

Politique d'exercice des droits de vote

À l'intention des membres du RRSE



Regroupement pour
la Responsabilité
Sociale des Entreprises

En collaboration avec le



**Groupe
Investissement
Responsable inc.**

Avril 2012

Table des Matières

Introduction	4
1. États financiers, dividende et décharge des administrateurs.....	8
1.1 États financiers.....	8
1.2 Dividende.....	8
1.3 Décharge de responsabilité des administrateurs.....	8
2. Le conseil d'administration.....	10
2.1 Élection des administrateurs.....	10
2.2 Partage des fonctions de président du conseil et de chef de la direction.....	13
2.3 Mandats des membres du conseil.....	14
2.4 Taille du conseil.....	14
2.5 Composition.....	14
2.6 Proposition de candidats par les actionnaires	15
2.7 Indemnisation des administrateurs.....	15
2.8 Vote cumulatif	15
3. Rémunération des dirigeants	16
3.1 Rapport de rémunération	16
3.2 Gel de la rémunération en cas de mises à pied massives.....	17
3.3 Lien entre la rémunération et la performance sociale.....	17
3.4 Lien entre la rémunération des dirigeants et celle des employés.....	18
3.5 Régime d'options d'achat d'actions octroyées à la direction.....	18

3.6 Actions à négociation restreinte	18
3.7 Actions fictives	19
3.8 Programmes globaux (<i>Omnibus Plan</i>).....	19
3.9 Autres types d'attribution d'actions.....	19
3.10 Régimes d'achat d'actions pour les employés.....	20
3.11 Indemnités de départ.....	20
3.12 Primes et autres avantages.....	20
3.13 Programmes de prêts	21
3.14 Rémunération des administrateurs.....	21
4. Droits des actionnaires.....	22
4.1 Droits de vote inégaux (ou multiples).....	22
4.2 Droit à l'information financière.....	22
4.3 Prise de contrôle et régime de droits des actionnaires.....	22
4.4 Majorité qualifiée.....	24
4.5 Règlements et statuts.....	25
4.6 Quorum.....	25
4.7 Autres affaires.....	25
4.8 Ajournement de l'assemblée.....	25
4.9 Propositions liées.....	26
4.10 Vote majoritaire.....	26
4.11 Actionnaires dissidents.....	26
4.12 Communication avec les actionnaires.....	26
4.13 Droit des actionnaires de convoquer une assemblée extraordinaire.....	27
5. Structure du capital.....	28
5.1 Placements privés	28
5.2 Nombre d'actions autorisées, émission et rachat d'actions.....	28
5.3 Fusion, acquisition et restructuration.....	29
5.4 Modification aux statuts d'incorporation.....	29
5.5 Restructuration de la dette.....	30
6. Responsabilité sociale des entreprises.....	31
6.1. Directives générales.....	31
6.2 Enjeux se rapportant à la gestion de l'environnement.....	35
6.3 Diversité en milieu de travail.....	38
6.4 Droits humains.....	39
6.5 Enjeux reliés à la santé.....	41
6.6 Secteurs controversés.....	43
Annexe — Normes, politiques et codes.....	45

Introduction

Préambule

Le Regroupement pour la Responsabilité Sociale des Entreprises (RRSE) est un regroupement de communautés religieuses, d'organismes et d'individus dont le but est de promouvoir la responsabilité sociale des entreprises par l'actionnariat engagé. Le RRSE, est né officiellement le 12 avril 1999, sous l'égide du « Taskforce on Churches and Corporate Responsibility » (TCCR). Situé à Toronto, TCCR souhaitait depuis longtemps voir surgir des cellules de l'organisme dans d'autres régions canadiennes. À Montréal, le processus fut déclenché dans les années 1994 – 1996, à la suite de l'inquiétude que portait le directeur de TCCR de ne pas avoir de porte-parole pour communiquer avec les entreprises qui ont leur siège social au Québec. Grâce à la collaboration efficace des Soeurs de Sainte-Anne et des Oblats de Marie-Immaculée, les deux documents de base de TCCR sortirent en français dès le début de 1995. Le 12 avril 1999, TCCR-Québec céda la place au RRSE au cours de l'assemblée de fondation. Douze congrégations religieuses, une association et trois individus signèrent le contrat d'association qui les constitua membres fondateurs du RRSE. Depuis 2007, le RRSE est une Corporation selon la Loi des Compagnies partie III et compte 38 membres réguliers.

La mission du Regroupement pour la responsabilité sociale des entreprises se définit ainsi:

1. soutenir les membres, notamment des institutions religieuses, afin de favoriser une gestion responsable des ressources dont ils disposent dans une perspective de justice sociale;
2. promouvoir la responsabilité sociale dans les domaines des droits humains, de l'environnement et de l'équité, entre autres auprès des entreprises.

La présente politique de vote émane de la volonté des membres du RRSE de promouvoir, par leurs investissements, des valeurs de paix, de justice économique et de développement durable, en harmonie avec leur foi. Dans cette optique, celles-ci évitent de tirer profit de la production ou de la vente de produits nocifs, des activités qui engendrent la violation des droits humains, des matériaux destinés à la guerre, de l'exploitation sexuelle ou de la destruction de l'environnement. Les membres du RRSE encouragent les méthodes de production sécuritaires, les investissements dans le développement durable, l'équité en matière d'emploi, la diversité au sein de la direction des entreprises et le respect de normes du travail. En somme, les objectifs d'investissements des communautés religieuses et autres investisseurs engagés comportent un double volet : financier et social. Ceux-ci exigent que le rendement de leurs investissements ne soit pas obtenu au détriment de la responsabilité sociale.

C'est dans cet esprit que le RRSE se dote d'une politique de vote afin d'outiller ses membres quant à l'exercice de leurs droits de vote. À cet effet, les membres du RRSE comptent 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 au cas par cas en tenant compte du contexte de la compagnie et de l'évolution des enjeux. Cela se fait au moyen de l'évaluation des comportements éthiques et de la performance environnementale et sociale des entreprises.

Par ailleurs, dans la mesure où la poursuite des devoirs de prudence et de loyauté le permet, les membres du RRSE entendent, 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 RRSE a, par exemple, établi un dialogue avec la direction de certaines entreprises et soumis des propositions d'actionnaires.

Principes directeurs de la politique de vote

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. Sur vingt études¹ révisées par le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et Mercer, dix démontrent des effets positifs et sept des effets neutres.

Au Canada, les actifs sous gestion s'élevaient à plus de 500 milliards de dollars en 2006, soit près de 20 % de l'ensemble des actifs. Partout dans le monde, les investisseurs se conscientisent 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), dont le RRSE est signataire depuis 2007. En outre à pareil date, les signataires des PRI avaient dépassés les 200 en nombre et les 9 trillions² de dollars américains en actifs sous gestion.

L'engagement des membres du RRSE à cet égard sont les suivants:

- 1 - Nous prendrons en compte les questions ESG dans les processus d'analyse et de décision en matière d'investissements.
- 2 - Nous serons des investisseurs actifs et prendrons en compte les questions ESG dans nos politiques et pratiques d'actionnaires.
- 3 - Nous demanderons aux entités dans lesquelles nous investissons de publier des informations appropriées sur les questions ESG.
- 4 - Nous favoriserons l'acceptation et l'application des Principes auprès des acteurs de la gestion d'actifs.
- 5 - Nous travaillerons ensemble pour accroître notre efficacité dans l'application des Principes.
- 6 - Nous rendrons compte individuellement de nos activités et de nos progrès dans l'application des Principes.

Conformément à nos engagement, de nombreux investisseurs revoient actuellement leurs critères d'investissement afin d'y intégrer des préoccupations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). Dans cet esprit, la politique RRSE repose sur trois principes se retrouvant au sein de la plupart des politiques de vote des grands investisseurs institutionnels nord-américains³ :

1^{er} 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

¹ Asset Management Working Group du Programme des Nations Unies pour l'environnement, *Demystifying Responsible Investment Performance; a review of key academic and broker research on ESG factors*, octobre 2007.

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

³ Nous présentons ici trois principes adoptés par la Pension Investment Association of Canada.

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° principe : l'imputabilité

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

3° principe : la transparence

L'information portant sur les entreprises 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.

Références

En préparant cette politique, le Groupe Investissement Responsable s'est assuré de tenir compte des politiques développées par les plus importants régimes de retraite ainsi que divers investisseurs responsables. Aussi plusieurs politiques de droits de vote ont-elles été étudiées en vue de préparer ce document de travail. Il s'agit :

- De la politique de RiskMetrics destinée aux communautés religieuses catholiques;
- De la politique de vote de divers membres de l'Interfaith Center for Corporate Responsibility (ICCR), incluant celle du Christian Brothers Investment Services;
- De la politique de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance (CCBG), 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 CCBG distingue les meilleures pratiques (MP) du minimum (Min) (*MP Coalition* ou *Min. Coalition*); en 2005, elle a publié un document de discussion portant sur la rémunération des dirigeants (Rém. Coalition);
- De quatre politiques de caisse de retraite : celle de la Caisse de dépôt et placement du Québec (Caisse), 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 2005 de la politique de la Caisse des enseignants de l'Ontario (Teachers);
- De la politique du Régime de pensions du Canada (RPC);
- De la politique de la Canadian Shareholder Association for Research & Education (SHARE), révisée en 2005;
- De la politique du Council of Institutional Investors (CII), un organisme états-unien pionnier qui regroupe surtout d'importants régimes de retraite, révisée en 2005;
- De deux politiques de fonds éthiques : Ethical Funds (Vancouver) et Domini Social Investments (New York);
- D'une politique syndicale, soit celle de la centrale syndicale états-unienne AFL-CIO;
- D'une politique d'un consultant qui exerce des droits de vote au nom de plusieurs caisses de retraite syndicales états-uniennes : Marco Consulting;
- Et de la politique de la B.C. Investment Management Corporation (bcIMC).

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.

Les six volets de cette politique couvrent les principaux enjeux soulevés lors des assemblées d'actionnaires : les états financiers, dividendes et 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.

1. États financiers, dividende et décharge des administrateurs

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

1.1 États financiers

Certaines compagnies 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 du RRSE recommande de voter 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 du RRSE exige aussi que suffisamment d'information quant à la compétence et à l'indépendance des administrateurs soit divulguée. 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 la compagnie 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 du RRSE s'opposera également 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 Dividende

Tant en Amérique du Nord que sur le plan international, plusieurs compagnies doivent soumettre à l'approbation des actionnaires le versement d'un dividende ordinaire ou extraordinaire.

Position

La politique du RRSE recommande de voter 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, s'oppose à ce que des sociétés ayant participé à un plan de sauvetage distribuent des dividendes. 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.

La politique du RRSE pourrait s'opposer aussi à la création d'une nouvelle catégorie d'actions qui permettrait aux actionnaires de recevoir un versement en actions plutôt que monétaire, et s'opposera, sauf lorsque les difficultés financières sont passagères, à une situation où la compagnie souhaiterait se servir de fonds de réserve afin de distribuer des dividendes.

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 du RRSE recommande de s'opposer 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 cinq 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, et 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;
- 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 individuelle des administrateurs

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

Position

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant l'élection individuelle et annuelle des administrateurs, et comportant un nombre de candidats supérieur au nombre de postes disponibles.

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 canadiens⁴, qui servent de référence aux entreprises canadiennes, considèrent comme étant « non reliés » (expression utilisée pour qualifier les administrateurs « indépendants ») ceux qui n'ont pas et ne peuvent pas être perçus comme ayant des 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. Souvent, les directions adoptent une définition peu restrictive en limitant les critères à respecter, et considèrent ainsi comme indépendants des administrateurs qui sont d'anciens membres de la direction siégeant depuis plus de 10 ans au conseil d'administration, ou ayant des liens de parenté avec les dirigeants. La Bourse de New York a adopté une proposition, qui considère les liens familiaux parmi les

⁴ 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.

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.

Position

La politique du RRSE considère comme « non indépendant » ou « relié » un administrateur qui a une relation importante, directe ou indirecte, avec l'entreprise (est considérée 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 conseil⁵), c'est-à-dire un administrateur :

- 1) qui est ou qui a été membre de la haute direction ou salarié de l'émetteur⁶ au cours des dix dernières années;
- 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 associé, salarié, ou a été associé ou salarié de la société qui est le vérificateur interne ou externe de l'entreprise au cours des 3 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 3 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 3 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 interreliés⁷ ;
- 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 consultations (tels avocats, banquiers ou courtiers en valeurs mobilières) importants (plus de 160 000 \$);
- 9) qui offre des services professionnels (légaux, 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 ou les fournisseurs de celle-ci,
 - b. Avec les actionnaires ayant des relations commerciales d'importance avec l'entreprise.

⁵ 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 58-101 et 58-201, 52-110.

⁶ « L'entreprise » comprend ses filiales et sa société mère.

⁷ Conseils d'administration où les PDG de chaque entreprise siègent sur le conseil d'administration de l'autre 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 équivalente à 1 % des dons reçus par l'organisme;
- 12) qui est un actionnaire détenant plus de 50 % des droits de vote ou plus de 20 % de participation dans une compagnie qui agit comme consultante pour l'entreprise;
- 13) qui a siégé au conseil de l'entreprise pendant plus de 10 ans.

2.1.3. Critères pour l'élection des administrateurs

Deux critères apparaissent comme essentiels lors de la sélection d'administrateurs : l'indépendance et la compétence. 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, et le nombre de conseils de différentes entreprises dont il est membre simultanément. De plus, on peut prendre en considération la performance de la compagnie à long terme (indiqué par le *return on equity* sur trois et cinq ans) en comparaison avec ceux de ses pairs et du secteur;

Position

La politique du RRSE recommande de voter contre, ou s'abstenir lorsque l'option de vote « contre » n'est pas disponible, à l'égard de certains candidats ou de l'ensemble du conseil d'administration si 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, ou 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. l'octroi d'une rémunération jugée excessive au chef de la direction entraînera une abstention à l'égard des membres du comité de rémunération dans la mesure où l'élection individuelle est disponible;
4. l'approbation par le comité de vérification d'honoraires excessifs non reliés à la vérification, c'est-à-dire correspondant à plus du tiers du total des honoraires perçus, ou l'absence d'approbation par les actionnaires, de la firme de vérification lors de l'assemblée annuelle, entraînera une abstention à l'égard des membres du comité de rémunération, 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 la compagnie à long terme;
6. les comités de rémunération, de vérification ou de nomination 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 auxquels siège le candidat : la limite est de cinq pour un administrateur externe, de trois pour un administrateur externe, et président du conseil ou ayant une occupation à temps plein, et d'un pour un chef de direction. 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 du RRSE ne s'abstiendra pas. La politique du RRSE 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.

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 du RRSE 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 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

Le comité de vérification

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

- les comptes et l'information financière;
- les risques et le contrôle interne;
- l'audit interne et externe.

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.

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 du RRSE recommande de voter 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 supporter la nomination d'un candidat qui partage ces rôles.

2.3 Mandats des membres du conseil

Au sein d'un conseil avec échelonnement des mandats, une portion des administrateurs sont le plus souvent élus pour des mandats d'une durée supérieure à un an, l'autre portion 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 du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant l'élection annuelle de tous les 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. Selon la loi, le nombre doit être d'au moins trois⁸.

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.

Position

La politique du RRSE recommande de voter en faveur de propositions suggérant que la taille du conseil soit comprise entre 7 et 15 membres.

2.5 Composition

La diversité d'expertises et d'expériences augmente la performance du conseil d'administration. Le conseil doit, dans son ensemble, avoir un sens général des affaires et disposer de connaissances suffisantes sur le secteur d'activité de la société. Depuis 2003, des études ont démontré que la diversité au sein d'un conseil d'administration avait un impact positif sur la valeur de l'entreprise. Or, les femmes et les minorités ethniques représenteraient moins de 15 % des administrateurs en Amérique du Nord⁹.

Position

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions d'actionnaires demandant d'inclure des candidats féminins ou provenant de minorités ethniques aux postes d'administrateur.

⁸ Crête, Raymonde et Stéphane Rousseau, *Droit des sociétés par actions — principes fondamentaux*, Montréal, Éditions Thémis, 2002, p. 198.

⁹David A. Carter, Betty J. Simkins et W. Gary Simpson, « *Corporate governance, board diversity, and firm value* », *The Financial Review*, 1er février 2003.

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant de produire un rapport sur la diversité au conseil d'administration et d'adopter une charte ou de la modifier afin d'y inclure des directives sur la diversité au conseil.

2.6 Proposition de candidats par les actionnaires

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).

Position

La politique du RRSE recommande de voter en faveur d'une proposition permettant aux actionnaires de soumettre des candidats à l'élection s'ils possèdent au moins 3 à 5 % des parts ordinaires, et présentent suffisamment d'informations aux autres actionnaires quant aux compétences, à l'indépendance et aux possibilités de conflits d'intérêts de leurs candidats.

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 devoirs fiduciaires.

Position

La politique du RRSE recommande de voter pour des propositions afin de limiter l'indemnisation des administrateurs et d'offrir des indemnités pour couvrir des frais légaux, 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 du RRSE recommande de voter 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, tel que des programmes d'options 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 le manque de 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 coûtent 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.

Le comité de rémunération qui se penche sur ces questions peut avoir recours à des consultants externes. Selon la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance¹⁰, afin de s'assurer de l'indépendance des consultants en rémunération, le comité de rémunération doit envisager l'application des règles 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 cadres supérieurs de l'entreprise;
- 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 procurations¹¹;
- 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 qu'une évaluation de l'indépendance des consultants.

Position

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

¹⁰ Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises, « Principes de bonne gouvernance pour la rémunération des dirigeants », juin 2006.

¹¹ Obligatoire en vertu de la Politique nationale 58-201 et de l'Instrument national 58-101, et ce, depuis le 30 juin 2005.

- des contrats de travail prévoyant des primes, et d'autres octrois garantis sur plusieurs années;
- des primes excessives et qui outrepassent le régime de rémunération, incluant des majorations afin de couvrir les impôts perçus 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 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 personnel de l'avion de la compagnie;
- une mauvaise divulgation des pratiques en rémunération;
- une rémunération qui n'est pas clairement basée sur la performance.

La politique RRSE est favorable à la divulgation du ratio de la rémunération des dirigeants par rapport à la rémunération moyenne au Canada et aux États-Unis. 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 et aux États-Unis. 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 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).

La politique du RRSE recommande de voter en faveur de la rémunération des dirigeants et administrateurs si elle est considérée raisonnable et si elle est clairement et précisément détaillée. La politique du RRSE recommande de voter aussi en faveur des propositions demandant le remboursement des bonus versés aux dirigeants et administrateurs advenant que les états financiers passés de la compagnie subissent des changements.

Finalement, la politique recommande de 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.

Note : Un sondage mené par la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance indiquait que 40 % des administrateurs sondés considéraient la rémunération des PDG trop élevée, et que 65 % des investisseurs sondés partageaient leur avis.¹²

3.2 Gel de la rémunération en cas de mises à pied massives

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

¹² Coalition canadienne pour une bonne gouvernance, Good Governance Guidelines for Principled Executive Compensation, juin 2005.

Position

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

3.3 Lien entre la rémunération et la performance sociale

Plusieurs entreprises ont inclus des indicateurs de performance sociale parmi les critères servant à déterminer le niveau de rémunération des dirigeants des entreprises.

Position

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant d'établir la rémunération des dirigeants en partie sur la base de la performance sociale de l'entreprise.

3.4 Lien entre la rémunération des dirigeants et celle des employés

Position

La politique du RRSE recommande de voter en faveur d'une proposition demandant la production d'un rapport qui rende compte de l'écart salarial entre l'employé le mieux rémunéré et celui qui l'est le moins, et qui détermine un ratio acceptable entre la rémunération d'un dirigeant et celle d'un employé lorsque cette différence est trop importante.

3.5 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 dilution¹³ dépasse la proportion de 10 %. Cependant, les modifications proposées par la Bourse de New York, qui devraient être acceptées bientôt 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. L'on a le choix entre 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.

¹³L'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.

Position

La politique RRSE recommande de s'opposer 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.

3.6 Actions à négociation restreinte

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 RRSE recommande de s'opposer aux régimes contenant des actions à négociation restreinte si la période d'attente avant le versement est inférieure à trois ans. La politique RRSE pourra aussi s'opposer aux plans contenant des actions à négociation restreinte si les critères d'obtention des actions, basées sur la performance, ne sont pas divulgués et si 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 nul ou récompense excessivement une performance constamment inférieure à la moyenne de l'industrie ou de l'indice de référence.

La politique RRSE recommande également de s'opposer aux régimes par action si l'impact sur la dilution totale excède 5 % des actions en circulation.

3.7 Actions fictives

Les actions fictives sont soit des droits à la plus-value ou encore des actions fictives. Ces types d'octrois donnent à leur détenteur le droit à la différence entre le cours de l'action au moment de l'acquisition et son prix fixé lors de l'octroi, dans le premier cas, et de similis actions dans le deuxième cas.

Position

La politique du RRSE recommande de voter contre des régimes d'actions à négociation restreinte si aucune période d'acquisition n'est fixée ou si celle-ci est de moins de trois ans.

La politique du RRSE recommande de voter aussi contre un régime d'actions à négociation restreinte dont le taux de dilution serait de 3 %. En ce qui concerne un régime d'actions comprenant ce type d'actions, la dilution totale potentielle ne devrait pas excéder 10 %.

3.8 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 du RRSE recommande de voter contre les programmes globaux.

3.9 Autres types d'attribution d'actions

Il existe sur le marché d'autres types de régime d'attribution d'actions, tels les droits d'appréciation et les actions fantômes. 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.

Position

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des régimes de rémunération par actions seulement si l'allocation d'actions est basée sur la performance des dirigeants et si elle aligne les intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires. Cependant, la politique RRSE 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 le versement 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.

3.10 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 du RRSE recommande de voter en faveur de régimes d'achat d'actions pour les employés à condition que le rabais n'excède pas 15 %, que soit déterminée une période minimale de détention des actions si le nombre limite d'actions pouvant être acquises est défini, si l'effet potentiel sur la dilution est inférieur à 10 %.

3.11 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 2,99 fois le salaire et les primes des trois dernières années. 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.

3.12 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 RRSE recommande aussi de s'opposer 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 RRSE recommande également de s'opposer 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 RRSE recommande de s'opposer au versement de primes lorsque la compagnie 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 RRSE recommande aussi de s'opposer au versement de primes jugées excessives. 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.

3.13 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 législature états-unienne interdit les prêts aux dirigeants et aux administrateurs. Par ailleurs, la loi canadienne permet toujours cette pratique.

Position

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

3.14 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 la compagnie qu'ils dirigent.

Position

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

La politique RRSE recommande de s'opposer à la rémunération des administrateurs si elle:

- est injustifiée par rapport à la performance de la compagnie;
- alloue des primes de retraite au bénéfice des administrateurs;
- bénéficie de manière indue aux administrateurs lors d'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 (Nouvelle section 2011 : en raison de la nouvelle loi américaine Dodd-Frank.)

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.

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 traité comme les autres actionnaires.

4.1 Droits de vote inégaux (ou multiples)

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 du RRSE recommande de voter 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 :

- une majorité des honoraires provenant des frais de consultation;
- une relation trop longue avec les mêmes personnes au sein d'une 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 :

- si l'entreprise n'a pas de politique interdisant à la firme comptable choisie d'obtenir des mandats de consultation auprès de la direction de l'entreprise;
- 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;
- 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;
- 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 (Loi Sarbanes Oxley exige la rotation de l'associé principal aux 5 ans).

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 OPA (offre publique d'achat), 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.

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

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

Une défense *pac-man* a lieu quand la compagnie visée par l'achat tente d'acheter la compagnie 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 compagnies 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 compagnie doit modifier ses statuts et ses 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 », la compagnie émet un grand nombre d'obligations qui devront être rachetées à haut prix si la compagnie 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 compagnie 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 compagnie 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 du RRSE recommande de voter 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 droit des actionnaires (poison pill) 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 deux ou trois 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 spéciale afin de voter pour l'abrogation de la « pilule »;
- les amendements au régime doivent être soumis 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* »¹⁴.

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.

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 des 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 du RRSE recommande de voter 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.

Position

La politique RRSE recommande de voter 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

¹⁴ Crête, Raymonde et Stéphane Rousseau, *Droit des sociétés par actions—principes fondamentaux*, Montréal, Éditions Thémis, 2002, p. 200

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 recommande de ne pas appuyer 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 du RRSE recommande de voter 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 le devoir 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 RRSE étudiera chaque proposition d'actionnaires au cas par cas, en considérant les facteurs suivants : la performance financière à long terme de la compagnie, 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 Coalition canadienne pour une bonne gouvernance 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.¹⁵

Position

La politique du RRSE recommande de voter contre ou s'abstiendra à l'égard des administrateurs lorsque l'information divulguée dans la circulaire annuelle est insuffisante.

¹⁵ La coalition pour la saine gestion des entreprises, « Best practices in shareholder communication 2007 », 2007.

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 du RRSE recommande de voter contre les propositions qui limitent ou abolissent le droit des actionnaires de convoquer une assemblée extraordinaire.

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions afin de permettre aux actionnaires représentant une participation actionnariale raisonnable (par rapport à la taille de la compagnie) de convoquer une assemblée extraordinaire.

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 six 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 du RRSE recommande de voter en faveur, au cas par cas, 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 compagnies européennes demandent fréquemment aux actionnaires de donner leur approbation pour des transactions qui nécessitent une grande variation du nombre d'actions autorisées, tel 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.

Dans certains cas, le rachat d'actions peut aussi profiter aux actionnaires. Quand le prix des actions est élevé, le rachat est moins favorable aux actionnaires et tend à gonfler la valeur des options d'achat, ce qui entraîne une hausse des programmes de rémunération des dirigeants. Le rachat des actions peut aussi contribuer à la volatilité du cours de l'action.

Lors de l'examen de chacune des propositions pour l'émission d'actions, la politique RRSE évaluera l'impact cumulatif potentiel sur la dilution de toutes les autorisations d'émission d'actions.

Position

En général, la politique du RRSE recommande de voter en faveur de l'émission et du rachat d'actions, de même qu'en faveur de l'augmentation du nombre d'actions autorisées, 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 RRSE recommande de s'opposer 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 RRSE recommande de s'opposer 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 RRSE recommande de s'opposer à une augmentation du capital par actions qui n'est pas adéquatement justifiée, ou dont les caractéristiques ne sont pas définies ou dont les limites sont infinies. La politique du RRSE recommande de voter 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.

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, devoirs, actifs et passifs 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 RRSE 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 la structure de gouvernance, du capital et le versement de primes potentiellement excessives aux dirigeants.

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 indemnités de rupture (*break fees*) et les indemnités de départ versées aux dirigeants, sont-ils raisonnables et appropriés? Les indemnités 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?
- La nouvelle entité verra-t-elle sa gouvernance améliorée en comparaison avec les entités participant à la transaction? Par exemple, le taux d'indépendance sera-t-il amélioré, la rémunération est-t-elle plus raisonnable, ou la structure de droit de vote sera-t-elle inégale?

Position

La politique du RRSE recommande de voter 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 attrait à une évaluation financière. La recommandation du gestionnaire de portefeuille sera adoptée. À défaut de recevoir une telle recommandation, la politique du RRSE recommande de voter en fonction des critères de gouvernance uniquement.

5.4 Modification aux statuts d'incorporation

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 d'incorporation. Il est aussi important de considérer le raisonnement des dirigeants, qui doit être justifié par des motifs financiers ou économiques raisonnables.

Position

La politique du RRSE recommande de voter pour des modifications aux statuts d'incorporation lorsqu'elles sont motivées par des intérêts financiers solides.

5.5 Restructuration de la dette

La politique RRSE évaluera au cas par cas les propositions afin d'augmenter le nombre d'actions ordinaires ou d'actions préférentielles en circulation ainsi que 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 des opérations, à des risques légaux et politiques, ainsi qu'à la possibilité de voir sa réputation 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 de droit 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 afin 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 à l'effet que 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 l'égide 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 sur les droits des peuples autochtones, de l'Organisation des Nations Unies (ONU);
- La Déclaration de Rio;
- Les Normes sur la responsabilité en matière de droits de l'homme des sociétés transnationales et autres entreprises.

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 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, Workers Rights Consortium, Ethical Trading Initiative, China Business Principles;
- Les Principes d'Équateur;
- Les normes d'aménagement forestier du Forest Stewardship Council.

Position

La politique du RRSE recommande de voter pour les 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 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 internationale qui inclue des entreprises, des organisations non gouvernementales, 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 ou 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 portant 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 contrevérifiées. Il est dans l'intérêt des actionnaires qu'une tierce partie effectue ce travail.

Position

La politique du RRSE recommande de voter pour les 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.

La politique du RRSE recommande de voter pour les propositions qui demandent aux sociétés de produire des rapports destinés aux actionnaires, basés sur les normes de la GRI.

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant une meilleure divulgation des dons de charité et des contributions politiques des entreprises.

La politique du RRSE recommande de voter contre toute demande d'autorisation de verser des contributions financières si n'est faite aucune divulgation 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 Prêts et investissements responsables

Les pratiques de prêts des institutions financières préoccupent depuis longtemps les investisseurs responsables. Dès 1999, les membres de l'Interfaith Center on Corporate Responsibility (ICCR) amorçaient avec ces entreprises des dialogues sur leurs prêts hypothécaires, notamment sur la différence entre les taux d'intérêt des prêts selon l'origine ethnique de l'emprunteur. Les investisseurs institutionnels aux États-Unis demandent de plus en plus souvent aux institutions financières de rendre des comptes par rapport aux prêts hypothécaires, sonnent l'alarme au sujet des cartes de crédit et réclament la mise en place de pratiques de prêts plus responsables.

En ce qui concerne les pratiques de prêts dans les pays en voie de développement, certains investisseurs demandent aux institutions financières d'adopter la Charte Eurodad pour un financement responsable. Le Réseau européen sur la dette et le développement (Eurodad) représente un réseau de 56 organisations non gouvernementales (ONG) européennes dont l'objectif est de suivre et d'influencer le développement de politiques financières. Les principes de la Charte Eurodad définissent les composantes essentielles d'un prêt responsable : « Ils visent à assurer que les conditions sont équitables, que le processus d'emprunt est transparent, que l'environnement et les droits humains des bénéficiaires sont respectés et que les difficultés de paiement ou disputes qui pourraient avoir lieu soient réglées équitablement et efficacement. »

Position

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant aux institutions financières d'élaborer une politique concernant les prêts à taux usuraires ou de produire un rapport à ce sujet.

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions visant à éliminer les taux d'intérêts usuraires (développer).

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant aux sociétés de divulguer les pratiques de prêt dans les pays en voie de développement.

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant l'adoption de la Charte Eurodad.

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant aux sociétés de produire un rapport concernant leurs pratiques en matière d'investissement communautaire.

6.1.4. 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 du RRSE recommande de voter pour les propositions qui demandent au conseil d'administration de former un comité spécial se penchant sur un enjeu environnemental ou social, si cet enjeu représente un risque important pour l'entreprise ou pour la société en général.

6.1.5 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 peut entacher la réputation d'une entreprise auprès des consommateurs, des investisseurs et des employés, et comporter des risques financiers importants.

Position

La politique du RRSE recommande de voter 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, ou à ce produit ou service, ainsi que son importance pour l'entreprise seront considérés lors de la prise de décision.

6.1.6 Investissement dans un secteur

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

Position

La politique du RRSE recommande de voter au cas par cas les propositions demandant le développement d'une activité. Le régime votera pour les 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.

6.1.7 Position politique

Certaines propositions demandent aux compagnies 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 du RRSE recommande de voter 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.

6.1.8 Propositions antisociales et anti-environnementales

Certaines propositions demandant aux compagnies 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. Par exemple, 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 du RRSE recommande de voter 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 du RRSE recommande de voter 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. Changements climatiques

Les changements climatiques se révèlent être une source de risques majeurs pour plusieurs entreprises. La communauté internationale se mobilise afin de combattre ces changements, notamment dans le cadre du Protocole de Kyoto. Les entreprises devraient tenir compte des nouvelles réglementations, de plus en plus contraignantes, qui découlent de ce protocole. 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 en énergies renouvelables et en efficacité énergétique.

Position

La politique du RRSE recommande de voter pour les propositions afin de produire un rapport sur les changements climatiques, de se fixer des objectifs quantitatifs de réduction des émissions de GES, d'adopter des programmes d'efficacité énergétique et de réduction des émissions de gaz à effet de serre, 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 réglementations en vigueur.

6.2.2 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 la Forest Stewardship Council (FSC). Les clients d'entreprises accusées de

mettre en danger les forêts sont également la cible de groupes environnementaux qui les accusent de complicité.

Position

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions qui demandent à une société de certifier ses opérations forestières sous la norme FSC, ou au cas par cas s'il s'agit d'une autre norme. Elle votera également en faveur des propositions qui demandent aux entreprises de s'approvisionner auprès d'entreprises qui ont la certification FSC.

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions qui demandent à une société de produire un rapport ou d'adopter une politique qui interdit l'extraction, le forage ou la coupe à blanc des régions sensibles.

6.2.3. Produits dangereux

Certains produits, services ou processus s'avèrent être 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, en recherchant des éléments de substitution aux composés dangereux et en informant les clients grâce à l'étiquetage.

Position

La politique du RRSE recommande de voter pour les 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 du RRSE recommande de voter en faveur des propositions qui demandent à une société de produire un rapport sur la manière dont la société pourrait éliminer progressivement l'usage de produits chimiques dangereux ou controversés.

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

6.2.4 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 identifier leurs produits qui en contiennent étant donné la demande de la part des consommateurs ainsi que les exigences de plusieurs pays en ce sens.

Position

La politique du RRSE recommande de voter pour les propositions afin de produire un rapport sur leur utilisation d'OGM ou de nanomatériaux, et les risques s'y rapportant.

La politique du RRSE recommande de voter pour les propositions qui demandent aux sociétés d'étiqueter leurs produits qui contiennent des OGM ou des nanomatériaux.

La politique RRSE 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.

6.2.5 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.

Certaines 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 de leurs opérations.

Position

La politique du RRSE recommande de voter pour les propositions afin de réduire l'impact des activités des entreprises sur les ressources en eau et de respecter le droit humain à l'eau.

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 du RRSE recommande de voter pour les propositions qui demandent aux entreprises de mettre en place des programmes de recyclage ou de favoriser l'achat de produits recyclés.

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 (GRI), 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'affaire liées à leurs investissements.

Position La politique du RRSE recommande de voter pour les 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 demandent aux entreprises de répondre au CDP.

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 entreprises risquent de voir leur réputation ternie et leurs produits boycottés, au moment où de plus en plus de consommateurs se préoccupent des conditions dans lesquelles les animaux sont traités. Les actionnaires demandent aux entreprises d'arrêter ou de limiter les expérimentations sur les animaux, si elles ne sont pas indispensables ou pas 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 du RRSE recommande de voter pour les 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 demandant 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 interdisant la discrimination en matière d'emploi basée sur l'orientation sexuelle.

Par ailleurs, il existe d'autres initiatives visant à lutter contre la discrimination en milieu de travail dans les zones particulièrement à risque. L'adoption des principes Sullivan, développés par le révérend américain L. H. Sullivan en 1977, a permis aux entreprises de faire respecter les droits de la personne et d'égalité en Afrique du Sud dans les années 1970. Depuis, ces principes ont été élargis par le révérend Sullivan qui a créé, en 1977, le *Global Sullivan Principles*, incluant le respect de l'environnement ainsi que de la communauté et le développement économique. Les Principes MacBride sont un autre exemple d'un tel code. Développés par le caucus national irlandais en 1984 et repris par Sean MacBride en 1986, ceux-ci constituent un code de conduite à l'intention des entreprises américaines faisant des affaires en Irlande du Nord. L'adoption de ces principes a fait l'objet de campagnes importantes aux États-Unis, qui ont suscité des appuis considérables.

Position

La politique du RRSE recommande de voter pour les 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 du RRSE recommande de voter pour les propositions afin d'adopter les Principes MacBride, qui visent à contrer la discrimination en emploi.

La politique du RRSE recommande de voter pour les propositions visant l'adoption d'une politique de non-discrimination en fonction de l'orientation sexuelle ou de l'identité sexuelle. Elle votera contre les propositions dont l'objectif est de supprimer de telles politiques.

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, comme les membres des minorités ethniques, demeurent sous-représentées dans les postes de gestion et les conseils d'administration.

Position

La politique du RRSE recommande de voter pour les propositions afin de produire un rapport sur l'équité en emploi.

La politique du RRSE recommande de voter pour les propositions demandant aux entreprises de s'engager à inclure ou rechercher plus de femmes et de candidats provenant de minorités ethniques ayant les compétences nécessaires à leur conseil d'administration.

La politique du RRSE recommande de voter pour les propositions demandant aux sociétés de produire un rapport sur les moyens entrepris pour favoriser une plus grande diversité des employés aux postes de direction.

La politique du RRSE recommande, en des circonstances exceptionnelles, de s'abstenir de voter à l'égard de conseils d'administration qui n'ont démontré aucun effort pour favoriser la diversité des administrateurs.

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 voie de développement, où les droits des travailleurs sont régulièrement bafoués. On constate, dans les usines où sont fabriquées des commodités pour des multinationales, des cas de violations aux conventions de l'Organisation internationale du travail (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 RRSE recommande d'appuyer les propositions qui demandent l'adoption de codes de conduite basés sur les conventions de l'OIT.

La politique RRSE recommande d'appuyer les propositions qui demandent aux entreprises de cesser tout recours au travail des enfants, y compris le travail de nature sexuelle.

La politique du RRSE recommande de voter pour les 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 du RRSE recommande de voter pour les 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.

La politique du RRSE recommande de voter pour les propositions demandant l'adoption de normes destinées aux fournisseurs afin de s'assurer qu'une société n'entre pas en relation d'affaires avec un fournisseur impliqué dans le travail des enfants ou dans l'esclavage, ou qui ne respecte pas les droits des travailleurs.

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant aux sociétés de divulguer plus d'information concernant les critères menant à la fermeture d'usines et de produire des rapports concernant les risques de l'externalisation et de la délocalisation des opérations de la société.

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 la réputation d'une société et peut entraîner des poursuites (notamment aux États-Unis avec la loi Alien Tort Claims).

Par ailleurs, les sociétés qui ont des activités dans les zones de conflits exposent leurs employés, leurs actifs et leurs réputations 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 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 du RRSE recommande de voter pour l'adoption d'une politique en matière de droits de la personne.

La politique du RRSE recommande de voter pour les propositions afin de produire un rapport sur les risques associés à la présence dans un ou plusieurs pays à haut risque de violations des droits humains.

Si des sanctions légalement obligatoires n'ont pas été imposées à un pays, la politique évaluera les propositions qui demandent de mettre un terme aux activités dans un pays au cas par cas. 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 et des rapports produits par des observateurs indépendants.

La politique du RRSE recommande de voter pour les 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 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. Ceci est particulièrement important en ce qui concerne l'extraction de ressources naturelles dans les pays en voie de développement. Par ailleurs, nous valorisons le concept de « consentement libre, préalable et éclairé », qui constitue une reconnaissance du droit d'une communauté à négocier les termes d'un projet ou à refuser celui-ci. Bien qu'il n'existe pas de normes balisant ce consentement, cette stratégie permet d'éviter des conflits coûteux.

De plus, cette politique de vote reflète la volonté du RRSE de promouvoir la justice environnementale, afin d'éviter que les populations les plus vulnérables soient celles qui souffrent le plus des activités très polluantes et dégradantes pour l'environnement. Très souvent, les activités des entreprises qui nuisent à

l'environnement affectent de manière disproportionnée les communautés défavorisées et celles qui comportent des minorités ethniques et autochtones. Qui plus est, les multinationales adoptent fréquemment des normes environnementales dans les pays en voie de développement qui sont inacceptables en Occident.

Position

La politique du RRSE recommande de voter pour les propositions afin de rédiger un rapport portant sur l'impact des activités d'une entreprise sur les communautés locales ou sur les relations que l'entreprise entretient avec les communautés et les parties prenantes dans le cadre de projets industriels.

La politique du RRSE recommande de voter pour les propositions qui demandent aux sociétés de consulter les parties prenantes dans le cadre de projets industriels.

La politique du RRSE recommande de voter pour les 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 du RRSE recommande de voter en faveur des propositions qui demandent aux entreprises d'adopter ou encore d'analyser l'implantation d'une politique en matière de consentement libre, préalable et éclairé des populations autochtones.

6.4.4 Vie privée et censure

Depuis quelques années, les entreprises du secteur des technologies de l'information et des communications font l'objet d'une campagne menée par des actionnaires et des organisations de défense des droits humains préoccupés par leur collaboration avec des régimes autoritaires qui procèdent à la censure d'Internet et à la persécution des cyberdissidents, notamment la Chine et l'Arabie saoudite.

Position

La politique du RRSE recommande de voter pour les propositions demandant aux sociétés d'adopter des politiques permettant de protéger le droit à la libre expression.

La politique du RRSE recommande de voter pour les propositions demandant aux sociétés d'adopter et de mettre en œuvre des politiques et des procédures en matière de protection de la vie privée.

6.5 Enjeux reliés à la santé

6.5.1 Accès aux médicaments

Selon Oxfam International, les politiques de l'industrie pharmaceutique empêchent des millions de personnes pauvres d'avoir accès aux médicaments. En effet, cette industrie, avec ses politiques de prix élevés et de lutte contre les médicaments génériques, empêcherait 85 % des consommateurs dans le monde d'avoir accès aux médicaments qu'elle produit.

Des propositions demandent aux entreprises pharmaceutiques de rendre accessibles certains médicaments à des populations incapables de se les procurer. L'une d'elles demande la mise en place d'une politique au sein de l'entreprise visant à assurer l'accès aux médicaments contre le sida à la majorité des personnes africaines touchées. Les proposeurs mentionnent comme solution possible d'octroyer des licences aux pays africains afin qu'ils puissent produire des médicaments génériques.

Position

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant aux sociétés de produire un rapport sur le prix de leurs médicaments ou d'adopter une politique de prix visant à favoriser l'accès aux médicaments.

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant aux sociétés de développer une politique d'accès aux médicaments visant les maladies présentes dans les pays en voie de développement (VIH, tuberculose, malaria).

6.5.2 Tabac

Le risque le plus important associé aux produits du tabac est la gestion des problèmes liés à la santé. En fait, les produits du tabac sont les seuls produits vendus en toute légalité, sans l'autorisation d'un médecin, dont l'usage normal peut causer la mort du consommateur.

Plusieurs propositions d'actionnaires relatives à l'industrie du tabac sont soumises chaque année par des actionnaires qui se préoccupent des pratiques de cette industrie. Certains actionnaires demandent à des entreprises de se retirer de ce secteur d'activité. Enfin, des actionnaires demandent à des entreprises du secteur de publier les recours légaux disponibles pour les mineurs qui souhaitent évoluer dans un environnement sans fumée.

Position

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant de restreindre la vente de produits à base de tabac aux enfants, demandant aux restaurants d'adopter des politiques anti-tabac et demandant aux sociétés de rédiger des rapports au sujet de leurs stratégies de commercialisation.

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant la rédaction d'un rapport concernant les risques et les responsabilités des fabricants de produits liés au tabac.

La politique du RRSE recommande de voter au cas par cas les propositions qui demandent à des compagnies de tabac de se retirer du secteur des produits du tabac.

6.5.3 Réforme du système de santé

À l'heure actuelle, les citoyens états-unis ne bénéficient pas d'une couverture d'assurance maladie universelle de l'État. Par conséquent, plusieurs entreprises sont contraintes de dépenser des sommes importantes pour offrir à leurs employés une couverture pour les soins de santé. La contribution de ces entreprises au financement des soins de santé de leurs employés permet d'atténuer des risques majeurs, notamment les risques relatifs à la compétitivité et à la productivité. D'une part, les entreprises qui offrent de meilleures couvertures sont en position de retenir les employés les plus qualifiés. D'autre part, les entreprises reconnaissent qu'elles doivent favoriser la meilleure santé de leurs employés, car cela se répercute sur leur niveau de productivité.

Dans ce contexte, de nombreuses entreprises sont visées par une proposition leur demandant d'adopter des principes pour la réforme du système de santé, qui soutiennent un système universel d'assurance-maladie.

Position

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant l'adoption des principes pour la réforme du système de santé aux États-Unis, à l'exception des propositions visant des entreprises ayant déjà pris un tel engagement.

6.6 Secteurs controversés

6.6.1 Le secteur militaire

Depuis 1993, des propositions d'actionnaires sont régulièrement soumises demandant à des entreprises du secteur de la défense un rapport sur les ventes à l'étranger de produits et services reliés à l'armement. Ces actionnaires, convaincus qu'une plus grande disponibilité des armes contribue à une augmentation des violations des droits de la personne, veulent connaître le processus utilisé pour cibler et promouvoir les ventes de matériel militaire à l'étranger.

Une autre proposition demande que l'entreprise soit transparente par rapport à sa participation à la recherche, au développement et à la promotion d'armes destinées à l'espace. Les proposeurs estiment que l'espace fait partie de l'héritage commun et doit être utilisé à des fins pacifiques et contribuer au bien-être de tous les peuples.

Position

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant aux sociétés de fournir aux actionnaires un rapport portant sur les progrès réalisés dans la promotion de l'usage sécuritaire des armes à feu ou le retrait de ses activités de vente d'armes à feu.

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant aux sociétés de fournir un rapport sur les ventes d'armes à l'étranger, tant que ce rapport exclut toutes les informations commercialement sensibles.

La politique du RRSE recommande de voter au cas-par-cas les propositions demandant le retrait des activités de ventes d'armes.

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant aux sociétés de revoir leurs codes de conduites dans le cadre d'appels d'offres pour la production militaire.

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant aux sociétés de divulguer la nature des contrats de travail antérieurs liant les hauts dirigeants avec le gouvernement.

6.6.2 Pornographie

De nombreuses grandes chaînes hôtelières fournissent à leur clientèle l'accès à du matériel pornographique. Pour cette raison, certaines communautés religieuses évitent d'investir dans ces entreprises. D'autres communautés choisissent plutôt d'éviter les entreprises qui tirent une part significative de leurs profits de l'industrie de la pornographie, ou de toute autre activité qui va à l'encontre de leurs valeurs.

Position

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant aux sociétés de revoir leurs liens avec l'industrie de la pornographie.

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions demandant aux entreprises de revoir leurs politiques concernant la vente de jeux vidéo ayant un contenu pornographique ou violent.

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions qui demandent aux compagnies du domaine des télécommunications d'adopter une programmation responsable.

6.6.3 Alcool et jeux de hasard

L'alcool, comme les jeux de hasard, posent des problèmes de santé publique majeurs dû au sentiment de dépendance qu'ils peuvent engendrer. S'il est vrai qu'il revient aux adultes responsables de prendre des décisions concernant l'usage de ces produits et services, il n'en demeure pas moins qu'une utilisation abusive peut engendrer de graves problèmes pour les consommateurs et leurs familles.

Position

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions qui demandent que les entreprises adoptent des pratiques de commercialisation responsables.

La politique du RRSE recommande de voter en faveur des propositions qui demandent aux entreprises ainsi qu'à leur chaîne de fournisseurs d'assumer leurs responsabilités liées aux risques de produits tels que l'alcool ou les jeux de hasard.

Annexe — Normes, politiques et codes

Déclaration universelle des droits de l'homme

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.unhchr.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, qui était 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/

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 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 nouveau 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

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 (no 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

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 Activewear Inc., 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

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

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

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 d'Équateur

www.equator-principles.com

Les Principes d'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 Canadienne Impériale de Commerce, 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 voie de 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

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 Canadienne Impériale de Commerce, la Banque Royale du Canada, Barrick, Bâtirente, BCE, Catalyst, Enbridge, EnCana, Fondation, Goldcorp, Hydro Québec, 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

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

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

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

1. 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

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

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.