Directives générales

#### 6.1.1. Normes et droit international

La détermination de ce qu'une société devrait faire pour être socialement responsable repose principalement dans les mains de la direction. Cependant, il existe un consensus selon lequel les actions d'une société ne devraient pas violer les conventions internationales ainsi que diverses normes internationales reconnues, qui édictent les pratiques socialement responsables.

Le droit international comprend les conventions, les protocoles et les déclarations signés et ratifiés par des États sous le parrainage de l'Organisation des Nations Unies ou d'autres organismes internationaux formés de gouvernements. Parmi ces ententes internationales, on compte :

- la *Déclaration universelle des droits de l'Homme*;
- les conventions de l'Organisation internationale du travail;
- la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*;
- la *Déclaration de Rio*;
- les Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'Homme des sociétés transnationales et autres entreprises;
- le programme des nations unies sur les objectifs du développement durable.

Il existe de nombreuses normes, dictant les pratiques ESG, pour encadrer les activités des sociétés. Contrairement au droit international, elles s'adressent spécifiquement au secteur privé. Les normes retenues sont celles qui ont été créées par une entité multipartite comprenant suffisamment d'entreprises et de membres de la société civile (ONG, syndicats, etc.) pour qu'elle soit représentative. De plus, ces normes doivent avoir été créées et mises à jour régulièrement de manière transparente et inclusive. Notons que certaines de ces initiatives visent une industrie, un type d'activité ou une région en particulier. Parmi ces normes, on compte :

- le Pacte mondial des Nations Unies;
- les principes de la Ceres;
- la Politique sur la durabilité sociale et environnementale de la Société financière internationale (SFI);
- l'Initiative pour la transparence des industries extractives (EITI);
- les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de la personne;
- les codes de conduite en matière de droits des travailleurs : *Fair Labor Association, Worker Rights Consortium, Ethical Trading Initiative, China Business Principles*;
- les principes de l'équateur;
- les normes d'aménagement forestier du *Forest Stewardship Council*;
- les normes internationales des organismes de certification comme l'ISO 26000, l'ISO 14001, la SA 8000, etc.

#### **Position**

Voter en faveur des propositions d'actionnaires qui demandent aux sociétés d'adhérer aux principes établis dans les normes et les accords internationaux énumérés ci-dessus, à moins qu'une telle adhésion n'affaiblisse les normes de responsabilité sociale dont une société se serait déjà dotée. Le vote relatif aux meilleures pratiques sera fait au cas par cas.

#### **6.1.2. Responsabilité financière et transparence**

Les sociétés devraient faire part à leurs actionnaires des risques sociaux et environnementaux qu'elles encourent, c'est-à-dire qu'elles ne devraient pas, par leurs décisions, exposer les actionnaires à des risques financiers accrus, ou faire peser sur eux une lourde responsabilité, sans que les informations pertinentes ne soient communiquées adéquatement ou que des mesures d'atténuation raisonnables n'aient été mises en place.

Cette information devrait être dévoilée par la voie normale des rapports destinés à l'actionariat dans un format permettant d'évaluer la performance. Ce format peut correspondre aux normes de la *Global Reporting Initiative (GRI)*, une organisation non gouvernementale (ONG) internationale qui inclut des entreprises, des ONG, des syndicats, des comptables et des investisseurs. Elle a été formée dans le but de créer des normes relatives aux rapports portant sur la performance économique, environnementale, sociale et en matière de gouvernance des entreprises afin que celles-ci présentent des données uniformes et comparables.

Certaines propositions demandent la divulgation des risques et des stratégies (projetés ou actuels) concernant un enjeu, un produit, un service ou une installation. Si ces derniers comportent des risques ESG importants, il peut être utile pour les actionnaires d'obtenir un rapport spécifique (par exemple, un rapport sur les changements climatiques).

Par ailleurs, tout comme le sont les rapports financiers, les données contenues dans les rapports relatifs au développement durable sont de plus en plus contre-vérifiées. Il est dans l'intérêt des actionnaires qu'une tierce partie effectue ce travail.

**Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions qui demandent de fournir aux actionnaires de l'information sur les impacts sociaux et environnementaux des activités, des systèmes de gestion ou des stratégies d'une entreprise, pourvu que l'information ne soit pas déjà disponible et aisément accessible à l'actionnariat, que les frais liés à la divulgation soient raisonnables et que les informations divulguées ne soient pas confidentielles pour des raisons de compétition.

La politique Caucus votera en faveur des propositions qui demandent aux sociétés de produire des rapports destinés aux actionnaires, basés sur les normes de la GRI.

La politique Caucus votera en faveur des propositions demandant une meilleure divulgation des dons de charité et des contributions politiques des entreprises.

La politique Caucus votera contre toute demande d'autorisation de verser des contributions financières si aucune divulgation n'est faite des sommes exactes versées ainsi que des bénéficiaires.

Une évaluation au cas par cas sera effectuée quant aux propositions en lien avec les contributions politiques, en fonction de l'importance des montants alloués ainsi que de la légitimité des bénéficiaires.

**6.1.3. Formation d'un comité au sein du conseil d'administration**

Certaines propositions demandent la formation d'un comité au sein du conseil d'administration, dont le mandat est d'étudier la performance environnementale et sociale de l'entreprise et de conseiller le conseil d'administration. Cette mesure permettrait au conseil d'être mieux informé au sujet d'enjeux importants, notamment lorsque la compréhension de ceux-ci nécessite une expertise particulière.

**Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions qui demandent au conseil d'administration de former un comité spécial pour se pencher sur un enjeu environnemental ou social, si cet enjeu représente un risque important pour l'entreprise et si un sous-comité du conseil n'a pas déjà un mandat semblable.

**6.1.4 Arrêt d'une pratique ou de l'offre d'un produit ou service**

Certaines propositions demandent à une société de mettre fin à une pratique (par exemple, les tests sur les animaux) ou de se retirer d'un secteur (par exemple, la vente d'armement ou de tabac). Le recours à certaines pratiques ou l'implication dans certains secteurs peuvent entacher la réputation d'une entreprise auprès des consommateurs, des investisseurs et des employés, et comporter des risques financiers importants.

**Position**

La politique Caucus votera au cas par cas les propositions demandant l'arrêt d'une pratique ou de la vente d'un produit ou service. Le niveau de risque associé à cette pratique, à ce produit ou service, ainsi que son importance pour l'entreprise seront considérés lors de la prise de décision.

**6.1.5 Investissement dans un secteur**

Certaines propositions demandent à une société d'investir dans un secteur (par exemple, les énergies renouvelables). D'autres requièrent un rapport de faisabilité quant à un tel investissement.

**Position**

La politique Caucus votera au cas par cas les propositions demandant le développement d'une activité. Le régime votera en faveur des propositions afin de produire un rapport de faisabilité sur l'investissement dans un secteur d'activité, s'il est raisonnable de penser que cette activité ajouterait à la rentabilité financière de la société.



### **6.1.6 Position politique**

Certaines propositions demandent aux entreprises de prendre position par rapport à un enjeu environnemental ou social (par exemple, les changements climatiques ou la création d'un système de santé publique aux États-Unis) ou de faire un plaidoyer destiné aux gouvernements afin que ceux-ci adoptent des mesures.

#### **Position**

La politique Caucus votera au cas par cas les propositions afin de prendre position sur un enjeu ou de faire pression sur un gouvernement en fonction de l'intérêt pour l'entreprise que le gouvernement intervienne dans ce dossier.

### **6.1.7 Propositions antisociales et contre l'environnement**

Certaines propositions demandant aux entreprises de faire preuve d'une plus grande transparence par rapport à des enjeux sociaux et environnementaux relèvent d'une volonté de la part des proposeurs de dénoncer des actions entreprises par les sociétés. Ces proposeurs, issus de la droite, reprennent le libellé de propositions provenant de la communauté des investisseurs responsables pour promouvoir leur programme électoral, qui inclut le laisser-faire des entreprises. Ainsi, des groupes demandent à des entreprises de divulguer leurs dons de charité, et ce, dans l'optique de dénoncer le fait que des dons aient été faits à des groupes qui sont en faveur de l'avortement ou des droits des Noirs, par exemple.

#### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions demandant une plus grande divulgation (dons de charité, changements climatiques, etc.), tout en spécifiant qu'elle n'endosse pas les visées idéologiques de ces proposeurs.

La politique Caucus votera contre toute proposition pouvant freiner les initiatives des entreprises pour améliorer leur responsabilité sociale.

## **6.2 Enjeux se rapportant à la gestion de l'environnement**

### **6.2.1.1. Changements climatiques**

La lutte contre les changements climatiques entre dans une nouvelle ère. Alors que ces derniers se révèlent être une source de risques majeurs pour plusieurs entreprises, la communauté internationale se mobilise afin de prévenir et limiter ses répercussions. De ce fait, 195 pays ont adopté le texte de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC) en décembre 2015. Deux points saillants découlent de cette convention, soit le seuil de l'augmentation de la température et l'aide aux pays en développement. L'accord vise ainsi à limiter l'augmentation de la température globale de la planète à 2°C d'ici 2100. De plus, il encourage la poursuite des efforts pour ne pas dépasser une hausse de température de 1,5°C afin de limiter davantage les impacts des changements climatiques et ce, particulièrement au sein des pays les plus vulnérables. Les entreprises devraient tenir compte des nouvelles réglementations, de plus en plus contraignantes, qui découlent de cet accord. Elles devraient aussi se préparer à répondre à de nouvelles exigences, telles que l'obligation de payer des droits d'émettre des gaz à effet de serre (GES). Finalement, elles devraient tirer avantage des occasions d'affaires relatives aux réductions d'émissions de GES, aux énergies renouvelables et à l'efficacité énergétique. Fin 2020, la Children's Investment Fund Foundation (Royaume-Uni) a lancé une campagne intitulée « *Say on Climate* », visant à faire approuver par les actionnaires les plans d'action pour la transition climatique.

### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions afin de produire un rapport sur les risques liés aux changements climatiques, d'adopter des objectifs de réduction d'émissions de GES, des programmes d'efficacité énergétique, et d'investir dans les énergies renouvelables.

Les propositions qui demandent aux sociétés de mettre en œuvre ces mesures seront évaluées au cas par cas, en tenant compte des niveaux actuels d'émissions des sociétés et de l'efficacité de leurs programmes pour réduire ces émissions et des informations divulguées relatives aux changements climatiques.

La politique Caucus votera en faveur des propositions d'actionnaires demandant la mise en place d'une reddition de compte climatique incluant des objectifs climatiques ainsi que la tenue d'un vote annuel sur ces plans d'action pour la transition climatique en ligne avec le *Say on Climate*.

La politique Caucus s'opposera aux plans d'action pour la transition climatique fournis par l'entreprise (*Say On Climate*) s'ils n'incluent pas les éléments suivants :

- Objectifs (en intensité ou en) absolus pour les cinq prochaines années et un plan sur 5 à 10 ans
- Éliminer progressivement l'utilisation et la production de combustibles fossiles ; cesser de financer de nouveaux projets de combustibles fossiles;
- La rémunération des dirigeants, la stratégie et le lobbying doivent être alignés sur les objectifs de l'Accord de Paris
- Engagements de dépenses en capital alignés sur les objectifs de Paris
- S'attaquer à la déforestation en réduisant les prélèvements et en augmentant la reforestation
- Vérification indépendante des émissions
- Rapport annuel de performance aux actionnaires
- Engagement pour une transition juste pour les travailleurs et les communautés

#### **6.2.1.2 Émissions de méthane**

Le méthane, qui est émis à partir de la production de pétrole et de gaz naturel, est un gaz à effet de serre 25 fois plus puissant que le dioxyde de carbone (CO<sub>2</sub>). Il est donc de mise que les entreprises soient proactives quant à la réduction de leurs émissions, d'autant plus que cette diminution représente des avantages sur les plans économique et environnemental et au niveau opérationnel. Les entreprises peuvent notamment réaliser d'importantes réductions sur leurs émissions de méthane grâce à l'utilisation de nouvelles technologies tout en ayant un retour positif sur investissement.

Les actionnaires demandent l'adoption d'objectifs quantitatifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) issues de leurs activités et produits de leurs entreprises. Ces objectifs devraient tenir compte de l'engagement pris à Copenhague de limiter l'augmentation de température à 2°C. Les actionnaires s'attendent aussi à ce que les entreprises divulguent la manière dont elles comptent s'y prendre pour atteindre ces objectifs.

### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions demandant des politiques, pratiques et objectifs pour améliorer le développement des mesures, la divulgation, les actions de mitigation et les objectifs de réduction liés aux émissions de méthane provenant des opérations au cas par cas.

#### **6.2.2 Normes d'aménagement**

Les normes d'aménagement durable visent à allier développement économique, social et environnemental lors de la planification d'une ville ou bien l'exploitation de ressources diverses. Les investisseurs sont de plus en plus conscients des enjeux reliés à l'aménagement et la gestion du territoire. Ces derniers exigent ainsi des entreprises, des certifications attestant la durabilité de ses activités et / ou de ses sources d'approvisionnement.

### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions demandant qu'une entreprise s'approvisionne en ressources certifiées par des normes d'aménagement durable ou qu'elle certifie ses activités, au cas par cas.

#### **6.2.2.1. Normes d'aménagement forestier durable**

Des certifications forestières ont été développées au cours des dernières années afin de gérer l'aménagement forestier de façon durable. La norme la plus exigeante, inclusive, transparente et reconnue mondialement est celle du *Forest Stewardship Council* (FSC).

### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions qui demandent à une société de certifier ses activités forestières sous la norme FSC, ou au cas par cas s'il s'agit d'une autre norme.

#### **6.2.2.2 Normes d'aménagement durable des plantations d'huile de palme**

L'encadrement de la production de plantations d'huile de palme est de plus en plus perçu comme une nécessité puisqu'elle est l'huile la plus consommée dans le monde notamment en raison de son utilisation dans le secteur alimentaire et cosmétologique. Depuis 2004, plusieurs entreprises, investisseurs et autres parties prenantes se fient aux normes d'aménagement durable mises en place par la Table ronde pour une huile de palme durable (Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO)). Or, des failles ont été décelées au niveau de cette certification si bien que son efficacité et sa crédibilité ont été remises en question par des organisations non gouvernementales telles que Greenpeace et Rainforest Action Network (RAN). Des investisseurs institutionnels, représentant presque 5 000 milliards \$ d'actifs et 16 entreprises comme Procter & Gamble et Starbucks, demandent à la RSPO de trouver rapidement des solutions à ces failles. Dans une lettre ouverte adressée au secrétaire général de la RSPO Darrel Webber le 1er juin 2015, ces investisseurs et entreprises demandent à la RSPO de changer ses principes et critères pour y inclure des mesures de protection des forêts et des droits humains.

Ceci étant dit, les entreprises ont tout de même avantage à s'approvisionner dans des plantations d'huile de palme respectant ces normes d'aménagement durable. L'approvisionnement dans des plantations d'huile de palme aménagées selon des normes encore plus rigoureuses est d'autant mieux.

### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions qui demandent à une société de s'approvisionner en huile de palme certifiée par la RSPO (Certified Sustainable Palm Oil (CSPO)) ou allant au-delà de cette certification, au cas par cas.

#### **6.2.2.3 Biodiversité**

Les entreprises dépendent directement et indirectement de l'environnement naturel et des biens et services qu'il fournit. La perte de biodiversité, y compris la déforestation, peut causer des dommages importants aux investisseurs et aux entreprises dans lesquelles ils investissent.

### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions exigeant des entreprises qu'elles publient, contrôlent et fixent des objectifs en matière de dépendances, d'impacts et de risques liés à la nature, comme le recommande le groupe de travail sur les informations financières liées à la nature (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures - TNFD).

#### **6.2.3. Produits dangereux**

Certains produits, services ou processus s'avèrent dangereux pour les consommateurs, les travailleurs et l'environnement. Dans ces circonstances, ils deviennent un poids pour leurs producteurs, leurs distributeurs et les actionnaires des entreprises concernées. Les sociétés devraient agir avec précaution

quant aux produits potentiellement dangereux, et ce, en participant à la recherche.

**Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions afin de produire un rapport destiné aux actionnaires portant sur les dangers potentiels et les responsabilités liés à leurs produits, leurs services ou leurs processus, ainsi qu'un rapport sur les mesures prises pour gérer les risques inhérents à ces différents éléments, les éliminer ou trouver des solutions de remplacement.

La politique Caucus évaluera les propositions qui demandent de mettre un terme à l'utilisation, à la production ou à la vente, au cas par cas.

**6.2.3.1. Organismes génétiquement modifiés et nanomatériaux**

Les propositions concernant les organismes génétiquement modifiés (OGM) et les nanomatériaux demandent aux sociétés de rédiger un rapport sur leur utilisation des OGM ou des nanomatériaux et sur les risques rattachés à celle-ci, de procéder à l'étiquetage des produits qui en contiennent ou de mettre fin complètement à leur production ou utilisation.

Il est dans l'intérêt des actionnaires de connaître les risques liés à l'utilisation d'OGM et de nanomatériaux par une société. Les entreprises devraient indiquer quels produits en contiennent, étant donné la demande de la part des consommateurs ainsi que les exigences de plusieurs pays en ce sens.

**Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions afin de produire un rapport sur l'utilisation d'OGM ou de nanomatériaux, et les risques s'y rapportant.

La politique Caucus votera en faveur des propositions qui demandent aux sociétés d'étiqueter leurs produits qui contiennent des OGM ou des nanomatériaux.

La politique Caucus évaluera au cas par cas les propositions afin de mettre un terme à la production ou à l'utilisation d'OGM ou de nanomatériaux, en fonction du risque et des occasions d'affaires.

**6.2.3.2 Pesticides néonicotinoïdes**

Un nombre grandissant d'actionnaires soumettent des propositions aux assemblées générales afin de demander aux entreprises de divulguer dans un rapport les mesures qu'elles comptent prendre pour faire face aux inquiétudes, aux réglementations, et aux mesures prises par les autres entreprises concernant les néonicotinoïdes, pesticides blâmés dans le déclin des abeilles.

**Position**

La politique votera en faveur des propositions afin de produire un rapport sur l'utilisation de pesticides néonicotinoïdes dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise, les risques s'y rapportant, et les mesures qu'elle prévoit adopter pour minimiser les impacts.

La politique Caucus évaluera les propositions afin de mettre un terme à la production ou à l'utilisation de pesticides néonicotinoïdes, au cas par cas.

**6.2.4 Gestion durable des ressources en eau**

L'eau est une ressource de plus en plus rare. Des entreprises qui l'utilisent comme matière première sont accusées d'épuiser les réserves et de compromettre du même coup la durabilité de leurs activités. D'autres entreprises sont obligées de restaurer des cours d'eau ou risquent des poursuites, car elles émettent des polluants qui portent atteinte à la qualité de cette ressource et aux organismes qui y vivent.

Les propositions d'actionnaires demandent aux entreprises de réduire à des niveaux acceptables les émissions de polluants dans l'eau, de recycler celle-ci et de respecter le droit humain à l'eau dans les lieux où elles ont des activités.

#### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions afin de réduire l'impact des activités des entreprises sur les ressources en eau et de respecter le droit humain à l'eau. Les propositions seront évaluées au cas par cas, en tenant compte de la quantité et de la qualité de l'eau disponible, ainsi que des mesures de gestion mises en place par la société.

### **6.2.5 Sources d'énergie**

Étant de plus en plus conscients des enjeux, risques et opportunités liés aux diverses sources d'énergie produites et/ou utilisées par les entreprises, un nombre grandissant d'actionnaires prennent position sur le sujet et soumettent des propositions aux assemblées. Alors que plusieurs revendiquent une plus grande divulgation des initiatives entreprises par la compagnie pour limiter les impacts négatifs de ses opérations dans un secteur énergétique donné, certains vont jusqu'à exiger le retrait complet d'une entreprise dans un secteur évalué à haut risque tel que le nucléaire. Plus encore, il est possible d'observer un intérêt grandissant de la part des investisseurs quant aux énergies renouvelables, démontrant un changement de paradigme dans le secteur.

#### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions afin de produire un rapport destiné aux actionnaires portant sur les risques liés à la production ou l'approvisionnement en une source d'énergie en particulier, et de divulguer les résultats de l'entreprise quant à ses politiques et pratiques pour minimiser les impacts négatifs de ses opérations dans un secteur énergétique donné.

La politique Caucus évaluera les propositions qui demandent de mettre un terme à l'utilisation ou à la production d'une source d'énergie particulière, au cas par cas. De plus, elle appuiera les propositions demandant des objectifs quantitatifs d'augmentation de la production ou d'approvisionnement en énergie renouvelable dans la mesure où ces demandes ne sont pas trop contraignantes pour l'entreprise.

#### **6.2.5.1 Gaz et pétrole de schiste**

La production d'énergie par l'entremise de gaz et de pétrole de schiste soulève de nombreuses polémiques. C'est particulièrement le gaz de schiste qui est visé par les démarches des actionnaires; l'intérêt pour le pétrole de schiste étant surtout limité aux États-Unis. Les répercussions environnementales et sociales qu'entraîne la production d'énergies de schiste constituent les principaux obstacles à franchir pour les entreprises. De ce fait, les actionnaires demandent aux entreprises la divulgation des résultats des politiques et pratiques de l'entreprise pour minimiser les impacts négatifs de ses opérations de fracturation hydraulique sur l'environnement et la communauté. Ces résultats devront être fournis sous forme d'indicateurs quantitatifs.

#### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions demandant la divulgation des résultats des politiques et pratiques de l'entreprise pour minimiser les impacts négatifs de ses opérations de fracturation sur l'environnement et la communauté, au cas par cas.

#### **6.2.5.2 Énergie nucléaire**

La tendance mondiale est vers l'abandon du nucléaire, c'est notamment ce que démontrent les nombreuses fermetures de centrales nucléaires au profit de la production d'énergies renouvelables et de gaz naturel. Plus encore, plusieurs entreprises ont annoncé l'arrêt prématuré de réacteurs nucléaires, alors que d'autres ont abandonné ou reporté des projets de nouvelles centrales. Les contraintes économiques, l'opposition de populations à la construction de nouvelles centrales et le problème du

stockage des déchets radioactifs réduisent la compétitivité de l'énergie nucléaire par rapport aux énergies renouvelables, telles que l'énergie éolienne et l'énergie solaire. Cela est d'autant plus vrai considérant que l'augmentation des coûts de production rendra l'énergie provenant de nouvelles centrales nucléaires moins concurrentielle que celle provenant des autres sources d'énergie. Dans ce contexte, il est fort probable que le secteur de l'énergie nucléaire poursuivra son déclin au cours des prochaines années, laissant le champ libre aux énergies renouvelables.

Les actionnaires demandent aux entreprises la divulgation des coûts et risques liés à la construction de nouvelles centrales nucléaires. Au Japon, certains actionnaires demandent aux entreprises plus d'efforts dans l'implémentation de technologies de traitements de matériaux contaminés radioactifs ainsi que des technologies de démantèlement de centrales nucléaires. D'autres demandent un soutien aux victimes de l'accident de Fukushima et aux résidents des régions touchées par cette catastrophe. L'indemnisation des victimes des accidents, le déclassement des réacteurs nucléaires, le recours aux énergies renouvelables aux dépens du nucléaire, la gestion des déchets nucléaires, une assurance de dommages, entre autres, intéressent aussi les actionnaires.

#### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions demandant des informations sur les risques et opportunités liés au nucléaire au cas par cas.

#### **6.2.5.3 Énergies renouvelables**

Les énergies renouvelables deviennent de plus en plus abordables, attirant ainsi un nombre croissant d'investisseurs. Les entreprises devraient divulguer certains paramètres comme l'évolution de leurs approvisionnements en énergie renouvelable et leurs objectifs en termes d'efficacité énergétique afin de faciliter l'évaluation de ces critères par les investisseurs. L'approvisionnement en énergies renouvelables comportent de nombreux avantages dont de permettre aux entreprises de mieux s'adapter aux impacts des changements climatiques en plus de favoriser l'atteinte de leurs objectifs de réduction d'émissions de gaz à effet de serre (GES). Les actionnaires demandent ainsi la divulgation d'objectifs quantitatifs d'augmentation de la production ou d'approvisionnement en énergie renouvelable.

#### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions demandant des objectifs quantitatifs d'augmentation de la production ou d'approvisionnement en énergie renouvelable dans la mesure où ces demandes ne sont pas trop contraignantes pour l'entreprise.

#### **6.2.6 Recyclage**

Les propositions d'actionnaires relatives au recyclage concernent le papier, les contenants de boissons, les déchets électroniques et d'autres déchets recyclables. Ce recyclage empêche ces déchets de polluer l'environnement et de causer des problèmes de santé, tout en préservant des ressources comme la forêt. Il permet aussi d'épargner des coûts liés à la collecte et au transport des déchets, à l'entretien des sites d'enfouissement et à l'achat de matières premières.

#### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions qui demandent aux entreprises de mettre en place des programmes de recyclage ou de favoriser l'achat de produits recyclés. Les propositions seront étudiées au cas par cas, en tenant compte de la rentabilité du recyclage et de l'existence de filières locales.

#### **6.2.7 Transparence**

Les propositions d'actionnaires sur la transparence concernent la production de rapports de développement durable, de préférence selon les directives de la *Global Reporting Initiative*, sans oublier la réponse au *Carbon Disclosure Project* (CDP) et la divulgation d'informations sur des projets particuliers.

La transparence de l'entreprise permet aux actionnaires de mieux évaluer les risques et les occasions d'affaires liés à leurs investissements.

#### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions qui demandent aux entreprises de publier un rapport de développement durable, un rapport sur les impacts environnementaux d'un projet ou un rapport sur un enjeu particulier. Cette politique votera également en faveur des propositions qui requièrent des entreprises qu'elles répondent au CDP. Les propositions seront étudiées au cas par cas, en tenant compte des informations demandées et de celles que l'entreprise et ses concurrentes publient déjà.

#### **6.2.8 Droits des animaux**

Le bien-être des animaux fait l'objet de propositions depuis plusieurs années. Les groupes de défense des animaux font des campagnes contre les entreprises accusées de les maltraiter. Ces dernières risquent de voir leur réputation ternie et leurs produits boycottés, au moment où de plus en plus de consommateurs se préoccupent du traitement des animaux. Les actionnaires demandent aux entreprises d'arrêter ou de limiter les expérimentations sur les animaux, si elles ne sont pas indispensables ou exigées par la loi ou si des solutions de remplacement viables existent. En outre, certaines propositions demandent l'adoption de normes sur le bien-être des animaux et l'arrêt de certaines pratiques d'élevage et d'abattage jugées cruelles.

#### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions demandant aux entreprises d'adopter des normes sur le bien-être des animaux, de s'approvisionner auprès de fournisseurs qui adoptent les meilleures méthodes d'élevage et d'abattage ou de rapporter les progrès réalisés dans la mise en place de ces normes. Les propositions réclamant l'arrêt ou la limitation des expérimentations sur les animaux seront examinées au cas par cas, en tenant compte de l'industrie, de la finalité des tests, des lois et des solutions de remplacement viables qui existent.

### **6.3 Diversité en milieu de travail**

#### **6.3.1 Discrimination**

Le Canada et les États-Unis disposent de lois interdisant la discrimination en matière d'emploi basée sur la race, la religion, l'origine nationale, l'ascendance, le sexe, l'âge et l'incapacité physique. Certains gouvernements ont aussi adopté des lois prohibant la discrimination en matière d'emploi fondée sur l'orientation et l'identité sexuelle.

#### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions qui demandent l'adoption de politiques ou d'objectifs visant à éliminer la discrimination en milieu de travail ou à observer la norme de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la non-discrimination. La politique Caucus votera notamment en faveur des propositions visant à démontrer qu'il n'y a pas d'inégalité de revenus entre les femmes et les hommes qui travaillent pour l'entreprise.

La politique Caucus votera en faveur des propositions visant l'adoption de principes pour contrer la discrimination en emploi tels que les principes MacBride et les 8 principes de la Terre sainte.

La politique Caucus votera en faveur des propositions visant l'adoption d'une politique de non-discrimination en fonction de l'orientation ou de l'identité sexuelles.

#### **6.3.2 Diversité**

Les entreprises qui adoptent des politiques visant à favoriser l'équité en milieu de travail en tirent des

avantages indéniables. Cela leur permet de recruter et de retenir des employés qualifiés, en plus d'éviter des procédures judiciaires coûteuses. Bien que de nombreuses entreprises aient choisi de suivre cette voie, les femmes et les membres des minorités ethniques demeurent sous-représentés dans les postes de gestion et les conseils d'administration.

#### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions afin de produire un rapport sur l'équité en emploi.

La politique Caucus votera en faveur des propositions demandant aux entreprises de s'engager à inclure plus de femmes et de candidats provenant de minorités ethniques dans leur conseil d'administration.

### **6.4 Droits humains**

#### **6.4.1 Conditions des travailleurs**

Une part importante de la production des biens et services a lieu dans les pays en développement, où les droits des travailleurs sont régulièrement bafoués. On constate, dans les usines où sont fabriqués des biens pour des multinationales, des cas de violations aux conventions de l'OIT, comme le travail des enfants, le travail forcé, des journées excessivement longues, des salaires sous le niveau de subsistance et des conditions de travail dangereuses.

Dans le but de nous assurer que des normes minimales soient respectées, nous encourageons les sociétés à adopter les conventions de l'OIT, notamment celles qui touchent les quatre droits fondamentaux. Ces droits sont également reconnus par le Pacte mondial des Nations Unies et les Principes directeurs de l'OCDE, soit :

- l'interdiction du travail forcé;
- l'interdiction du travail des enfants;
- l'interdiction de la discrimination dans l'embauche et les conditions de travail;
- le droit d'association et à la négociation collective.

#### **Position**

La politique Caucus appuiera généralement les propositions qui demandent l'adoption de codes de conduite basés sur les conventions de l'OIT.

La politique Caucus appuiera les propositions qui demandent aux entreprises de cesser tout recours au travail des enfants, y compris le travail de nature sexuelle.

La politique Caucus votera en faveur des propositions qui demandent aux sociétés de fournir aux actionnaires un rapport vérifié par une tierce partie portant sur les progrès réalisés dans l'implantation des normes de l'OIT.

La politique Caucus votera en faveur des propositions qui demandent aux sociétés d'utiliser des vérificateurs qualifiés et indépendants pour évaluer la conformité de leurs sous-traitants aux normes de travail et environnementales.

#### **6.4.2 Complicité dans les violations**

Une entreprise qui fait des affaires dans un pays qui est accusé de graves violations des droits de la personne peut se faire accuser de complicité avec un gouvernement répressif. Ceci peut avoir un impact négatif sur sa réputation et entraîner des poursuites (notamment aux États-Unis, en vertu de l'*Alien Tort Claims Act*).

Par ailleurs, les sociétés qui s'approvisionnent ou ont des activités dans des zones de conflits exposent leurs employés, leurs actifs et leur réputation à des risques. Dans ce cas, les entreprises qui adoptent des



mesures de sécurité devraient porter une attention particulière aux impacts de ces mesures sur les communautés locales, afin d'assurer la sécurité de celles-ci. Les sociétés devraient aussi surveiller l'impact qu'ont leurs activités sur le conflit lui-même. Les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de la personne sont une série de normes visant à éviter que les mesures de sécurité des entreprises ne violent les droits des communautés locales et que les entreprises n'aggravent les conflits.

Les entreprises ayant des activités au Myanmar (Birmanie) et au Soudan font l'objet d'une vigilance accrue de la part des investisseurs, notamment à cause de sanctions internationales à l'égard des activités de nature commerciale menées dans ces États, gouvernés par des régimes répressifs.

#### **Position**

La politique Caucus votera en faveur de l'adoption d'une politique en matière de droits de la personne.

La politique Caucus votera en faveur des propositions afin de produire un rapport sur les risques associés à la présence ou l'approvisionnement dans un ou plusieurs pays à haut risque de violations des droits humains.

Si des sanctions légales et obligatoires n'ont pas été imposées à un pays, la politique évaluera au cas par cas les propositions qui demandent de mettre un terme aux activités ou l'approvisionnement dans ce pays. Les facteurs qui peuvent être utilisés pour cette évaluation incluent la politique gouvernementale canadienne, la position d'organisations internationales, la nature des activités de la société, ses relations avec le gouvernement ou l'entité en question, ainsi que les rapports produits par des observateurs indépendants.

La politique Caucus votera en faveur des propositions qui demandent aux sociétés qui ont des activités dans des zones de conflits de s'équiper de politiques relatives au respect des droits des communautés locales et d'éviter d'aggraver les conflits.

#### **6.4.3 Relations avec les communautés**

Nous encourageons les entreprises à consulter les communautés locales et les autres parties prenantes lors de l'élaboration, de la mise en œuvre et de la fermeture de projets industriels. Cela est particulièrement important en ce qui concerne l'extraction de ressources naturelles dans les pays en développement. Par ailleurs, nous valorisons le concept de « consentement libre, préalable et éclairé », qui constitue une reconnaissance du droit d'une communauté de négocier les termes d'un projet ou de refuser celui-ci. Bien qu'il n'existe pas de normes balisant ce consentement, cette stratégie permet d'éviter des conflits coûteux.

Par ailleurs, les disparités raciales en matière de revenus, de patrimoine et de logement ont des effets négatifs importants sur les individus et les communautés et peuvent avoir des répercussions économiques négatives considérables qui augmentent les risques et diminuent les rendements pour les investisseurs. Remédier aux écarts persistants en matière d'équité économique raciale, notamment en ce qui concerne les pratiques d'emploi et les biens et services fournis par les entreprises, permet d'établir une base solide pour des rendements d'investissement durables.

#### **Position**

La politique Caucus votera en faveur des propositions afin de rédiger un rapport portant sur les relations que l'entreprise entretient avec les communautés et les parties prenantes dans le cadre de projets industriels.

La politique Caucus votera en faveur des propositions qui demandent aux sociétés de consulter les parties prenantes dans le cadre de projets industriels.

La politique Caucus votera en faveur des propositions qui demandent aux entreprises d'adhérer à l'Initiative pour la transparence dans les industries extractives (EITI), qui a pour objectif d'amener les

gouvernements et les entreprises à divulguer leurs transactions de capitaux, afin que les revenus qui proviennent des industries extractives dans les pays émergents contribuent au développement durable.

La politique Caucus votera en faveur des propositions demandant aux entreprises de faire réaliser des audits complets de l'équité raciale par des tiers indépendants, à moins que l'entreprise n'ait déjà mandaté un tel audit au cours des trois dernières années et qu'elle ait adopté un mécanisme de gouvernance pour surveiller les questions d'équité raciale en cours dans ses pratiques.

#### **6.4.4 Intelligence artificielle**

Selon la définition de l'OCDE, un système d'intelligence artificielle (IA) est un programme qui fournit « des prédictions, du contenu, des recommandations ou des décisions » à partir d'une entrée donnée. Les applications d'IA se distinguent de l'utilisation d'algorithmes par leur capacité d'apprentissage.

Les entreprises ne doivent pas construire ou exploiter des systèmes d'IA présentant des risques inacceptables pour la société, notamment la manipulation subliminale, l'exploitation d'enfants ou de personnes handicapées mentales, la notation sociale ou l'identification biométrique à distance pour l'application de la loi.

Pour les systèmes d'IA présentant un risque élevé, les entreprises doivent divulguer la nature de ces risques ainsi que les mesures prises pour les contrôler et les atténuer. Les systèmes d'IA à haut risque sont ceux qui sont utilisés dans des domaines sensibles ou qui ont un impact majeur sur la vie des gens (soins de santé, éducation, recrutement, application de la loi et justice). Ces systèmes doivent être soumis à des exigences strictes en termes de qualité, de transparence, de supervision humaine et de sécurité.

#### **Position**

La politique votera pour les propositions exigeant des entreprises qu'elles rendent compte des risques et des considérations éthiques liés à la création, à la vente ou à l'utilisation de systèmes d'IA susceptibles d'exposer l'entreprise, les employés, les clients ou le grand public à des risques de sécurité ou de menacer les droits de la personne fondamentaux.

#### **6.5 Propositions anti-ESG**

Certaines organisations déposent des propositions d'actionnaires visant à limiter l'application des normes sociales, environnementales et de gouvernance internationales aux pratiques des entreprises ou à restreindre la communication d'informations à ce sujet. Parfois, ces organisations soumettent des propositions d'actionnaires dans des termes similaires à ceux qui soutiennent l'adoption de pratiques ESG, accompagnées d'arguments contraires aux meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise.

#### **Position**

La politique votera contre les propositions qui limiteraient ou restreindraient les pratiques ou divulgations des entreprises concernant les standards et normes ESG.

La politique enregistrera un vote d'abstention pour les propositions conformes avec les présentes lignes directrices mais soumises par des groupes ou des individus cherchant à limiter l'application de facteurs ESG dans les décisions d'investissement.

## Annexe — Normes, politiques et codes

### Déclaration universelle des droits de l'homme

[www.un.org/french/aboutun/dudh.htm](http://www.un.org/french/aboutun/dudh.htm)

#### Article 23

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

### Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'Homme des sociétés transnationales et autres entreprises

[www.unhcr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/fa319e648a7b3389c1256d5900459385?Opendocument](http://www.unhcr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/fa319e648a7b3389c1256d5900459385?Opendocument)

En août 2003, la sous-commission de la protection et de la promotion des droits de l'Homme de l'ONU a adopté les Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'Homme des sociétés transnationales et autres entreprises. Ces normes sont tirées de conventions et de déclarations adoptées par la communauté internationale.

En 2005, Kofi Annan, alors secrétaire général de l'ONU, a mandaté le professeur John Ruggie comme représentant spécial du secrétaire général afin d'inventorier et de préciser les normes relatives à la responsabilité sociale des entreprises en matière de droits humains, d'explicitier le rôle des États, de préciser des notions telles que la complicité, et d'identifier un certain nombre de pratiques qui, à défaut d'être les meilleures, sont répandues dans les États et les entreprises.

D'après les rapports intérimaires et les déclarations de monsieur Ruggie, il semble que celui-ci ne recommandera pas la création d'une convention basée sur les Normes comme le souhaitaient plusieurs organisations de défense des droits humains, mais visera plutôt à encourager l'adoption de mesures volontaires.

### Pacte mondial

[www.un.org/french/globalcompact/](http://www.un.org/french/globalcompact/)

Le Pacte mondial est une initiative lancée en 1999 au Forum économique mondial de Davos, en Suisse, par l'ancien secrétaire général de l'ONU, Kofi Annan. Les entreprises signataires s'engagent à respecter 10 principes. Ainsi, elles sont invitées :

#### Droits de la personne

1. À promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de la personne dans leur sphère d'influence;
2. À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de la personne;

### **Normes du travail**

3. À respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;
4. À éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;
5. À abolir de manière effective le travail des enfants;
6. À éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession;

### **Environnement**

7. À prendre des précautions par rapport aux problèmes touchant l'environnement;
8. À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;
9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement;

### **Lutte contre la corruption**

10. Enfin, à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Plus de 3 700 entreprises ont signé le Pacte mondial. Toutefois, en 2006, 538 entreprises ont été retirées de cette initiative parce qu'elles n'ont pas communiqué au Pacte mondial leur progrès dans la mise en œuvre du code de conduite. La plupart de ces entreprises, qui sont maintenant considérées comme des sociétés participantes « inactives » et n'ont plus le droit d'utiliser le nom et le logo du Pacte mondial, sont espagnoles, brésiliennes ou philippines : aucune compagnie canadienne ne figure parmi elles. Par ailleurs, le secrétaire général de l'ONU, Ban Ki-moon, a déclaré, le 11 janvier 2007, qu'il avait l'intention de poursuivre la promotion de cette initiative.

## **Organisation internationale du travail**

[www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm)

L'OIT, qui a été créée en 1919 et a adopté plus de 180 conventions, est une organisation tripartite composée de représentants d'États (175 États membres), d'employeurs et de travailleurs. Le conseil d'administration du Bureau international du travail a considéré comme fondamentales pour les droits de la personne au travail huit conventions de l'OIT, quel que soit le niveau de développement des différents États membres :

#### **Liberté syndicale**

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

#### **Abolition du travail forcé**

Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

#### **Égalité**

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

#### **Élimination du travail des enfants**

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Selon la convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'accès à l'emploi, il est dit que cet âge « *ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à 15 ans [...] Nonobstant [...] tout membre dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, spécifier, en une première étape, un âge minimum de 14 ans* ».

La convention n° 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants fixe l'âge minimum d'accès à l'emploi, sous des conditions dangereuses pour la santé et la sécurité, à 18 ans.

### **Autre convention de l'OIT**

Convention (n° 155) sur les conditions de travail décentes, 1981

Selon la convention n° 155 sur les conditions de travail décentes, les travailleurs ont droit à un environnement respectant les règles d'hygiène et de sécurité, en tenant compte des connaissances de l'industrie et des dangers spécifiques s'y rattachant; les abus physiques, les dangers d'abus physiques, les punitions, le harcèlement ou l'intimidation de la part des employeurs ou d'autres employés sont complètement interdits.

### **Fair Labor Association**

[www.fairlabor.org](http://www.fairlabor.org)

Créée en 1999, la *Fair Labor Association* (FLA) est une organisation à but non lucratif qui regroupe des entreprises, d'autres ONG, ainsi que des universités et collèges. La FLA dispose d'un code de conduite que les entreprises doivent respecter. Elle effectue des vérifications du respect du code et publie des rapports publics. Un système de plaintes permet aux travailleurs, aux syndicats ou aux autres ONG de soumettre un grief à la FLA au sujet d'une entreprise fautive.

Compagnies participantes : Adidas Group, ASICS Corporation, Eddie Bauer Holdings Inc., GFSI Inc., Gildan, H&M (Hennes & Mauritz AB), Liz Claiborne Inc. (LCI), Mountain Equipment Co-op, New Era Cap Company Inc., Nike Inc., Nordstrom Inc., Outdoor Cap Company Inc., Patagonia, Phillips-Van Heusen Corporation, PUMA AG, Top of the World, Twins Enterprise Inc. et Zephyr Graf-X.

### **Worker Rights Consortium**

[www.workersrights.org](http://www.workersrights.org)

Le *Worker Rights Consortium* (WRC) est une organisation à but non lucratif créée par des écoles, des universités, des étudiants et des syndicats états-uniens. La mission du WRC est de favoriser la mise en œuvre des codes de conduite des écoles et des universités en effectuant des vérifications des usines de sous-traitants, et en travaillant avec les ONG locales et les compagnies afin de remédier aux violations des droits des travailleurs. Plus de 175 collèges et universités sont membres du WRC.

### **Social Accountability International**

[www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)

L'organisation *Social Accountability International* (SAI) a créé la norme SA8000, une certification de fournisseurs et de distributeurs basée sur les conventions de l'OIT et la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Jusqu'à présent, ce sont surtout des usines situées dans le sud de la Chine qui ont été certifiées. SAI a accrédité des organisations afin qu'elles vérifient la conformité d'entreprises au regard de la norme.

### **Ethical Trading Initiative**

[www.ethicaltrade.org](http://www.ethicaltrade.org)

L'*Ethical Trading Initiative* (ETI) est une alliance d'entreprises, d'ONG et de syndicats. L'ETI souhaite promouvoir et améliorer l'implantation de codes de conduite d'entreprise qui encadrent les conditions de travail dans la chaîne des fournisseurs. Le but est de s'assurer que les conditions de travail des employés qui produisent pour le marché soient conformes, voire supérieures aux normes internationales. La méthode comprend deux volets : d'abord, les ONG, les syndicats et les entreprises qui sont membres de l'ETI collaborent afin d'établir de bonnes pratiques et de les promouvoir; ensuite, l'ETI encourage les entreprises à approuver le code de conduite et à le faire appliquer dans leur chaîne de fournisseurs. Parmi les entreprises membres de l'ETI, on retrouve Chiquita et Gap.

### **Joint Initiative on Corporate Accountability & Workers' Rights**

<http://www.jo-in.org/>

En 2003, les groupes de vérification, afin d'unir leurs efforts, ont créé la *Joint Initiative on Corporate Accountability & Workers' Rights*. En 2006, un premier projet pilote en Turquie a pour but de définir les lieux de collaboration et de complémentarité entre les divers systèmes de certification et de vérification.

Les membres sont : la *Clean Clothes Campaign*, l'*Ethical Trading Initiative*, la *Fair Labor Association*, la *Fair Wear Foundation*, la *Social Accountability International* et le *Worker Rights Consortium*.

### **Electronics Industry Code of Conduct**

<http://www.eicc.info/>

L'*Electronics Industry Code of Conduct* (EICC) est un code de conduite qui a été développé en 2004, puis révisé en 2005, par un groupe de compagnies appartenant au secteur des hautes technologies, qui comprend Celestica, Dell, Flextronics, HP, IBM, Jabil, Sanmina SCI et Solectron. Ce code prohibe le travail forcé et le travail des enfants âgés de moins de 15 ans. Il interdit les semaines de travail de plus de 60 heures (rappelons que la norme de l'OIT est de 48 heures) et n'exige pas le versement d'un salaire de subsistance. La plupart des grandes entreprises du secteur ont adopté ce code, en plus des membres fondateurs : Adobe, AMD, Apple, Cisco, Best Buy, Kodak, Microsoft et Phillips.

### **Principes de l'équateur**

[www.equator-principles.com](http://www.equator-principles.com)

Les principes de l'équateur ont été adoptés par de grandes banques internationales. Ils invitent ces dernières à prendre en compte les critères sociaux, sociétaux et environnementaux dans les projets d'ampleur qu'elles financent. Présentés en juin 2003, ces principes posent les bases d'un financement responsable et respectent les standards édictés par la Banque mondiale et une de ses filiales, la SFI.

Ces principes ont été adoptés initialement par ABN AMRO Bank N.V., Barclays plc, Citigroup Inc., Crédit Lyonnais, Credit Suisse First Boston, HypoVereinsbank, Rabobank, Royal Bank of Scotland plc, WestLB AG et Westpac Banking Corporation. Les institutions financières canadiennes qui y ont souscrit sont : la Banque de Montréal, la Banque CIBC, la Banque Royale du Canada, la Banque Scotia et la Banque Toronto-Dominion.

## Société financière internationale

<http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/Content/EnvSocStandards>

La SFI (une filiale de la Banque mondiale chargée des prêts au secteur privé) a une politique sur la durabilité sociale et environnementale, qui comporte des critères de performance devant être respectés par les projets du secteur privé qu'elle finance dans les pays en développement.

Critère de performance 1 : évaluation sociale et environnementale, et système de gestion

Critère de performance 2 : main-d'œuvre et conditions de travail

Critère de performance 3 : prévention et réduction de la pollution

Critère de performance 4 : santé et sécurité communautaires

Critère de performance 5 : acquisition de terrains et déplacement forcé

Critère de performance 6 : conservation de la biodiversité et gestion durable des ressources naturelles

Critère de performance 7 : populations autochtones

Critère de performance 8 : héritage culturel

## Global Reporting Initiative

[www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)

[www.corporateregister.com](http://www.corporateregister.com)

La GRI est une initiative multipartite qui vise à favoriser la divulgation d'informations utiles et comparables portant sur la performance environnementale, sociale et économique des entreprises. En janvier 2008, 513 rapports relatifs au développement durable avaient été réalisés en suivant les critères de la GRI (de la de la troisième génération ou G3), dont 82 provenaient d'organisations canadiennes, notamment la Banque de Montréal, la Banque CIBC, la Banque Royale du Canada, Barrick, Bâtirente, BCE, Catalyst, Enbridge, EnCana, Fondation, Goldcorp, Hydro Québec, l'Impériale, Shell Canada, Suncor et Teck Cominco.

Créée en 1998 par l'organisation CERES, la GRI compte maintenant plus de 300 membres de l'ONU, des syndicats, de la société civile et du secteur des affaires.

## Business Leaders Initiative on Human Rights

[www.blihr.org](http://www.blihr.org)

Il s'agit d'une initiative lancée en 2003 qui vise à trouver des moyens pour mettre en application la Déclaration universelle des droits de l'homme dans un contexte d'affaires.

Ses membres sont : ABB, Alcan, Areva, Barclays, Ericsson, Gap, General Electric, HP, National Grid, Novartis, Novo Nordisk, StatoilHydro et The Coca-Cola Company.

## Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

[www.oilis.oecd.org—00082261.PDF](http://www.oilis.oecd.org—00082261.PDF)

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (les Principes directeurs) sont des directives que les gouvernements donnent aux entreprises multinationales. Ils visent à faire en sorte que les activités de ces entreprises soient en conformité avec les politiques des gouvernements, à renforcer la confiance mutuelle entre les entreprises multinationales et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités, à améliorer le contexte pour l'investissement étranger et à accroître la contribution des entreprises multinationales au développement durable.

## Principes généraux

Les entreprises devraient tenir pleinement compte des politiques établies par les pays dans lesquels elles exercent leurs activités et prendre en considération les points de vue des autres acteurs. À cet égard, les entreprises devraient :

1. Contribuer aux progrès économiques, sociaux et environnementaux en vue de réaliser un développement durable;
2. Respecter les droits humains des personnes affectées par leurs activités, en conformité avec les obligations et les engagements internationaux du gouvernement du pays d'accueil;
3. Encourager la création de compétences locales en coopérant étroitement avec la communauté, y compris avec les milieux d'affaires locaux, tout en développant les activités de l'entreprise sur le marché intérieur et sur les marchés extérieurs d'une manière compatible avec de saines pratiques commerciales;
4. Encourager la formation de capital humain, en particulier en créant des possibilités d'emploi et en facilitant la formation des salariés;
5. S'abstenir de rechercher ou d'accepter des exemptions non prévues dans le dispositif législatif ou réglementaire concernant l'environnement, la santé, la sécurité, le travail, la fiscalité, les incitations financières ou d'autres domaines;
6. Appuyer et faire observer des principes de bonne gouvernance d'entreprise, et mettre au point et appliquer ces bonnes pratiques de gouvernance;
7. Élaborer et appliquer des pratiques d'autodiscipline et des systèmes de gestion efficaces qui favorisent une relation de confiance mutuelle entre les entreprises et les sociétés dans lesquelles elles exercent leurs activités;
8. Faire en sorte que leurs salariés soient bien au fait des politiques de l'entreprise et s'y conforment, en les diffusant comme il convient, notamment par des programmes de formation;
9. S'abstenir d'engager des actions discriminatoires ou disciplinaires à l'encontre de salariés qui auraient de bonne foi rapporté des anomalies à la direction ou, le cas échéant, aux autorités publiques compétentes, concernant des pratiques contraires à la loi, aux Principes directeurs ou aux politiques de l'entreprise;
10. Encourager, dans la mesure du possible, leurs partenaires commerciaux, y compris leurs fournisseurs et leurs sous-traitants, à appliquer des principes de conduite des affaires conformes aux Principes directeurs;
11. S'abstenir de toute ingérence indue dans les activités politiques locales.

### **Initiative pour la transparence dans les industries extractives**

[www.eitransparency.org](http://www.eitransparency.org)

L'Initiative pour la transparence dans les industries extractives (EITI), lancée par le premier ministre britannique Tony Blair en 2002, vise à amener les gouvernements et les entreprises à dévoiler sur une base volontaire leurs transactions de capitaux, afin que les revenus provenant des industries extractives (hydrocarbures, mines, etc.) dans les pays émergents contribuent au développement durable.

Les sociétés qui adhèrent à l'EITI doivent : dévoiler les paiements faits aux gouvernements ayant adhéré à l'EITI, fournir la preuve d'un engagement clair sur leur site Internet et compléter un questionnaire de l'EITI, ensuite divulgué sur le site de l'Initiative. Seules Chevron, Shell et StatoilHydro ont complété le court questionnaire. Les entreprises suivantes ont signifié leur appui à l'EITI : Amerada Hess, Areva, Barrick Gold, BG Group, BP, Burren Energy, ConocoPhillips, DeBeers, Eni, Exxon Mobil, Katanga Mining, Marathon, Pemex, Petrobras, Repsol YPF, Talisman Energy, Total et Woodside.



## Principes volontaires sur la sécurité et les droits de la personne

Afin de fournir un cadre volontaire pour éviter les abus, les gouvernements de la Grande-Bretagne, des États-Unis, de la Norvège et des Pays-Bas, ainsi que des entreprises et des ONG, ont mis sur pied en 2000 les Principes volontaires sur la sécurité et les droits de la personne. Ceux qui y adhèrent s'engagent à respecter les droits humains sur le plan des relations entre les compagnies, et des services de sécurité publics et privés. Plusieurs sociétés multinationales ont adhéré aux Principes. Toutefois, une discorde entre des ONG et le milieu des affaires au sujet de la mise en œuvre des principes freine le progrès de cette initiative.

## Consentement libre, préalable et éclairé

Bien que les institutions financières et le secteur privé négligent de reconnaître la valeur de ce concept, le « consentement libre, préalable et éclairé » (CLPE) des communautés a été reconnu et accepté par certaines conventions et déclarations : la Déclaration sur les droits des peuples autochtones, de l'ONU (adoptée le 13 septembre 2007), la convention n° 169 de l'OIT sur les peuples autochtones, la Convention sur la diversité biologique et la Convention pour combattre la désertification, particulièrement en Afrique. En outre, le rapport final de la Revue des industries extractives (EIR) recommandait à la Banque mondiale de reconnaître et de respecter le CLPE.

Le CLPE signifie que les communautés touchées par un projet de développement doivent donner leur consentement librement et en toute connaissance de cause, et ce, avant le début des activités, pendant et après le projet.

## Volonté de réglementer les entreprises canadiennes à l'étranger

En 2005, le Comité permanent des affaires étrangères et du commerce international du Parlement canadien a déposé un rapport réclamant des politiques rendant l'aide publique aux entreprises canadiennes conditionnelle au respect de l'environnement, des droits de la personne et des droits fondamentaux du travail. Ces recommandations sont restées lettre morte, exception faite d'une série de tables rondes qui se sont tenues à travers le pays en 2006 afin de consulter la société civile à ce sujet. À la suite de cette consultation, une série de principes établis conjointement par la société civile et l'industrie ont vu le jour. Parmi eux, on retrouve l'adoption de normes inspirées des critères de la SFI et la nomination d'un protecteur du citoyen qui pourrait recevoir des plaintes à propos de projets canadiens à l'étranger et procéder à des enquêtes. Le gouvernement fédéral ne s'est pas encore prononcé au sujet de ces principes issus d'un consensus sans précédent entre les acteurs habituellement antagonistes que sont le secteur minier et les ONG, telles que Mines Alerte Canada et la *Halifax Initiative*.

## Global e-Sustainability Initiative

[www.gesi.org](http://www.gesi.org)

La *Global e-Sustainability Initiative* (GeSI) est un code de conduite pour les entreprises du secteur des technologies de l'information et de la communication. Les signataires du code s'engagent à contribuer au développement durable en partageant leurs expériences, en travaillant avec les parties prenantes et en gérant les installations de façon durable.

## Code de conduite pour la protection des enfants contre l'exploitation sexuelle dans le tourisme et l'industrie des voyages

[www.thecode.org](http://www.thecode.org)

Les entreprises signataires s'engagent à mettre en œuvre ces lignes directrices :

1. Établir une politique éthique d'entreprise contre l'exploitation sexuelle des enfants;
2. Former le personnel des pays d'origine et des destinations où elles ont des activités;
3. Introduire une clause dans les contrats avec leurs fournisseurs dans laquelle ils déclarent leur rejet commun de l'exploitation sexuelle des enfants;
4. Informer les touristes au moyen de catalogues, de brochures, d'affiches, de vidéos d'information à bord, de billets, de pages web, ou de tout autre moyen qui leur semble opportun;
5. Fournir de l'information aux agents clés locaux dans chaque destination, et les informer annuellement des progrès dans la mise en œuvre de ces lignes directrices.